
 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>VIGENCIA: 28-Ene-2022</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	<b>PÁGINA 1 DE 11</b>

## **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

### **CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.**




**VIGENCIA 2022**

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 2 DE 11

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
OBJETIVO .....	4
MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	8
RESPONSABLE .....	8
GENERALIDADES .....	8
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	8

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 3 DE 11

## INTRODUCCIÓN


La Ley 909 de 2004, en el párrafo 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, 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, establece 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 señala que: “El jefe de cada entidad adoptará anualmente 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, establece 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 4 DE 11

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- 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.

## 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Incentivos Institucionales, 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.

## 2. MARCO LEGAL:

- ✓ Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, “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


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 5 DE 11

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 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública., 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 2.2.10.9 y 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, “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

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 6 DE 11

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 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, 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 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, señala los requisitos generales que deben tenerse en cuenta para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos.
- ✓ 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”.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.


El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 7 DE 11

- ✓ 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.”
  
- ✓ Comunicación interna con radicado 2019IE15984 del 18 de noviembre de 2019, mediante la cual el Director Jurídico conceptuó “(...) deberá aplicarse el acuerdo laboral suscrito de manera progresiva y deberá reglamentarse el mismo claramente para la expedición del nuevo plan anual de incentivos, puesto que no se podría aplicar de manera retroactiva lo concertado (...)”
  
- ✓ Resolución No. 0433 de 2021, expedida por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, D.C., “Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos Institucionales del Concejo de Bogotá, D.C.”.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 8 DE 11

### 3. ALCANCE:

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

### 4. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa, Líder del Proceso de Talento Humano, tiene la responsabilidad de ejecutar y medir el cumplimiento del presente plan.

### 5. 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 Institucionales, para el 2022, los cuales pueden ser objeto de modificación previa aprobación por parte del Equipo Técnico de Bienestar e Incentivos, siempre que se cuente con la respectiva apropiación:

### 6. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El presente Plan contempla el otorgamiento de incentivos que reconozcan el buen desempeño individual en niveles de excelencia de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, de los mejores equipos de trabajo que formulen y desarrollen proyectos de mejoramiento de la gestión del Concejo de Bogotá, D.C., la labor meritoria investigativa y/o científica desarrollada por los funcionarios, la



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 9 DE 11

permanencia en el servicio para la Corporación, el compromiso y servicio voluntario en la Brigada de Emergencias y el servicio prestado a la Corporación de los funcionarios pensionados en la vigencia, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales.


Se otorgarán incentivos pecuniarios en niveles de excelencia para el mejor equipo de trabajo y no pecuniarios en niveles de excelencia para los mejores funcionarios de carrera de la entidad, así como para el segundo y tercer mejor equipo de trabajo.

Así mismo, se hará un reconocimiento en acto público a la labor meritoria investigativa y/o científica desarrollada por los funcionarios, a la permanencia al servicio de la Corporación, al compromiso y servicio voluntario en la Brigada de Emergencias y al servicio prestado a la Corporación de los funcionarios pensionados en la vigencia.

Ahora bien, para el incentivo no pecuniario, se podrá escoger según la preferencia, una de las siguientes opciones:


- a. Auxilios y becas educativas para adelantar estudios de educación formal, para el funcionario o sus hijos menores de veinticinco (25) años o en condición de discapacidad, que estén económicamente a su cargo.
- b. Financiación de programas de turismo social.
- c. Publicación o 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, a los mejores equipos de trabajo con nivel de excelencia, a la labor meritoria investigativa y/o científica desarrollada por los funcionarios, la permanencia en el servicio para la

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 10 DE 11

Corporación, el compromiso y servicio voluntario en la Brigada de Emergencias y el servicio de los funcionarios pensionados en la vigencia, son los siguientes:

- 6.1 A los Tres Mejores funcionarios de Carrera Administrativa de la Entidad: Le será otorgado un incentivo no pecuniario, equivalente a doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y para cuyo uso podrá seleccionar una de las opciones señaladas en los literales del numeral 6 de éste Plan.
- 6.2 A los Cinco (5) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel asistencial: Cada uno recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y para cuyo uso podrá seleccionar una de las opciones señaladas en los literales del numeral 6 de éste Plan.
- 6.3 A los Tres (3) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel técnico: Cada uno recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y para cuyo uso podrá seleccionar una de las opciones señaladas en los literales del numeral 6 de éste Plan.
- 6.4 A los Cuatro (4) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel profesional: Cada uno recibirá un incentivo no pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y para cuyo uso podrá seleccionar una de las opciones señaladas en los literales del numeral 6 de éste Plan.
- 6.5 Para el mejor equipo de trabajo que alcance el nivel de excelencia, le será otorgado como estímulo pecuniario veintidós (22) salarios mínimos mensuales legales vigentes en el respectivo año en que fue reconocido como tal, atendiendo lo establecido en el artículo 2.2.10.15 numeral 4 del Decreto Nacional 1083 de 2015.
- 6.6 A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar les será otorgado como estímulo no pecuniario en su orden, diecisiete (17) y once (11) salarios

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2022
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 11 DE 11

mínimos mensuales vigentes en el respectivo año, atendiendo lo establecido en el artículo 2.2.10.15 numeral 5 del Decreto 1083 de 2015, y para cuyo uso podrá seleccionar una de las opciones señaladas en los literales del numeral 6 de este Plan.

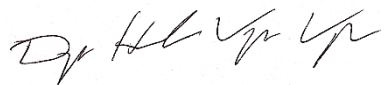

6.7 A los funcionarios que presenten a la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá D.C. investigaciones, artículos, documentos y libros de carácter investigativo y/o científico: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos.

6.8 A los funcionarios que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio en la Corporación: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos.

6.9 A los funcionarios que hagan parte de la Brigada de Emergencias, por su compromiso y servicio voluntario: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos.

6.10 A los funcionarios que se hayan pensionado durante la vigencia, por el servicio prestado a la Corporación: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos.

Presentado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 28 de enero del 2022.

<b>ELABORADO POR:</b>   <b>DIEGO HERNANDO VARGAS VARGAS</b> Profesional Universitario 219-02 Dirección Administrativa	<b>APROBADO POR:</b>   <b>FERNANDO MANTILLA ORTIZ</b> Director Administrativo 009-02
---	--