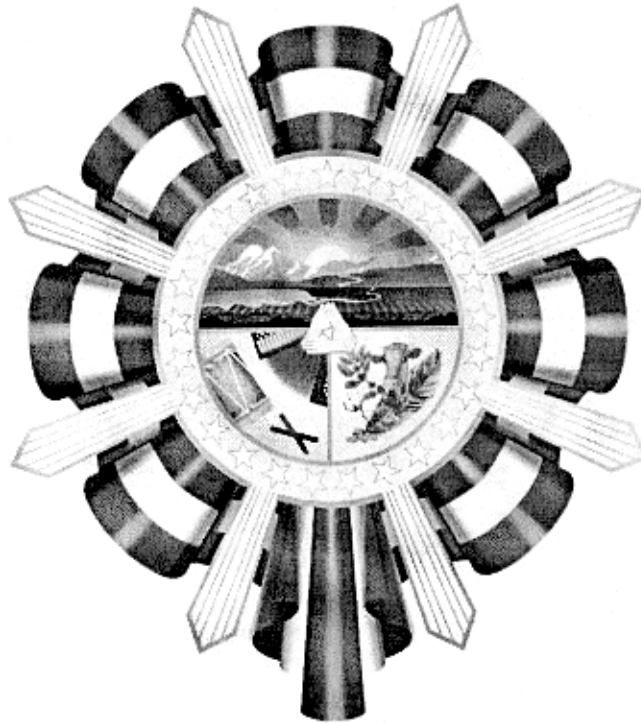




## **ANEXO 2**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LOS  
FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DEL CESAR.**



# **CONTRALORÍA**

**GENERAL DEL DEPARTAMENTO  
DEL CESAR**

**VIGENCIA 2026**



## INTRODUCCIÓN

La Contraloría General del Departamento del Cesar, en cumplimiento de su misión institucional y en consonancia con los principios de eficiencia, eficacia y mérito que rigen la función pública, reafirma su compromiso con el fortalecimiento del bienestar integral de sus funcionarios, mediante el reconocimiento efectivo de incentivos a los servidores públicos de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo que se destaquen por su sobresaliente desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

En ejercicio de las facultades conferidas por la normatividad vigente, y en particular por el Decreto 1567 de 1998, "por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", la entidad adelanta la conformación del Comité de Incentivos y la elaboración de una guía orientadora que regirá durante la vigencia 2024. Este instrumento, de carácter público, tiene como finalidad modernizar los procesos normativos y laborales relacionados con la gestión del talento humano, especialmente en materia de incentivos, fortaleciendo así la labor de los funcionarios y el quehacer de la Secretaría General de la Contraloría General del Departamento del Cesar, en concordancia con los fines esenciales del Estado y el marco jurídico aplicable.

El presente Plan de Incentivos contempla un conjunto de estímulos orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de los funcionarios, al reconocimiento de la labor individual y colectiva, y a la exaltación de aquellos servidores que, mediante su compromiso, responsabilidad y excelencia en el desempeño de sus funciones, aportan valor agregado al logro de los objetivos estratégicos y metas institucionales.

En este contexto, el talento humano se concibe como el recurso más valioso desde el punto de vista social e institucional, en tanto es generador de conocimiento, innovación y riqueza intelectual. Su adecuada gestión, acompañada de la implementación de incentivos y estímulos, permite no solo el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también la promoción del bienestar personal, profesional y organizacional. A través del presente Plan de Incentivos, la entidad busca propiciar un entorno laboral favorable que motive a los funcionarios en el desarrollo de sus actividades diarias, bajo la premisa de que el reconocimiento y la valoración del esfuerzo individual y colectivo redundan en mejores resultados, mayor sentido de pertenencia y un servicio público de mayor calidad.



## MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

El presente Plan de Incentivos para los funcionarios de la Contraloría General del Departamento del Cesar se fundamenta en la necesidad institucional de contar con un instrumento técnico y normativo que sirva como herramienta de consulta y orientación, para la adecuada gestión de los beneficios legales, estímulos e incentivos dirigidos a los servidores públicos de la entidad. Dicho instrumento busca apoyar los procesos administrativos relacionados con el otorgamiento de estos beneficios, promoviendo el reconocimiento al mérito, el fortalecimiento del desempeño laboral y la generación de un impacto positivo tanto a nivel individual como organizacional.

La Contraloría General del Departamento del Cesar, en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política de 1991 y en desarrollo de la normatividad que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en especial la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública - Decreto 1083 de 2015, orienta su actuación bajo los principios de mérito, legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia, que rigen la función administrativa.

