

misión y el alcance de la visión de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2020, el cual forma parte integral de esta Resolución, para todos los funcionarios de la Entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General – Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta y ún (31) días del mes de enero del año dos mil veinte (2020).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

ÁLVARO SANDOVAL REYES
Director General

Resolución Número 036 (Enero 31 de 2020)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial vigencia 2020”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

En ejercicio de las facultades conferidas por el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010 y,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 10 del artículo 19 del Acuerdo del Consejo Directivo No. 010 del 12 de octubre de 2010, señaló como funciones del Director General entre otras, la siguiente: *“Expedir los actos administrativos que por su naturaleza correspondan a la Unidad (...)”*.

Que el Artículo 57 de la Constitución Política de Colombia establece que: *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.*

Que de conformidad con el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, se establece 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.

Que el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, dispone que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias de los empleados públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán formular programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que se desarrollen en la presente ley.

Que los Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 establecen que las Entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, mediante la coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, estos podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; 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, todos los programas estarán orientados a mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Que el Artículo 2.2.10.6 de la norma ibídem señala: *“(...) 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.”*.

Que el Artículo 2.2.10.9 del citado Decreto dispone: *“(...) 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, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, (...)”.

Que el Artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 establece: “(...) 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 27 de junio de 2019 se expidió la Ley 1960 en cuyo artículo 3° se estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”

Que se hace necesario adoptar el Plan Anual de Estímulos e Incentivos a través de los Programas de Bienestar Social, reglamentar los equipos de trabajo y el Programa de Apoyo Educativo a la educación formal para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2020.

Que dando cumplimiento a la Directiva No. 001 de fecha 06 de febrero de 2015 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, mediante Resolución No. 116 de fecha 27 de marzo de 2015 la UAERMV creó el Comité de Incentivos y Bienestar Social.

Que la Secretaría General – Proceso de Gestión del Talento Humano de acuerdo con los resultados de encuestas y de la medición del clima laboral, consultó las necesidades de cada uno de los funcionarios con derecho a las actividades de bienestar, incentivos y apoyos educativos, con el fin de incorporar prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias en el Plan.

Que en el marco de sus funciones la Comisión de Personal y el comité de bienestar e incentivos, en sesión ordinaria y extraordinaria virtual tuvo conocimiento y participaron en la elaboración del Plan Anual de Estímulos e Incentivos para la presente vigencia.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Empleados Públicos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial -UAERMV-, para la vigencia 2020 el cual forma parte integral de esta Resolución, conforme lo expuesto en la parte motiva.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Secretaría General – Proceso de Gestión del Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO TERCERO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal participará en la evaluación y seguimiento del Plan Bienestar y Estímulos.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta y ún (31) días del mes de enero del año dos mil veinte (2020).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

ÁLVARO SANDOVAL REYES

Director General

ACUERDO LOCAL DE 2020

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE SANTA FE

Acuerdo Local Número 001 (Enero 24 de 2020)

“Por el cual se adopta el Reglamento Interno del Consejo Local de Gobierno de Santa Fe”

EL CONSEJO LOCAL DE GOBIERNO DE SANTA FE

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Distrital 098 de 2002 creó los Consejos Locales de Gobierno, como instancia para la coordinación efectiva de las acciones y funciones de las entidades Distritales en lo local y de fortalecimiento de los espacios de reconocimiento de lo local frente a los niveles central y descentralizado del Distrito Capital.

Que a la fecha en los Consejos Locales de Gobierno se discute y aprueba la territorialización de la inversión local de acuerdo con lo establecido en los artículos 9º, 14, 15 y 16 del Decreto Distrital 101 de 2010 y el Decreto Distrital 453 de 2010, frente a lo que la