



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

DECRETO NÚMERO 092 DE 2021

(26 DE ABRIL)

POR EL CUAL SE MODIFICA NUEVAMENTE EL DECRETO MUNICIPAL N°. 083 DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2010 "EL CUAL CREA EL COMITÉ MUNICIPAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA DOCENTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

LA ALCALDESA DEL MUNICIPIO DE CHÍA (E)

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, encargada mediante la Resolución N° 1237 del 19 de abril de 2021, en especial las otorgadas por los artículos 2, 39 y 315 de la Constitución Política, la Ley 115 de 1994, la Ley 715 de 2001, el Decreto Nacional 1567 de 1998 y la Resolución Ministerial N°. 9100 de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, señala en el artículo 2° como fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.

Que los artículos 39 y 55 de la Carta Magna, indican que el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

Que mediante Decreto N°1237 de abril 19 de 2021, se realizó el encargo a la señora LILIANA ANDREA VILLALOBOS GORDO, identificada con cédula de ciudadanía número 35199103 expedida en Chía, como Alcaldesa municipal de Chía (e), mientras dure la ausencia del titular, el Señor LUIS CARLOS SEGURA RUBIANO.

Que es menester de los alcaldes como autoridad política, jefe de la administración local y representante legal de la entidad territorial, cumplir y hacer cumplir la ley, tal y como lo señala el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, como también de dirigir la acción administrativa del municipio, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación del servicio.

Que es obligación de la administración pública, adelantar todos los procesos administrativos con observancia de los principios orientadores de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad, moralidad e igualdad, toda vez que la función pública se encuentra al servicio de los intereses generales con el fin de cumplir los fines del estado.

Que mediante Resolución N°. 9100 del 23 de noviembre de 2009, el Ministerio de Educación Nacional reconoce el cumplimiento de requisitos para asumir la prestación del servicio público educativo en el Municipio de Chía en concordancia con lo ordenado por la Ley 715 de 2001.

Que mediante Decreto Municipal N°. 083 del 27 de septiembre de 2010, se creó el Comité Municipal de Bienestar Social para docentes y directivos docentes en el Municipio de Chía.

Que mediante Decreto Municipal N°. 066 del 20 de noviembre de 2017 se dispuso en su parte considerativa modificar y actualizar el Decreto Municipal N°. 083 del 27 de septiembre de 2010, en el sentido de dar cumplimiento a la periodicidad del Comité Municipal de Bienestar Social para docentes y directivos docentes, estableciendo un nuevo número de sesiones y actualizando la conformación del mismo con fundamento en el Decreto Municipal N°. 17 de 2015.

Que el artículo 1° del Decreto Municipal N°. 066 del 20 de noviembre de 2017, modificó el artículo 3 del Decreto Municipal N°. 083 del 27 de septiembre de 2010, en cuanto a la conformación del comité de bienestar social para docentes y directivos docentes en el Municipio de Chía, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Que el Decreto Municipal N°. 40 de 2019 de 16 de mayo de 2019, por el cual se establece el manual básico de la administración municipal de Chía y se adopta la estructura organizacional interna de la administración del municipio de Chía, determino en su artículo 63, la organización interna de la Secretaría de Educación de Chía.

Que mediante Resolución Municipal N°. 1942 del 29 de mayo de 2018, expedida por el Alcalde Municipal, se delegaron funciones al Secretario de Educación en lo concerniente a la planta global de docentes y directivos docentes de la Alcaldía Municipal y a la planta global de funcionarios administrativos que ejercen funciones dentro de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Chía.

Que mediante Decreto Ley 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Que el artículo 16 del Decreto Nacional N°. 1567 de 1998, establece:

"Artículo 16. Componentes del sistema de estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a) **Políticas públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;

b) **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción

del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento;

c) Disposiciones legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades;

d) Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

a) Directoras del sistema;

b) Coordinadoras o proveedoras;

c) Ejecutoras;

e) Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

f) Sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección objetiva e imparcial. Este sistema está integrado por 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 y dentro de ellos se contemplarán las condiciones particulares de las personas vinculadas, su entorno y su capacidad de adaptación."

Que de la misma manera el artículo 21 del mencionado Decreto, señaló lo siguiente:

"ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional".

Que el Decreto Nacional N°. 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" preceptúa en su artículo 2.2.10.3 al 2.2.10.7 lo siguiente:

(...) "ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

ARTÍCULO 2.2.10.17 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".

Que el artículo 2.2.19.6.10 del Decreto en cita, estipula lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.19.6.10 Bienestar. Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que se desean intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de las Superintendencias en la identificación de sus necesidades y las de su familia.

Se realizará una evaluación y seguimiento a los programas adelantados para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su replanteamiento o continuidad", (...)

Que el Decreto Nacional N°. 894 Ley de 2017 por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, dispuso en su Artículo primero:

"Artículo 1°. Modificar el literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

Que la Alcaldía Municipal y la Secretaría de Educación del municipio de Chía propenden por el buen trato y la cordialidad en la gestión pública, y realiza un constante esfuerzo por promover los principios del servidor público entre ellos: "FELICIDAD: Irradio bienestar y alegría a mi entorno. Soy consciente de que, como servidor público, soy portador de felicidad para las comunidades, CERCANÍA: Interiorizo mi condición de servidor público y la enfoco hacia el desarrollo de soluciones adecuadas y oportunas a las necesidades de la comunidad".