Así mismo, el presente Plan se articula con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, el cual estructura la gestión pública a partir de siete (7) dimensiones, entre las cuales se destaca la Dimensión de Talento Humano, concebida como el eje central o "corazón" del modelo. Esta dimensión reconoce al talento humano como el recurso más importante de las entidades públicas y como el principal factor crítico de éxito para la consecución de los objetivos institucionales y la generación de resultados con valor público.

En este sentido, la Dimensión de Talento Humano del MIPG busca fortalecer el liderazgo, las competencias y el compromiso de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en los principios de integridad y legalidad, como motores fundamentales para la mejora continua del desempeño institucional y la prestación de un servicio público de calidad.



## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

Formular e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de la Contraloría General del Departamento del Cesar, con el propósito de crear, mantener y fortalecer las condiciones laborales, institucionales y humanas necesarias para el adecuado desempeño de los servidores públicos de la entidad, promoviendo altos niveles de satisfacción, motivación y compromiso, en concordancia con los principios que rigen la función pública y la gestión del talento humano.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Fomentar, a través del Plan de Bienestar e Incentivos, el desarrollo integral y el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, propiciando un ambiente laboral favorable que contribuya al fortalecimiento de sus competencias laborales y al mejoramiento continuo de la calidad del servicio público que presta la entidad.
2. Desarrollar y consolidar valores organizacionales orientados a la ética, la integridad y la cultura del servicio público, mediante el reconocimiento al mérito y al desempeño sobresaliente en el ejercicio de la función pública, fortaleciendo el compromiso institucional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.
3. Generar las condiciones institucionales necesarias que promuevan la participación activa de los funcionarios en el desarrollo de sus actividades, incentivando el trabajo colaborativo y contribuyendo al logro de una gestión eficaz, eficiente y efectiva en el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.
4. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Contraloría General del Departamento del Cesar, mediante la implementación de actividades de bienestar de carácter participativo, educativo, cultural, deportivo y recreativo, que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.



## ALCANCE

El presente Plan de Incentivos y Bienestar aplica a todos los funcionarios que prestan sus servicios en la Contraloría General del Departamento del Cesar, independientemente de la modalidad de vinculación, de conformidad con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes que regulan el empleo público y la gestión del talento humano.

Los beneficios, estímulos e incentivos contemplados en este Plan se otorgarán conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable, atendiendo los principios de legalidad, igualdad, mérito, eficiencia y transparencia, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad.

## RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

La Contraloría General del Departamento del Cesar no cuenta con un rubro presupuestal específico destinado exclusivamente para incentivos. No obstante, dispone de recursos asignados para los programas de Capacitación y Bienestar Social, los cuales serán utilizados de manera planificada y racional para el desarrollo de las actividades previstas en el presente Plan, en concordancia con las disposiciones presupuestales y fiscales vigentes.

## BENEFICIOS LEGALES PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

De conformidad con la normatividad vigente, y sin perjuicio de otros derechos reconocidos por la ley, la Contraloría General del Departamento del Cesar reconoce y garantiza a sus funcionarios los siguientes beneficios legales:

- a) **Licencia de maternidad:** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1822 de 2017, que modificó los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las funcionarias en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de dieciocho (18) semanas, en los términos y condiciones establecidos por la ley.
- b) **Licencia de paternidad - "Ley María":** De conformidad con la Ley 1822 de 2017, los padres tienen derecho a una licencia de paternidad remunerada de ocho (8) días hábiles, con el fin de acompañar y participar activamente en el proceso de nacimiento y cuidado inicial del hijo o hija, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.
- c) **Licencia por luto:** En concordancia con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, los funcionarios públicos tienen derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o segundo civil.



- d) **Día compensatorio por ser jurado de votación:** A los funcionarios que participen como jurados de votación en los distintos procesos electorales se les concederá un (1) día compensatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105, inciso 2, del Código Electoral, como reconocimiento al servicio prestado.
- e) **Media jornada por ejercicio del derecho al voto:** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, se otorgará media jornada laboral remunerada a los funcionarios que acrediten haber ejercido su derecho al voto en los comicios electorales correspondientes.
- f) **Día libre por cumpleaños:** La entidad concederá a sus funcionarios un (1) día libre remunerado por motivo de cumpleaños. En el evento en que este coincida con un día no laboral, el disfrute del beneficio se realizará el siguiente día hábil, previo acuerdo con el jefe inmediato, garantizando la continuidad del servicio.
- g) **Permiso remunerado:** El servidor público podrá solicitar, de manera motivada y por escrito, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, cuando medie justa causa. La autorización o negación de dicho permiso corresponderá a la Contraloría General del Departamento del Cesar, de conformidad con la normativa interna y vigente.

