

RESOLUCIÓN Nro. 017
DEL 11 DE ENERO DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2024 DE LA CONTRALORÍA”

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE PEREIRA, en uso de sus facultades legales y constitucionales.

CONSIDERANDO:

Que la **Ley 909 de 2004**, en el **parágrafo 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 Social y un programa institucional anual de Incentivos.

Que, dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los Programas de Bienestar 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**, determina que el Plan Estratégico institucional es el instrumento técnico 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 2020 – 2022** es la guía vigente de Función Pública como autoridad rectora de la materia. El presente programa se ajusta a ese lineamiento.

Que el bienestar social debe ser ajustado y concretado en atención a las siguientes observaciones: a). Diagnóstico. B). Programa con acciones concretas,

**RESOLUCIÓN Nro. 017
DEL 11 DE ENERO DE 2024**

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y
ESTIMULOS VIGENCIA 2024 DE LA CONTRALORÍA”**

alineadas a las estrategias, objetivos, planes de acción y programas del nuevo plan estratégico 2023-2025.

Que la Contraloría dispone de los siguientes documentos: El Plan Estratégico Institucional para el período 2023 – 2025, el cual fija lineamientos que inciden positivamente en la gestión del talento humano y el estudio técnico diagnóstico de clima organizacional del año 2024.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar **EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2024**, el cual hace parte integral de la presente resolución como anexo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está a cargo de la Subcontraloría Municipal de Pereira.

ARTÍCULO TERCERO: El presente **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2024** se publica en la página web de la Institución en cumplimiento del **LEY 1712 DE 2014**. Decreto nacional 612 de 2018 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.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Pereira a los once (11) días del mes de enero de 2024.



PERCHES GIRALDO CAMPUZANO
Contralor Municipal de Pereira



Revisó: Carlos Andrés Trujillo Piedrahita – Subcontralor



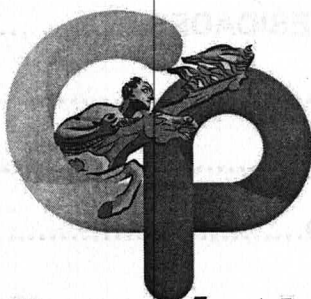
Proyectó: Javier Álvarez – Técnico Operativo



**Contraloría
Municipal de Pereira**
Control y Vigilancia de lo Nuestro

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA



**Contraloría
Municipal de Pereira**
Control y Vigilancia de lo Nuestro

PEREIRA, 11 DE ENERO DE 2024

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

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 2024, 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 Contraloría Municipal de Pereira asignará 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 laboral, el manejo del estrés, y otros factores.

Se espera que con la realización de las actividades de este plan de bienestar y con la participación activa de todos los funcionarios de la entidad, 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 de Control, contribuyendo a una adecuada cultura donde se promuevan los valores institucionales definidos en el plan estratégico y se 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

El rendimiento y la productividad de los funcionarios, está íntimamente ligada al bienestar laboral, profesional y personal, específicamente en el equilibrio del ser desde su más profunda dimensión, reflejándose en el mejoramiento del clima organizacional, orientado a cumplir la misión y visión y el **PLAN ESTRETEGICO 2023-2025** de la entidad, de igual manera sus objetivos y metas grupales e individuales.

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.



**Contraloría
Municipal de Pereira**

Control y Vigilancia de lo Nuestro

- **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.”

- **La Ley 734 de 2002** en los numerales 4 y 5 del artículo 33 (artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019) dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

- **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 párrafo 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”.

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.

• 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.
 - 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 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”.



**Contraloría
Municipal de Pereira**

Control y Vigilancia de lo Nuestro

4. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar laboral 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.

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, 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.



