

Parágrafo 1. Cuando alguno de los documentos repose en la hoja de vida del servidor, deberá informarlo en la solicitud, para no adjuntarlos nuevamente.

Parágrafo 2. La Subdirección Administrativa no tramitará solicitudes de horario flexible, que no se adecúen a la normatividad mencionada en la parte considerativa de la presente Resolución o que no esté avalada por su jefe inmediato, quien certificará la no afectación en la prestación del servicio.

Artículo 6. Otorgamiento del horario flexible. La Subdirección Administrativa recibirá la solicitud de flexibilización de jornada laboral, previo visto bueno del jefe inmediato del solicitante, para evaluar la pertinencia de ésta, el cumplimiento de requisitos, y proyectará el acto administrativo concediendo o denegando el horario alternativo.

Artículo 7. Delegación. Delegar al Subsecretario de Gestión Corporativa y de CID, con el apoyo operativo de la Subdirección Administrativa, la suscripción de las actuaciones y de los actos necesarios para la autorización, programación y procedimiento de los horarios flexibles en la Entidad.

Artículo 8. Procedimiento. El otorgamiento del horario flexible se realizará de la siguiente manera:

1. El servidor (a) solicitante deberá radicar, con destino a la Subdirección Administrativa, la solicitud de otorgamiento de horario flexible con la documentación requerida en el artículo Artículo 5°, y con el visto bueno del jefe inmediato del solicitante, a través de radicación física en la ventanilla de correspondencia de servicio al ciudadano con el que cuenta la entidad, o a través del correo electrónico servicioalciudadano@habitatbogota.gov.co.
2. La Subdirección Administrativa recibirá la solicitud y revisará que contenga todos los requisitos necesarios, mencionados en el artículo 5° del presente acto administrativo, dentro de un término de quince (15) días hábiles.
3. Si la solicitud no contiene la totalidad de documentos necesarios para el otorgamiento del horario flexible será devuelta al peticionario (a) para que, en un término de hasta diez (10) días hábiles, se subsane.
4. Cuando la Solicitud sea revisada y aprobada por la Subdirección Administrativa, dicha Subdirección procederá a proyectar el acto administrativo, el cual será suscrito por el Subsecretario (a) de Gestión Corporativa y de CID.

Artículo 9. Derogatoria y Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga el artículo 8° de la Resolución 153 del 18 de mayo de 2020 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los diez (10) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

NADYA MILENA RANGEL RADA
Secretaria Distrital del Hábitat

INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT

RESOLUCIÓN N° 171 (19 de agosto de 2021)

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., los Acuerdos Nro. 01 de 2007, 008 de 2016 y 006 de 2019 de la Junta Directiva,

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Distrital de Turismo – IDT es un establecimiento público del orden distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y creado mediante Acuerdo Distrital Nro. 275 de 2007.

Que, mediante la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, se expidieron normas que regulan el empleo público, la función pública, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, en su artículo 20 establece que los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así

mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que la mencionada disposición señala que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Que el artículo 21 *ibídem*, al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formule la entidad, establece que estos deben contribuir a desarrollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.10.6 y 2.2.10.7, en cuanto a la identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, cita que 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 y mayor cubrimiento institucional, para lo cual adelantarán particularmente: Medición del clima laboral (por lo menos cada dos años), evaluación de la adaptación al cambio organizacional y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional, preparación de los prepen-sionados para el retiro del servicio, identificación de la cultura organizacional y definición de los procesos para la consolidación de la cultura deseada, fortalecimiento del trabajo en equipo, así como la realización de programas de incentivos.

Que, para efectos de su desarrollo y ejecución, el Plan Institucional de Bienestar contemplará un programa y un cronograma de actividades.

Que, para la vigencia 2021, el Plan Institucional de Bienestar Laboral incorpora la asignación del recurso presupuestal, para dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 69 al 65 del Decreto 1227 de 2005 o, lo que es lo mismo, de los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17 del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015, en cuanto al “Sistema de Estímulos”, que establece 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”*.

