

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESOLUCIÓN Nro. 020
DEL 9 DE ENERO DE 2026



**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL DE LA
CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA VIGENCIA 2026”**

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE PEREIRA, en uso de sus facultades legales y constitucionales,

CONSIDERANDO:

Que la ley 909 de 2004, en el párrafo del Artículo 36, establece: “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”.

Que el Sistema de Estímulos dispuesto por el Decreto ley 1567 de 1998, artículos 18 y 19, está conformado por un programa institucional anual de Bienestar Laboral y Social y un programa institucional anual de Incentivos para estimular a sus servidores, y la obligatoriedad de estos programas de bienestar y de capacitación, incluyendo el programa de Inducción para nuevos empleados (Art. 19).

Que, dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los Programas de Bienestar Laboral y Social.

Que los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 20, deberán organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. El mismo Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 22 dispone: “Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades. Públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral”.

Que el Decreto-Ley 409 de 2020 ARTÍCULO 15. Plan Estratégico de Talento Humano. “Es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, desarrollo, capacitación, formación e incentivos en cada Contraloría territorial” y que puede incluir la identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

Que el Programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026 es la guía vigente de Función Pública como autoridad rectora de la materia. El presente programa se ajusta a ese lineamiento.

Que la Contraloría Municipal de Pereira reconoce el talento humano como el capital más valioso de la organización, por tanto busca mantener servidores públicos competentes y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con la calidad de los servicios que ofrece esta entidad

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA

RESOLUCIÓN Nro. 020
DEL 9 DE ENERO DE 2026



“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA VIGENCIA 2026”

Que la Contraloría Municipal de Pereira dispone de los documentos que constituyen la base para la formulación del Plan de Bienestar, entre los cuales se encuentran: el Plan Estratégico 2026-2029 actualmente en proceso de elaboración, el cual establecerá lineamientos que inciden de manera positiva y el estudio técnico de diagnóstico de clima organizacional correspondiente al año 2024 - 2025, que aporta información relevante para la identificación de necesidades y la definición de acciones de bienestar.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL VIGENCIA 2026, el cual hace parte integral de la presente resolución como anexo.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** La ejecución y seguimiento del cumplimiento del presente plan está a cargo de la Subcontraloría Municipal de Pereira.
- ARTÍCULO TERCERO:** El presente PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL VIGENCIA 2026 se publica en la página web de la entidad en cumplimiento de la ley 1712 de 2014 y se socializa a los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Pereira
- ARTÍCULO CUARTO:** Esta resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Pereira a los Nueve (9) días del mes de enero de 2026.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JOHANNA VANESSA BEDOYA PUERTA
Contralora Municipal de Pereira


Revisó: Carlos Andrés Trujillo P. – Subcontralor

Revisó: Yeisson Arley Córdoba Lloreda - Asesor Jurídico

Proyectó: Olga Milena G.B – Técnico Operativo

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA



PEREIRA, 9 DE ENERO DE 2026

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. PROPÓSITO.....	4
3. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL.....	4
4. ALCANCE.....	8
5. RESPONSABLE.....	8
6. DEFINICIONES.....	8
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10
8. CONTENIDO.....	11
9. ESTRATEGIAS.....	14
10. ENTIDADES DE APOYO.....	14
11. FINANCIACIÓN.....	14
12. ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	15
13. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	17

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



INTRODUCCIÓN

Para la Contraloría Municipal de Pereira su principal fuente de conocimiento es el capital humano y teniendo en cuenta el valor que tiene este se desea establecer el Plan de Bienestar social, laboral e incentivos 2026, con el fin de fortalecer la capacidad de sus funcionarios, y lograr así mejores índices de productividad y de cumplimiento de las metas institucionales. Para ello, la Entidad asignara los recursos correspondientes, en busca de un ambiente laboral en el que los servidores públicos se identifiquen como seres humanos eficaces al servicio de la Entidad, donde puedan crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

El adecuado funcionamiento de las Entidades, depende del manejo de su capital Humano, por ello, el bienestar de los servidores públicos de la Contraloría Municipal de Pereira, se convierte en una prioridad, buscando siempre mejorar su calidad de vida tanto laboral como personal y, con prácticas adecuadas, alcanzar un nivel óptimo de satisfacción en cada funcionario, promover su sentido de pertenencia y lograr la efectividad y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Lo anterior tiene gran impacto en la disminución de la rotación del personal, el ausentismo, el manejo del estrés, y otros factores.