## **BENEFICIOS QUE FAVORECEN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS**

La Contraloría General del Departamento del Cesar reconoce que el salario económico no es el único factor motivador del talento humano. Por ello, ha definido una serie de beneficios y estímulos complementarios, orientados al crecimiento personal, al fortalecimiento del bienestar laboral y al denominado salario emocional, entendiendo que estos mecanismos contribuyen a mejorar la satisfacción de los funcionarios, optimizar el ambiente laboral y garantizar un mejor desempeño en la prestación del servicio público misional a la comunidad y a las partes interesadas.

### **1. Salario emocional**

Se entiende por salario emocional el conjunto de remuneraciones no pecuniarias que recibe un funcionario, mediante estrategias orientadas a generar bienestar, tales como jornadas flexibles, programas de bienestar y otros servicios institucionales. Este puede clasificarse en:

- a) **Elementos intrínsecos:** Son aquellos que se perciben de manera subjetiva por el funcionario, tales como la satisfacción por la labor realizada, el reconocimiento profesional y la valoración del desempeño individual.
- b) **Elementos extrínsecos:** Son aquellos cuantificables por la institución y que se perciben como beneficios objetivos, tales como retribuciones, medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y otros incentivos tangibles. *f*



- d) **Día compensatorio por ser jurado de votación:** A los funcionarios que participen como jurados de votación en los distintos procesos electorales se les concederá un (1) día compensatorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105, inciso 2, del Código Electoral, como reconocimiento al servicio prestado.
- e) **Media jornada por ejercicio del derecho al voto:** En cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, se otorgará media jornada laboral remunerada a los funcionarios que acrediten haber ejercido su derecho al voto en los comicios electorales correspondientes.
- f) **Día libre por cumpleaños:** La entidad concederá a sus funcionarios un (1) día libre remunerado por motivo de cumpleaños. En el evento en que este coincida con un día no laboral, el disfrute del beneficio se realizará el siguiente día hábil, previo acuerdo con el jefe inmediato, garantizando la continuidad del servicio.
- g) **Permiso remunerado:** El servidor público podrá solicitar, de manera motivada y por escrito, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, cuando medie justa causa. La autorización o negación de dicho permiso corresponderá a la **Contralora** General del Departamento del Cesar, de conformidad con la normativa interna y vigente.

## BENEFICIOS QUE FAVORECEN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS

La Contraloría General del Departamento del Cesar reconoce que el salario económico no es el único factor motivador del talento humano. Por ello, ha definido una serie de beneficios y estímulos complementarios, orientados al crecimiento personal, al fortalecimiento del bienestar laboral y al denominado salario emocional, entendiendo que estos mecanismos contribuyen a mejorar la satisfacción de los funcionarios, optimizar el ambiente laboral y garantizar un mejor desempeño en la prestación del servicio público misional a la comunidad y a las partes interesadas.

### 1. Salario emocional

Se entiende por salario emocional el conjunto de remuneraciones no pecuniarias que recibe un funcionario, mediante estrategias orientadas a generar bienestar, tales como jornadas flexibles, programas de bienestar y otros servicios institucionales. Este puede clasificarse en:

- a) **Elementos intrínsecos:** Son aquellos que se perciben de manera subjetiva por el funcionario, tales como la satisfacción por la labor realizada, el reconocimiento profesional y la valoración del desempeño individual.
- b) **Elementos extrínsecos:** Son aquellos cuantificables por la institución y que se perciben como beneficios objetivos, tales como retribuciones, medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y otros incentivos tangibles.



## 2. Días especiales

Con el propósito de fortalecer los vínculos familiares y el bienestar personal, la entidad otorgará días especiales en reconocimiento a acontecimientos relevantes:

Logro académico: Cuando un funcionario obtenga un título de pregrado o posgrado, se concederá un (1) día de descanso remunerado para la asistencia a la ceremonia de grado.

## 3. Descanso especial

Se otorgará descanso adicional en compensación por horas laboradas en horario extraordinario o por eventos especiales de la entidad:

Descanso navideño: Se concederá a todos los funcionarios previo análisis y aprobación del Contralor.