**Contraloría
Municipal de Pereira**

Control y Vigilancia de lo Nuestro

- **Filosofía organizacional:** conocimiento que tienen los funcionarios respecto de la misión, la visión y las políticas, además del trato equilibrado.
- **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 consonancia con la realidad existente.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La construcción del Plan de Bienestar laboral e incentivos de la Contraloría Municipal de Pereira para la vigencia 2024, se realiza teniendo en cuenta las necesidades que arrojaron la medición de clima organizacional 2022 y 2023, opiniones y comentarios de los funcionarios durante el transcurso de la vigencia necesidades expuesta por la comisión de personal vigencia 2023, resultados anteriores de baterías de riesgo psicosocial.

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

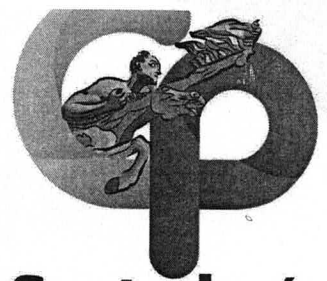
El Plan de Bienestar laboral e incentivos de los empleados de la Contraloría Municipal de Pereira, se desarrollará a través de las siguientes líneas de orientación:

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.

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.



- Día Nacional del Servidor Público – Decreto 2865 de 2013, el día 27 de junio de cada año será el día nacional del servidor público. Por lo tanto 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. Así mismo, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público en este caso de la Contraloría Municipal de Pereira. *(El día 27 de junio de cada año no se constituirá como de vacancia).*
- Incentivos. Para determinar los incentivos, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Salario emocional. Para la Entidad es realmente importante estar a la vanguardia de nuevas oportunidades de impulsar el desarrollo del Talento Humano, es por ello que observa el salario emocional como un medio para ligar el ámbito personal con la productividad, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones, pues busca la exaltación de los servidores, toda vez que este es una retribución no monetaria que genera efectos simbólicos 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.
- Arte y Cultura Promoción del arte, 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.

- Promoción y prevención de la salud Las siguientes 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.
- Jornada de la salud y el bienestar.
- Pausas activas con el fin de prevenir el riesgo ergonómico para los funcionarios.
- Realizar exámenes médicos y psicológicos si fuesen necesarios a fin de mantener un excelente ambiente laboral.
- Elaboración de los exámenes médicos periódicos.
- Aplicación batería de riesgo psicosocial y sus respectivas recomendaciones.
- Programa de hábitos de vida saludable.

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 2024, el monto de inversión autorizado para dar ejecución al Plan de Bienestar laboral e incentivos es de Veinticinco Millones de Pesos M/Cte. (\$25.000.000), 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.

12. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024

• 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.

- **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 realizará 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 llevará a cabo 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.



**Contraloría
Municipal de Pereira**

Control y Vigilancia de lo Nuestro

CAPITULO III

BIENESTAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

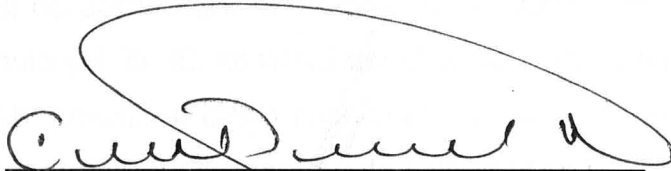
ARTICULO DECIMO QUINTO, QUINQUENIO: Con Base en lo establecido en la circular externa N° 100-10-2016 expedida por el Departamento de la Función Pública, sobre la no regresividad de los derechos adquiridos como resultados de los acuerdos colectivos, la Contraloría Municipal de Pereira seguirá otorgando un estímulo a sus funcionarios incluido los provisionales, por cada quinquenio de servicios continuos, laborados al servicio de la entidad sin que constituya factor salarial, así:

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

1. 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. Participar de las jornadas especiales que establezca la Contraloría.
3. 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 a su jefe inmediato, quien será el encargado de verificar si el permiso es procedente.

13. PLAZO DE EJECUCIÓN

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar laboral e incentivos será desde el once (11) de enero hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).



CARLOS ANDRÉS TRUJILLO PIEDRAHITA
Subcontralor Municipal de Pereira

Proyectó: Javier Antonio Álvarez – Técnico Operativo grado 6