Se espera que con la realización de las actividades de este plan y la participación activa de todos los funcionarios, se fortalezca el ambiente laboral, el clima organizacional, el perfil socio-demográfico y se acrecienten sus competencias, habilidades y desempeño; así mismo, dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el **Decreto Ley 1567 de 1998 y sus Decretos Reglamentarios 1572 de 1998 y 1227 de 2005**, donde se establece y regula la creación de los programas de bienestar social e incentivos para las entidades del Sector Público Nacional y reconoce que el talento humano es el eje central en cualquier entidad.

La ejecución de este plan, es liderada por el Subcontralor Municipal, quien verificará cada una de las actividades que se ejecuten de manera eficiente y eficaz. Este Plan de Bienestar Laboral se establece conforme a la normatividad legal vigente, los lineamientos de la Alta Dirección, y las preferencias y/o necesidades expresadas por los funcionarios de la Entidad a través de la encuesta con la que cuenta el Ente

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



de Control, contribuyendo a una adecuada cultura donde se promuevan los valores institucionales definidos en el plan estratégico y genere un excelente clima organizacional

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los funcionarios de la **Contraloría Municipal de Pereira**, generando situaciones orientadas a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, generando impacto en su desempeño laboral.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias y planes que mejoren faciliten las condiciones de vida y laborales de los funcionarios de la entidad.
- Procurar por incentivar un ambiente y clima laboral óptimo para los funcionarios con diferentes estrategias de integración y esparcimiento.
- Propiciar estilos de vida saludable a los funcionarios por medio de diferentes estrategias.

2. PROPÓSITO.

Ejecutar las actividades contenidas en el plan teniendo en cuenta las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta la normatividad.

3. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La productividad de los funcionarios está directamente ligada al bienestar laboral, profesional y personal, especialmente al equilibrio integral del ser humano desde su dimensión más profunda. Este bienestar se refleja en el mejoramiento del clima organizacional y se orienta al cumplimiento de la misión, la visión y del **Plan Estratégico** para la vigencia 2026 de la entidad, de igual manera sus objetivos y metas grupales e individuales.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



Una adecuada aplicación de los principios generales del derecho y la normatividad legal vigente, contribuye al fortalecimiento de la Entidad, siendo coherente con la misión institucional y creando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

- **Decreto Ley 1567 de 1998** actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora...”.

“... Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia...”.

Adicionalmente, el artículo 19 del capítulo II, define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto – ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. A su vez el parágrafo del **artículo 36**, establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Ley 1616 de 2013** “*Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*”

Artículo 3º. Salud Mental. “La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

• **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

✓ **Artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

✓ **Artículo 2.2.10.2** Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos, vacacionales y actividades a campo abierto.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- ✓ **Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda, Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
- ✓ **Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- ✓ **Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- ✓ **Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- ✓ **Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
 - ✓ **Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios.
 - ✓ **Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.
- **LEY 1857 DE 2017**, en su artículo 3° establece: “Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

- **Parágrafo.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

4. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar laboral, social e incentivos se aplicará a todos los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

Teniendo en cuenta las directrices establecidas por el Comité de Directivo, el responsable de la ejecución de este Plan será el **Subcontralor** de la Contraloría Municipal de Pereira.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



6. DEFINICIONES

- **Administración del talento humano:** está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal.
- **Administración del trabajo:** "procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora...".
- **Bienestar laboral:** es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Calidad de vida laboral:** proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad.
- **Capacidad profesional:** se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Clima laboral:** el numeral 1, del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, expresa: "Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir,

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



ejecutar y evaluar estrategias de Inversión con las conclusiones de la medición.