Descanso en Semana Santa: Se otorgará conforme a acto administrativo del Contralor que precise los días y horas a compensar.

Descanso por representación institucional: Se concederá permiso especial a los funcionarios que participen en eventos de la entidad, ya sean deportivos, culturales o de otro tipo.

## 4. Promoción de la salud y prevención de enfermedades

Con el objetivo de fomentar hábitos y estilos de vida saludables, reducir el estrés y prevenir enfermedades, la Contraloría desarrollará actividades dirigidas al bienestar físico, mental y social de los funcionarios, tales como:

- a) **Pausas activas:** Interrupciones cortas durante la jornada laboral, supervisadas por la ARL Positiva, con ejercicios orientados a prevenir estrés, dolores articulares, túnel carpiano, cansancio visual y otras afecciones relacionadas con el trabajo sedentario.
- b) **Actividades culturales y de integración:** Se realizarán actividades de integración en fechas especiales, tales como Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, celebraciones de cumpleaños mensuales, cena navideña y el Día del Servidor Público (27 de junio, Decreto 2865 de 2013). Estas actividades incluyen capacitaciones, jornadas de reflexión institucional y eventos que exalten la labor del servidor público, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la ética y la eficiencia.
- c) **Semanas de la salud:** Se promoverán actividades de cuidado de la salud y bienestar integral, culminando con celebraciones como el Día del Amor y la Amistad, que incentiven relaciones saludables y la integración familiar.



- d) **Capacitación:** Conscientes de la importancia de fortalecer competencias, la Contraloría implementará el Plan Anual de Capacitación, dirigido a mejorar el desempeño, expandir capacidades y fortalecer el compromiso de los funcionarios con las políticas, valores y objetivos institucionales.

## 5. Otorgamiento de incentivos por desempeño individual

El Plan de Incentivos reconoce el mérito individual de los funcionarios mediante el reconocimiento a aquellos que se destaquen en el cumplimiento de objetivos y valores institucionales. Entre los criterios se incluyen:

- a) **Compañerismo:** Reconocimiento a los funcionarios que se distingan por su solidaridad, colaboración, capacidad de trabajo en equipo, empatía y contribución al clima laboral, generando un impacto positivo en el logro de los objetivos institucionales.

**Requisito:** Cada funcionario votará en secreto por el compañero que considere cumpla con las cualidades descritas. Este reconocimiento se otorgará de manera trimestral.

## TÉRMINOS PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ENTREGA DE INCENTIVOS

Para garantizar la transparencia, equidad y legalidad en la evaluación y entrega de incentivos, la Contraloría General del Departamento del Cesar establece los siguientes términos y procedimientos:

- a) **Proceso de selección y reconocimiento:** El secretario general será responsable de revisar y consolidar las votaciones realizadas para seleccionar a los funcionarios que recibirán el incentivo, dejando constancia mediante acta formal del comité de evaluación.

Los funcionarios seleccionados recibirán un (1) día de permiso remunerado como reconocimiento, que será incluido en sus respectivas hojas de vida mediante acto administrativo.

La información relativa al reconocimiento se publicará en un lugar visible dentro de la entidad, asegurando transparencia y difusión institucional.

- b) **Felicitaciones públicas:** Se otorgarán felicitaciones públicas a los funcionarios que se destaquen en el ejercicio de sus funciones y cuyos logros tengan impacto significativo en los resultados institucionales, tales como:

- Beneficios de control fiscal.
- Recuperaciones de recursos.
- Resarcimientos obtenidos a favor de la entidad.



Estas felicitaciones buscan reconocer el mérito, la eficiencia y la contribución al fortalecimiento del servicio público.

- c) **Reconocimiento por antigüedad laboral:** La Contraloría reconocerá la antigüedad laboral de sus funcionarios mediante la entrega de un diploma de reconocimiento, destacando su trayectoria y compromiso con la institución.

Además, se otorgarán días libres remunerados, según la disponibilidad de la entidad, como estímulo adicional que facilite el logro de objetivos individuales y colectivos dentro del equipo de trabajo.

Valledupar, Cesar, 7 de enero de 2026.

  
**LUIS JOSÉ RODRÍGUEZ TORRES**  
Contralor General del Departamento del Cesar

Proyectó: Yliana Karina González Corbo  
Profesional Universitario - T

Revisó: Marlon Antonio Escobar Chinchia  
Jefe Oficina Asesora de Jurídica

Revisó: Rafael Cruz Casado  
Secretario General