1. JUSTIFICACIÓN

La 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”, en el parágrafo único del artículo 36, dispuso 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 un programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha ley.

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas, los de incentivos. En el artículo 2.2.10.8, indica que: *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro 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.”*

El artículo 2.2.10.9 del citado Decreto determina que: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico (…).”*

El artículo 2.2.10.10 ibídem, establece que: *“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral…”*

El artículo 2.2.10.13 ibídem, señala que: *“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad (…).”*

La Directiva 001 de 2015, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- que Determina los lineamientos Distritales para Establecer los Programas de Bienestar e Incentivos a efectos de garantizar una correcta aplicación e implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos y *“(…)... teniendo en cuenta que el propósito de tales reconocimientos conlleva una previa planeación y definición de los incentivos por parte de cada entidad, el Nominador, mediante acto administrativo deberá anualmente, antes de concluido el primer trimestre de cada vigencia, y a partir de la expedición de dicha directiva, establecer el Plan respectivo, señalando las condiciones que deberán acreditar tanto los servidores de carrera (…)”.*

De conformidad con lo señalado anteriormente, el Plan Anual de Incentivos del Concejo de Bogotá, D.C., debe orientarse a crear condiciones favorables para el desempeño laboral y estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad.

De acuerdo con lo expuesto, el Comité de Incentivos, aprobó el presente Plan para el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2019.

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Incentivos Institucional, busca reconocer el buen desempeño en niveles de excelencia de los empleados de carrera administrativa del Concejo de Bogotá, D.C., propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales, reconociendo el desempeño en niveles de excelencia.

1. MARCO LEGAL:

* Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 por el cual “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”,*. “Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*.
* Numeral 5 del artículo 33 de la Ley 734 del 05 de febrero de 2002, Código Disciplinario Único, que señala que es un derecho de los servidores públicos, el disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
* Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, dispone 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 los programas de bienestar e incentivos.
* Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 “*Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1.998”*, preceptúa: “*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*”.
* Artículos 77 y 78 del Decreto 1227 de 2005, “*El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley” (…) “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”(…)”*
* Artículo 79 del Decreto 1227 de 2005, establece que corresponde a cada entidad, señalar el respectivo procedimiento para la selección de los mejores empleados, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.
* Artículo 3° de la Ley 909 de 2004, establece: *“CAMPO DE APLICACIÓN. d) La presente ley será igualmente aplicable a los empleados de las Asambleas Departamentales, de los Concejos Distritales y Municipales y de las Juntas Administradoras Locales. Se exceptúan de esta aplicación quienes ejerzan empleos en las unidades de apoyo normativo que requieran los Diputados y Concejales”.*
* Artículo 83 del Decreto 1227 de 2005, señala los requisitos generales que deben tenerse en cuenta para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos.
* Resolución No. 0629 de 2018, expedida por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, D.C., *“Por la cual se expide el procedimiento para la selección de los equipos de trabajo que formulen y desarrollen proyectos de mejoramiento de la gestión del Concejo de Bogotá, D.C”.*
* Resolución No. 0214 de 2019, expedida por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, D.C., *“Por la cual se expide el procedimiento para la selección de los equipos de trabajo que formulen y desarrollen proyectos de mejoramiento de la gestión del Concejo de Bogotá, D.C”.*
* Acuerdo laboral firmado el 24 de junio de 2015, entre la Mesa Directiva y las organizaciones Sindicales, se acordó sobre establecimiento del procedimiento entrega de incentivos*. “La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, establecerá el procedimiento para la entrega de incentivos a los mejores funcionarios, reconociendo el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa del Concejo de Bogotá, propiciando una cultura de trabajo y calidad, bajo un esquema de compromiso con los objetivos institucionales. Dicho procedimiento incluirá que una vez seleccionados los funcionarios, que cumplan los requisitos de ley y si se presentare empate entre varios funcionarios, el estímulo se asignará por sorteo. No se hará por postulación de los jefes inmediatos”.*
* Acuerdo Laboral de junio de 2019 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“Acuerdo sobre democratización de Incentivos. A partir de la firma del presente Acuerdo Laboral, el incentivo económico establecido será distribuido entre los tres (3) mejores funcionarios de carrera administrativa por cada nivel, incluido los tres (3) mejores funcionarios de la Corporación, hecho por sorteo público.”*

1. ALCANCE:

El presente plan busca impactar a todos los servidores públicos de carrera, de la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.

1. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa tiene la responsabilidad de ejecutar y medir el cumplimiento del presente plan.

1. GENERALIDADES

El desarrollo de los objetivos planteados en el presente plan se realiza a partir de la necesidad de exaltar el buen desempeño en niveles de excelencia de los empleados de carrera administrativa del Concejo de Bogotá, D.C., fomentando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales, reconociendo el desempeño en niveles de excelencia.

A continuación, se describen los incentivos contemplados en el Plan Anual de Incentivos Institucional, para el 2019, los cuales pueden ser objeto de modificación previa aprobación por parte del Comité de Incentivos, siempre que se cuente con la respectiva apropiación:

1. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

El presente Plan contempla el otorgamiento de incentivos no pecuniarios en niveles de excelencia para los mejores funcionarios de carrera de la entidad, los cuales podrán ser escogidos según la preferencia, de conformidad con las siguientes opciones:

1. Auxilios educativos para adelantar estudios de educación formal en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
2. Programas de turismo social.
3. Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con temas o asuntos de la Entidad.

Los incentivos a otorgar a los mejores funcionarios de carrera administrativa en la entidad, con nivel de excelencia, son los siguientes:

1. A los tres mejores funcionarios de Carrera Administrativa de la Entidad: le será otorgado a cada uno, un incentivo no pecuniario, equivalente a doce (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
2. A los tres mejores funcionarios de cada nivel jerárquico de Carrera Administrativa, en los niveles profesional, asistencial y técnico: cada uno recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
3. Para el mejor equipo de trabajo que alcance el nivel de excelencia, le será otorgado como estímulo pecuniario veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes en el respectivo año en que fue reconocido como tal, atendiendo lo establecido en el artículo 83 numeral 5 del Decreto Nacional 1227 de 2005, y que podrá seleccionar para su uso dentro de lo previsto en el artículo cuarto de la presente resolución.
4. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar les será otorgado como estímulo no pecuniario en su orden, quince (15) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes en el respectivo año, atendiendo lo establecido en el artículo 83 numeral 5 del Decreto 1227 de 2005 y que podrá seleccionar para su uso dentro de lo previsto en el artículo cuarto de la presente Resolución.
5. MARCO NORMATIVO.

Para lo pertinente se remite al Normograma de la Entidad.

| 3. CONTROL DE CAMBIOS | | |
| --- | --- | --- |
| Versión | Descripción | Fecha |
| 01 | Elaboración Plan Anual de Incentivos Institucionales | 11/09/2019 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4. RUTA DE APROBACIÓN | | |
| ELABORÓ O ACTUALIZÓ:  DIEGO HERNANDO VARGAS VARGAS  Profesional Universitario 219-02  Dirección Administrativa | REVISIÓN METODOLOGICA OAP:    JAIME CABREJO RODRIGUEZ  Profesional Universitario 219-02  Oficina Asesora de Planeación | APROBÓ:  NANCY ADRIANA SANDOVAL AVILA  Directora Administrativa 009-02 |