- **Comunicación e integración:** es el intercambio de retroalimentación de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Dinámicas relacionales:** se entiende que es la vida cotidiana, vista de manera existencial, es decir, desde la estructura y vinculación del hombre con su mundo, con los otros y consigo mismo, hasta los dilemas que hacen reflexionar su discurso y comportamiento en la cotidianidad.
- **Equipo de trabajo:** grupo de personas de la entidad que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- **Dirección de equipo:** conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.
- **Estímulos e incentivos:** son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los funcionarios a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Filosofía organizacional:** conocimiento que tienen los funcionarios respecto de la misión, la visión y las políticas, además del trato equilibrado.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



- **Liderazgo:** percepción que tienen los funcionarios sobre cualidades humanas, toma de decisiones, participación, flexibilidad, relaciones de cooperación, tenerlos en cuenta para la toma de decisiones.
- **Medio ambiente físico:** condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.
- **Orientación organizacional:** claridad de los servidores públicos sobre la misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- **Recreación:** proceso de renovación consciente de las capacidades físicas e intelectuales de las personas, mediante acciones participativas ejercidas con plena libertad de elección y en consecuencia contribuye al desarrollo humano y que la misma no se impone.
- **Sentido de pertenencia:** Percepción que tienen los funcionarios sobre la identidad, la presencia de sentimientos de orgullo de formar parte de la entidad, así como de credibilidad en el prestigio y la solidez de esta.
- **Recreación sana:** plan de actividades físico deportivo recreativo donde las personas regeneran fuerzas gastadas en el proceso laboral, de manera que sus condiciones se encuentren restablecidas o recuperadas, para dividir sus tareas; o laborar con mejor actitud y estado de ánimo para emprender nuevas actividades. Permite coordinar y temporalizar las acciones necesarias, llevar a cabo las actividades estableciendo las estrategias de supervisión y evaluación de las mismas a partir de los recursos técnicos necesarios (adecuado al espacio y la población) y cuidar el clima del grupo en armonía con la existente.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo con la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada entre los años 2024 y 2025, en la cual los resultados del clima organizacional fueron catalogados en nivel bajo, se hace necesario realizar una nueva medición durante el año 2026.

De los resultados de los diferentes sondeos realizados con los funcionarios de la Contraloría Municipal De Pereira lo obtenido revela que:

- **ACTIVIDADES DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO.**
- **JORNADAS Y DÍAS ESPECIALES.**
- **ACTIVIDADES DE OCIO, RECREACIÓN Y TURISMO.**
- **PLANES Y PROGRAMAS PARA PRE PENSIONADOS Y VIDA NO LABORAL.**

8. CONTENIDO

El Plan de Bienestar laboral e incentivos de los empleados de la Contraloría Municipal de Pereira, se desarrollará a través de las siguientes líneas de orientación:

Proyecto de Vida: Estrategias que buscan fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la Contraloría; así como promover el aprendizaje personal de sus funcionarios.

Enlaces de integridad: Estrategias que promuevan las relaciones interpersonales de los funcionarios de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional basada en el código de Integridad.

Salud mental: Estrategias que logren un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



Vitalidad: Estrategias que desarrollen y promuevan las actividades y/o espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio de los funcionarios y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

PROGRAMAS CONMEMORATIVOS EN LA ENTIDAD

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHA
Día de la Mujer	Fecha anual dedicada a conmemorar la lucha por los derechos laborales y sociales de las mujeres, exigiendo igualdad y justicia, y reconociendo sus avances y desafíos	8 de Marzo
Día de la Secretaria	Fecha en la que se reconoce la labor fundamental de la secretaria de la entidad, siendo un homenaje anual a su profesionalismo y dedicación en el buen funcionamiento de las organizaciones.	26 de Abril
Día de la Familia	La Ley 1857 de 2017 establece el beneficio del Día de la Familia como una política de bienestar laboral para los funcionarios. Con la entrada en vigor de la Ley 2101 de 2021, que implementa la reducción de la jornada laboral, se señala que para el segundo semestre de 2026 este beneficio ya no será obligatorio y no será aplicado en la entidad	Primer Semestre del año

