

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 1 DE 11

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.



VIGENCIA 2026

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 2 DE 11

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	4
2. MARCO LEGAL:.....	4
3. ALCANCE:.....	7
4. RESPONSABLE	8
5. GENERALIDADES	8
6. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	8

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 3 DE 11

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, 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, 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 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 (...).”*

El artículo 2.2.10.17, ibídem, establece la *“(...) Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 (...).”*

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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 4 DE 11

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, una gestión institucional fortalecida y generadora de valor público, 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. Establézcase 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 37 de la Ley 1952 del 28 de enero de 2019, Código General Disciplinario, 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.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 5 DE 11

- ✓ 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 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.
- ✓ Acuerdo laboral firmado el 24 de junio de 2015, entre la Mesa Directiva y las organizaciones Sindicales, se acordó sobre establecimiento del procedimiento

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 6 DE 11

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 (...)”
- ✓ Acuerdo Laboral de julio de 2021 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“El Concejo de Bogotá DC en sesión plenaria hará un reconocimiento anualmente, a la labor prestada de los funcionarios que alcanzaron su meta pensional al servicio de la Corporación, durante la vigencia.”*
- ✓ Acuerdo Laboral de junio de 2022 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“Reconocimiento del Concejo de Bogotá D.C., en el marco del programa de bienestar social e incentivos a los funcionarios Graduados de su programa académico del CONVENIO EN ADMINISTRACIÓN FONDO CUENTA CONCEJO – SHD ICETEX, con el objeto de visibilizar el esfuerzo de los funcionarios para el fortalecimiento del Talento Humano de la Corporación.”*
- ✓ Acuerdo Laboral de junio de 2024 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“ACUERDO PUNTO 30. ESTÍMULOS A MEJORES FUNCIONARIOS. En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos y dando progresividad a los acuerdos laborales anteriores sobre esta materia, el sorteo para el incentivo de los mejores funcionarios se realizará en el mes de abril de cada año.*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 7 DE 11

Parágrafo 1: El funcionario participará en el sorteo de mejor funcionario, atendiendo el nivel jerárquico donde haya ejercido mayor tiempo de funciones, previa selección de funcionarios con derecho, acorde a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño laboral, que deberá ser nivel sobresaliente.

Parágrafo 2: El rubro de incentivos para mejores funcionarios se aumentará en cada vigencia en un (1) salario mínimo legal mensual vigente para cada uno de los respectivos funcionarios elegidos en cada nivel jerárquico.”

- ✓ Acuerdo Laboral de junio de 2024 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“ACUERDO PUNTO 31. En el marco del Plan de Bienestar e Incentivos cuando se premien los mejores equipos de trabajo, previa inscripción de por lo menos tres (3) equipos, si al hacerse la evaluación definitiva sólo quedaran dos (2) equipos, se distribuirá el valor del estímulo no asignado de manera equitativa entre estos. Este punto se ajustará en la resolución respectiva.”*
- ✓ Acuerdo Laboral de junio de 2024 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“ACUERDO PUNTO 32. INCENTIVOS FUNCIONARIOS MIEMBROS DE BRIGADA, COMITÉS Y COMISIONES. La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá, D.C., garantizará que los y las trabajadoras que hacen parte de la Brigada de Emergencia, Gestores de Integridad, integrantes del equipo GESCO + I, así como los integrantes de los demás grupos, comités, equipos o similares existentes o que pudieran crearse en los cuales la participación sea de manera voluntaria, se les reconocerá el tiempo invertido fuera de la jornada laboral ordinaria, como tiempo que puedan disfrutar como descanso compensatorio, proporcional a las horas validadas, en el disfrute de los días hábiles de las festividades de Semana Santa y el turno de descanso de fin de año, previa verificación de las evidencias de asistencia.”*
- ✓ Acuerdo Laboral de junio de 2024 firmado entre la Mesa Directiva y las organizaciones sindicales, se acordó: *“ACUERDO PUNTO 33. En atención a la labor adicional que cumplen los funcionarios que hacen parte de los cuerpos colegiados en la Corporación (Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de la Mujer, entre otros), se le concederá un reconocimiento anual a su labor en la ceremonia de incentivos; así mismo, un día de descanso remunerado por semestre no acumulable entre semestres ni entre cuerpos colegiados, previa concertación con el jefe.”*