Que conforme al acta de finalización del acuerdo colectivo de la mesa de negociación sindical de octubre 28 de 2020, en la cual se concertó, para el caso de docentes y directivos docentes, entre la Administración Municipal de Chía, la Asociación de Educadores de Cundinamarca ADEC y la Unión Sindical Colombiana del Trabajo USCTAB: *"AL NUMERAL 5.3 DEL PLIEGO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR ADEC Y EN COINCIDENCIA DEL ARTÍCULO 16 DEL PLIEGO SE SOLICITUDES PRESENTADO POR USCTAB – ACUERDO"*, la administración municipal garantizará la participación de las organizaciones sindicales, en el Comité de Bienestar Laboral, así como el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de bienestar".

Que con base en los mencionados acuerdos, se propuso por parte de la Administración Municipal, modificar y actualizar nuevamente el Decreto N°. 083 del 27 de septiembre de 2010 modificado mediante Decreto Municipal N°. 066 del 20 de noviembre de 2017, en el sentido de incluir en la conformación del Comité Municipal de Bienestar Social para Docentes y Directivos Docentes, a un docente con nombramiento en propiedad, representante de cada sindicato que agrupa al mayor número de docentes y directivos docentes de la planta global de la Secretaría de Educación.

Que en atención a que las entidades públicas deben gestionar acciones de bienestar a través de las cajas de compensación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.2¹ de la Ley 1083 de 2015, para la promoción de dichas acciones y con fundamento en las diversas solicitudes a través de encuestas de necesidades e intereses realizadas en los años 2019, 2020 y 2021, como también por petición del grupo de docentes representante del sindicato ADEC, se considera necesario incluir en el Comité Municipal de Bienestar Social para Docentes y Directivos Docentes a un representante de la caja de compensación de la Alcaldía de Chía.

Que, por lo anteriormente expuesto, y dando cumplimiento a lo acordado entre las partes se modificará nuevamente el Decreto Municipal N° 083 del 27 de septiembre de 2010 para los servidores públicos docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Chía.

Que en virtud de lo anteriormente expuesto la Señora Alcaldesa Municipal (E)

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO-. MODIFICAR. Nuevamente el artículo 3 (tercero) del Decreto Municipal N°. 083 del 27 de septiembre de 2010, *"EL CUAL CREA EL COMITÉ MUNICIPAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA DOCENTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"* quedará así:

"ARTÍCULO TERCERO. CONFORMACIÓN. El Comité Municipal de Bienestar Social para Docentes y Directivos Docentes estará integrado por:

¹ 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: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. 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. 5. 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".

7

- a) El Secretario de Educación o su Delegado quien lo presidirá.
- b) el Líder del área de Talento Humano de la Secretaría de Educación.
- c) El Director Administrativo y Financiero de la Secretaría de Educación.
- d) El Director de Gestión Educativa de la Secretaría de Educación.
- e) Un funcionario del área de calidad de la Secretaría de Educación.
- f) Un representante de los Directivos Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Municipio.
- g) El profesional encargado de Bienestar social para docentes y directivos docentes, del área de Talento Humano de la Secretaría de Educación.
- h) Un representante de cada uno de los sindicatos donde se agrupe a docentes y directivos docentes de la planta global de la Secretaría de Educación que haya suscrito acuerdo con el Municipio de Chía.
- i) El Director de área de la Caja de Compensación Familiar o su delegado.

ARTÍCULO SEGUNDO-. FIRMEZA. Los demás artículos del Decreto MUNICIPAL N°. 083 DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2010 "POR EL CUAL SE CREA EL COMITÉ MUNICIPAL DE BIENESTAR SOCIAL PARA DOCENTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" modificado por el Decreto Municipal N°. 066 del 20 de noviembre de 2017 quedarán conforme se estipuló en su articulado.

ARTÍCULO TERCERO-. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO CUARTO-. PUBLICACIÓN. Se realizará conforme a lo ordenado por el artículo 65 del C.P.A.C.A. Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO QUINTO-. RECURSOS. Contra el presente Decreto no procederá recursos de ley de conformidad por lo ordenado por el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo. C.P.A.C.A.

ARTÍCULO SEXTO-. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS. Contra el presente Decreto no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto por el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. C.P.A.C.A.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


LILIANA ANDREA VILLALOBOS GORDO
Alcaldesa de Chía (E)

Aprobó: Liliana Andrea Villalobos Gordo Alcaldesa de Chía (e). 
Revisó: Juan Ricardo Alfonso Rojas – Jefe Oficina Asesora Jurídica 
Revisó: Jorge Oswaldo Ramírez Uribe - Director Administrativo y Financiero 
Revisó: Julián Eusebio Arévalo - Profesional universitario 
Proyectó: César Augusto Agudelo Oses – Profesional Universitario 
Revisó: Adriana Hernández (P.O.A.J.) 