Que, a través de la Resolución 738 del 26 de mayo de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social prorrogó la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19 hasta el 31 de agosto de 2021, declarada

inicialmente por la Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020, y 222 de 2021 de la misma autoridad.

Que, mediante el Decreto Nacional 580 del 31 de mayo de 2021, el Presidente de la República impartió instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, regulando la fase de Aislamiento Selectivo, Distanciamiento Individual Responsable y Reactivación Económica Segura.

Que, por medio del Decreto Distrital 277 del 30 de julio de 2021, la señora Alcaldesa Mayor de Bogotá adoptó medidas de reactivación económica segura con ocasión de la emergencia sanitaria producida por el SARS-CoV-2 COVID-19 en la ciudad de Bogotá D.C.

Que, a través de la Circular Conjunta No. 010 de 2021, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se dictaron instrucciones para el retorno seguro, escalonado y responsable a las actividades laborales presenciales en el Sector Público de Bogotá D.C.

Que, mediante la Circular 008 del 1º de julio de 2021, la Dirección General del Instituto, con fundamento en la Circular Conjunta No. 010 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, impartió lineamientos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y orientado a la protección de la salud de los servidores y colaboradores de la institución.

Que, mediante la Circular 004 del 22 de enero de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD estableció lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar social e incentivos durante la vigencia, en la que advierte que: *“Para la planeación y la implementación de dichos planes, las entidades y organismos distritales deben tener en cuenta los siguientes lineamientos:*

- a) *Para la formulación de los planes y programas en materia de Bienestar e Incentivos Institucionales, las entidades y organismos distritales, buscarán alinear las actividades y los beneficiarios, consultando, tanto las orientaciones estratégicas de la entidad según lo previsto en el nuevo Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” como los resultados obtenidos en las evaluaciones previas o encuestas realizadas a servidores y servidoras públicas de la entidad, buscando alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipos de trabajo, institucional) e incentivando el compromiso de los servidores distritales a partir de acciones*

que contribuyan significativamente al mejoramiento de sus condiciones de vida y las de sus familias.

- b) *En observancia de los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades y organismos deberán definir indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas, así como prever, el análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.*
- c) *Revisar la oferta presentada por el DASCD e incluirlas en sus planes de bienestar social e incentivos con los objetivos de evitar la duplicidad de las acciones y optimizar al máximo los recursos. (Ver oferta numeral 4 y numeral 4.1)*
- d) *Atender las indicaciones de orden Nacional y Distrital asociadas a la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19.*
- e) *Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores (as) y colaboradores (as) que contribuyan a la preservación de la salud mental. (Revisar el programa de apoyo emocional de la oferta del DASDC del numeral 4 de esta circular; también apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación).*
- f) *Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente, difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida).*
- g) *Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Revisar encuestas de satisfacción, encuestas de necesidades, caracterización de la población y resultados de las diferentes mediciones para determinar la población objetivo y direccionar las invitaciones).*
- h) *Gestionar con las Cajas de Compensación y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos.*
- i) *Revisar el objetivo, alcance y acciones previstas para el desarrollo de los 39 productos de la Política*

Pública de Gestión Integral del Talento Humano, apoyándose en el DASCD a través de la participación activa en sus diferentes programas.

- j) *Participar en la creación de un banco de buenas prácticas, recopilando las experiencias exitosas en materia de gestión del talento humano, tanto propias como de las demás entidades y organismos distritales. (Ejercicio que se realizará con una metodología planteada desde el DASCD).*
- k) *Incluir dentro de los planes de bienestar, las acciones de mejora frente a las brechas encontradas en la medición de clima laboral/ambiente organizacional adelantada en el 2020.*
- l) *Contar con los resultados de las encuestas de necesidades y de satisfacción utilizadas en cada entidad y organismo distrital para ajustar los planes a la población a la que va dirigida.*
- m) *Incluir programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. (Revisar Decreto 1083 de 2015).*
- n) *Acatar las disposiciones normativas en materia de austeridad en el gasto público. (Revisar Decreto 26 de 1998 y Decreto Distrital 492 de 2019).*
- o) *Por último, es importante tener en cuenta que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, por lo tanto, deben responder a procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.”*

Que, mediante la Resolución 008 del 28 de enero de 2021, este Despacho adoptó el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, cuyo documento cita el compromiso de esta administración en cuanto a la mejora continua en cuanto a bienestar y clima laboral.