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



Día de la Madre	Espacio de reconocimiento y homenaje a las madres de la entidad, orientado a fortalecer los lazos institucionales y promover un clima laboral positivo	10 de Mayo
Día de la Padre	Espacio de reconocimiento y homenaje a los padres de la entidad, encaminado a fortalecer los lazos institucionales y promover un clima laboral positivo	21 de Junio
Día del Servidor Público	Decreto 2865 de 2013, revela que el departamento de la función pública notifica que todas las entidades públicas deberán programar para este día actividades de capacitación y de bienestar laboral dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.	27 de Junio
Pregón Navideño y Novenas	Orientadas a promover la integración y a generar espacios de unión que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral institucional.	1 de Diciembre
Integración fin de año	Encaminadas a promover la integración y a generar espacios de unión que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral institucional.	Diciembre

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



Conmemoración de los cumpleaños	Se realizará un homenaje por medio de una tarjeta virtual a sus servidores como reconocimiento de e incentivo emocional, orientada a reconocer a la persona en su día especial	Todo el año
Conmemoración de la profesión	Con el fin de generar sentido de pertenencia por la Entidad y reconocimiento del ejercicio profesional de los funcionarios.	Todo el año
Promoción y prevención	Estas actividades están encaminadas al fomento de hábitos de vida saludable, que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Ente de Control, en su entorno laboral.	Todo el año
Pausas activas	Con el fin de prevenir el riesgo ergonómico para los funcionarios.	Todo el año

- **Incentivos.** Para determinar los incentivos, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Salario Emocional:** Para la Entidad es de gran importancia mantenerse en el avance de la implementación de nuevas estrategias que impulsen el desarrollo del Talento Humano; por ello, se concibe el salario emocional como un mecanismo que permite articular el ámbito personal con la

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



productividad, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones. En este sentido, se orienta a la exaltación y reconocimiento de los servidores públicos, dado que constituye una retribución no monetaria que genera efectos simbólicos y positivos en la calidad de vida de los funcionarios.

- **Formación – Educación.** Se propenderá por la búsqueda de alianzas y convenios estratégicos, con entidades que tengan por objeto la prestación de servicios educativos, para la obtención de beneficios para los funcionarios.
- **Acondicionamiento físico.** Motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de una sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de la labor diaria y conveniente utilización del tiempo libre.
- **Promoción de Arte y Cultura** - la creatividad, la alegría y la felicidad, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación e innovación de los funcionarios de la Entidad.
- **Jornadas** de la salud y el bienestar.
- **Realizar exámenes médicos y psicológicos** si fuesen necesarios a fin de mantener un excelente ambiente laboral.
- **Aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial** y sus respectivas recomendaciones.
- **Programa de hábitos de vida saludable:** orientado a promover el bienestar físico, mental y emocional de los funcionarios, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



9. ESTRATEGIAS

Usar la motivación y el buen ejemplo de los directivos de la entidad, como medio para que los funcionarios de la Entidad de todos los niveles accedan a los servicios contentivos del Plan de Bienestar, promoviendo la participación de todos en las actividades a desplegar.

Maximización de los recursos financieros con los que cuenta la Entidad, buscando descuentos o gratuidad en la prestación de los servicios por parte de las Entidades con las que cuenta el Municipio de Pereira y de los servicios que como apoyo oferta la Caja de Compensación Familiar.

10. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira, contamos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

11. FINANCIACIÓN

Para la vigencia 2026, el monto de inversión autorizado para dar ejecución al Plan de Bienestar laboral e incentivos es de Cincuenta Millones de Pesos (\$50.000.000), este valor también puede presentar cambios si el comité directivo lo ve así necesario, esos cambios se deberán concretar en un comité directivo con su respectivo acto administrativo de modificación.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



12. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2026

- **EDUCACIÓN – FORMACIÓN**

Realizar convenios con algunas entidades descentralizadas del Municipio de Pereira con el fin de que los funcionarios y su grupo familiar sean beneficiados con descuentos para acceder a los diferentes programas de formación.

- **SALARIO EMOCIONAL**

Jornadas especiales de trabajo:

- Semana santa.
- Diciembre.
- Espacio para compartir en familia, una por semestre. Según la ley 1857 de 2017 en la cual menciona que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus funcionarios puedan compartir con su familia.

- **USO DE LA BICICLETA**

A los funcionarios que certifiquen 30 veces haber llegado a trabajar en bicicleta, recibirán medio día laboral libre, de conformidad con el Artículo 5 de la ley 1811 de 2016.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



- **RECREACIÓN E INTEGRACIÓN**

- Jornada de Integración Laboral el día el servidor público, contando con los servicios de la Caja de Compensación Familiar, con la finalidad de estimular el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios de la Contraloría Municipal de Pereira.
- Actividad de fin de año que se realizara en el mes de diciembre.

- **ARTE Y CULTURA**

Gestionar convenios, con el fin de que concedan diferentes descuentos para la matrícula de los funcionarios y su grupo familiar, en los cursos de extensión que tienen relación directa con arte y cultura.

- **SALUD**

Se llevará a cabo la jornada de la salud, en conjunto con el COPASST. Actividad que se proyectada a realizarse en el segundo semestre de la vigencia. De igual manera se realizarán actividades tendientes a la prevención y promoción de salud para los funcionarios que deseen realizarlo.

- **INCENTIVOS COMUNES A TODOS LOS EMPLEADOS**

Los incentivos comunes se encuentran en el reglamento Interno de trabajo y pliego de peticiones presentado por ASDECOL así:

1. Reconocimiento a la antigüedad laboral. Se tendrá en cuenta lo estipulado en el pliego de peticiones CAPITULO III ARTICULO DECIMO QUINTO, presentado por la asociación de servidores públicos de las contralorías "ASDECOL" y la Contraloría Municipal de Pereira el día 10 de septiembre de 2020.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



CAPITULO III

BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

ARTÍCULO 15. QUINQUENIO: Con base en lo establecido en la Circular Externa N.º 100-10-2016, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con el principio de no regresividad de los derechos adquiridos como resultado de los acuerdos colectivos, la Contraloría Municipal de Pereira continuará otorgando un estímulo a sus funcionarios, incluidos los provisionales, por cada quinquenio de servicios continuos laborados al servicio de la Entidad, el cual no constituirá factor salarial, en los siguientes términos:

5 años de servicio	1 día
10 años de servicio	2 días
15 años de servicio	3 días
20 años de servicio	3 días
25 años de servicio	3 días
30 Años de servicio	3 días

2. Conceder al funcionario un día de descanso remunerado por la fecha de su cumpleaños, el cual se disfrutará dentro del año según la preferencia del funcionario. Después de acabada la vigencia el permiso no será autorizado.

2.1 Participar de las jornadas especiales que establezca la Contraloría.

2.2 Permiso especial actividades deportivas **(2 HORAS SEMANALES)**.este permiso será tramitado con el jefe de cada área y se establece que para el cumplimiento de las actividades deportivas el funcionario deberá allegar la evidencia respectiva.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL, SOCIAL E INCENTIVOS 2026



13. PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral, social e incentivos será desde el nueve (9) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).

CARLOS ANDRES TRUJILLO PIEDRAHITA
Subcontralor Municipal de Pereira

Proyectó: Olga Milena G. Buitrago – Técnico Operativo