3. ALCANCE:

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 8 DE 11

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 2026, 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 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 permanencia en el servicio para la Corporación; el compromiso y servicio voluntario en la Brigada de Emergencias; la iniciativa, dedicación y entrega de los gestores de integridad, de los integrantes del núcleo de innovación, así como de los demás grupos, comités, equipos o similares que pudieran crearse, en los cuales la participación sea de carácter voluntario y que aporten en la construcción de una mejor Corporación; 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; el esfuerzo para el fortalecimiento del Talento Humano, a los funcionarios graduados durante la vigencia, del convenio en administración con el ICETEX; la labor adicional que cumplen los funcionarios que hacen parte de los cuerpos colegiados en la Corporación (Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de la Mujer, entre otros).

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 9 DE 11

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 Corporación, 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; a la dedicación, iniciativa y entrega de los gestores de integridad, de los integrantes del núcleo de innovación, así como de los demás equipos que pudieran crearse y en los cuales la participación sea de carácter voluntario; al servicio prestado a la Corporación de los funcionarios pensionados en la vigencia; y la labor adicional que cumplen los funcionarios que hacen parte de los cuerpos colegiados en la Corporación (Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de la Mujer, entre otros).

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 de trabajos o investigaciones relacionados con temas o asuntos de la Entidad.

De conformidad con lo pactado en el Acuerdo Laboral de 2021, el pago de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios de los funcionarios beneficiados, se realizará durante la correspondiente vigencia en la que sean seleccionados.

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, a la permanencia en el servicio para la Corporación, el compromiso y servicio voluntario en la Brigada de Emergencias, el servicio de los funcionarios pensionados en la vigencia y el esfuerzo de los funcionarios graduados del convenio en administración Fondo Cuenta Concejo – SHD ICETEX, son los siguientes:

- 6.1 A los Cinco (5) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa de la Entidad: Le será otorgado un incentivo no pecuniario, equivalente a catorce (14) 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 10 DE 11

6.2 A los Seis (6) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel asistencial: Cada uno recibirá 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.

6.3 A los Dos (2) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel técnico: Cada uno recibirá 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.

6.4 A los Seis (6) Mejores funcionarios de Carrera Administrativa en el nivel profesional: Cada uno recibirá 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.

6.5 Para el mejor equipo de trabajo que alcance el nivel de excelencia, le será otorgado como estímulo pecuniario veinticinco (25) 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, veinte (20) y quince (15) salarios 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 gestores de integridad, a los integrantes del núcleo de innovación, así como a los integrantes de los demás grupos, comités, equipos o similares que pudieran crearse y en los cuales la participación sea de carácter voluntario, por su iniciativa, dedicación y entrega, que aporte en la construcción de

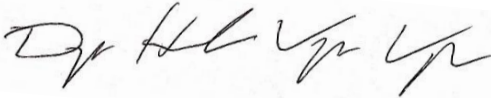
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 27-Ene-2026
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PÁGINA 11 DE 11

una mejor Corporación: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos.

6.11 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 sesión plenaria y será publicado en la página WEB, en cumplimiento a lo pactado en el Acuerdo Laboral de 2021.

6.12 A los funcionarios que se hayan graduado durante la vigencia, del convenio en administración Fondo Cuenta Concejo – SHD ICETEX, para visibilizar el esfuerzo para el fortalecimiento del Talento Humano de la Corporación: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos, en cumplimiento a lo pactado en el Acuerdo Laboral de 2022.

6.13 A los funcionarios que hacen de los cuerpos colegiados en la Corporación (Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de la Mujer, entre otros), por la labor adicional que cumplen: Reconocimiento en acto público que se entregará en la ceremonia de incentivos; así mismo, un día de descanso remunerado por semestre no acumulable entre semestres ni entre cuerpos colegiados, previa concertación con el jefe.

ELABORADO POR:  DIEGO HERNANDO VARGAS VARGAS Profesional Universitario 219-03 Dirección de Talento Humano	APROBADO POR  JOSÉ DOMINGO GRACIA BAYUELO. Director de Talento Humano 009-03
--	---