Que la Comisión de Personal es un espacio de participación y crecimiento institucional, a través del cual se

estimula el desempeño laboral y se incentiva la cultura y la gestión organizacional.

Que la Comisión de Personal del Instituto Distrital de Turismo - IDT, en sesión del 27 de mayo de 2021, decidió se presentara por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa a la Dirección General un paralelo de cotizaciones que haya recibido la entidad, con el propósito de propiciar la mejor decisión de actividades a realizar durante la vigencia.

Que ante la emergencia sanitaria, la Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario adelantó la etapa de sondeo de necesidades de bienestar al interior del Instituto, la cual derivó en la propuesta presentada ante la Comisión de Personal de la entidad, y la decisión de este Despacho de las actividades a realizar.

Que, en virtud de lo expuesto anteriormente,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Institucional de Bienestar del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, el cual forma parte integral de esta Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa derivada de la emergencia sanitaria.

Artículo 2. El Plan Institucional de Bienestar se ejecutará con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos Código Nro.3-1-2-02-10-00 de la vigencia 2021.

Artículo 3. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los diecinueve (19) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021).

KAROL FAJARDO MARIÑO
Secretaria Distrital del Hábitat

RESOLUCIÓN N° 184 **(1 de septiembre de 2021)**

“Por la cual se establece el procedimiento, condiciones y requisitos para la elección de los representantes de los prestadores de servicios turísticos y del representante de las instituciones de educación superior en el Consejo Consultivo Distrital de Turismo.”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Acuerdo Distrital 275 de 2007 del Concejo de Bogotá y en especial a lo dispuesto en el Decreto Distrital 213 de 2021 y

CONSIDERANDO:

Que en virtud de lo previsto en el artículo 8 de la Ley 1558 de 2012, *“Por la cual se modifica la Ley 300 de 1996 - Ley General de Turismo, la Ley 1101 de 2006 y se dictan otras disposiciones”* se crea a nivel nacional el Consejo Consultivo de la Industria Turística, como un órgano consultivo y asesor del gobierno en materia de turismo; al mismo tiempo, el parágrafo segundo del artículo 9 de la norma en cita, dispuso que: *“Los gobernadores y los alcaldes propiciarán la creación de consejos departamentales, municipales o distritales de turismo, que cumplirán las mismas funciones del Consejo Consultivo de Turismo en el ámbito de sus competencias territoriales.”*

Que atendiendo lo señalado en la norma citada, el Decreto Distrital 213 de 2021 *“Por el cual se crea el Consejo Consultivo Distrital de Turismo y dictan otras disposiciones.”* precisamente conformó para la ciudad dicho Consejo, como un órgano asesor y consultivo de la administración distrital con relación al desarrollo de la industria turística en Bogotá D.C. y sus localidades.

Que el artículo 3 del Decreto Distrital 213 de 2021, dispuso que el Consejo Consultivo Distrital de Turismo debe estar conformado por nueve (9) miembros con derecho a voz y voto, de los cuales tres (3) fueron designados de forma nominal, mientras los restantes seis (6) lo serán a través del mecanismo de representación. Así mismo, de los seis (6) miembros que deben ser elegidos a través del mecanismo de representación, cinco (5) corresponden a prestadores de servicios turísticos y uno (1) a las instituciones de educación superior.

Que de igual forma el parágrafo tercero del artículo 3 del Decreto Distrital 213 de 2021, dispuso que el Instituto Distrital de Turismo establecerá los requisitos para la escogencia de los representantes de los