

Integral de Planeación y Gestión - MIPG (1..) “, dentro del cual es incluida la política de Gestión Documental.

Que, en virtud de las disposiciones anteriores, para el presente año el Comité de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Turismo, en sesión del ____ de enero de 2022 aprobó el Programa de Gestión Documental y el Plan Institucional de Archivos, previa remisión del detalle de las actividades por proyectos.

Que el artículo 2.8.2.5.12 del Decreto 1080 de 2015, indica que “(...) *El Programa de Gestión Documental (PGD) debe ser publicado en la página web de la respectiva entidad, dentro de los siguientes treinta (30) días posteriores a su aprobación por parte del Comité de Desarrollo Administrativo de la Entidad en las entidades del orden nacional o el Comité Interno de Archivos en las entidades del orden territorial, siguiendo los lineamientos del Manual de Gobierno en Línea.* (...)”

Que en el marco de lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley 1712 de 2014, la Oficina Asesora de Planeación realizó de manera coordinada con las demás dependencias de la entidad, la construcción, verificación y validación de los documentos adoptados a través del presente acto administrativo.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. ADOPCIÓN. Adoptar la actualización de los siguientes Instrumentos Archivísticos de Gestión de Información en el Instituto Distrital de Turismo:

1. Programa de Gestión Documental - PGD.
2. Plan Institucional de Archivos – PINAR.

Parágrafo 1. Los documentos mencionados se incorporan al presente acto administrativo, formando parte integral de la resolución.

Parágrafo 2. De conformidad con la normatividad vigente en la materia, dichos instrumentos archivísticos podrán ser modificados y actualizados cuando así se requiera.

Artículo 2. PUBLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS. Publicar por el conducto de la Oficina Asesora de Comunicaciones, Programa de Gestión Documental PGD y Plan Institucional de Archivos PINAR del Instituto Distrital de Turismo en la página web de la entidad.

Artículo 3. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 228 de 29 de diciembre de 2020 “*Por medio de la cual se adoptan los instrumentos de gestión de*

la función pública en el Instituto Distrital de Turismo” los cuales son sujetos de actualización en la presente resolución.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022).

KAROL FAJARDO MARIÑO

Directora General

RESOLUCIÓN N° 012 **(31 de enero de 2022)**

“Por la cual se adoptan 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 2022”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT

“En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal c) del artículo 3 y el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1 del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el literal e) del Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., así como el literal e) del artículo 18 del Acuerdo Nro. 01 de 2007 de la Junta Directiva, y el literal i) del artículo 4º del Acuerdo 008 de 2016, modificado por el Acuerdo 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, creado mediante Acuerdo Distrital Nro. 275 de 2007.

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional

1499 de 2017, adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Planeación Estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el

propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que, no obstante, desde el mes de marzo de 2020 Colombia se encuentra en situación de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno nacional, lo que obligó a adelantar actividades de tipo remoto en dicha vigencia, con el uso de herramientas tecnológicas, y una nueva forma híbrida de trabajar desde la casa, incluso en Teletrabajo, con la evolución hacia espacios y formas colaborativas presenciales y virtuales. Todo esto permitió, que de manera progresiva los servidores y colaboradores volvieran a interactuar, particularmente en eventos como el día de los niños en octubre, la caminata ecológica en noviembre y el Cierre de Gestión en diciembre.

Que el gran desafío para el IDT en el 2022 con los parámetros de bio seguridad tales como esquema de vacunación completo y aforo al 100% es llevar a cabo una estrategia adecuada que permita el retorno progresivo y bio seguro que permita reunir a la comunidad en actividades presenciales, dejando la virtualidad y permitiendo un reencuentro seguro.

Que la Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en cuanto a la provisión de empleos establece: “*Artículo 2°. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así: Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*”

Que la Subdirección de Gestión Corporativa presentó ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT el proyecto del 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 2022, los cuales fueron formulados conforme la metodología indicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que en sesión del 28 de enero de 2022, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Instituto Distrital de Turismo – IDT aprobó el proyecto del 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 2022.

Que de conformidad con las anteriores consideraciones, se hace necesario adoptar 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 2022, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de entidad.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar 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 2022, de acuerdo con lo previsto en la parte considerativa y los cuales forman parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2. La implementación, análisis y evaluación del 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 2022, adoptados en la presente Resolución, será responsabilidad de la Subdirección de Gestión Corporativa del Instituto Distrital de Turismo – IDT.

Parágrafo. Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3. Ordénese a la Subdirección de Gestión Corporativa proponer a este Despacho, para su adopción lo relativo a los planes institucionales de Bienestar e Incentivos 2022 y el de Capacitación 2022.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022).

KAROL FAJARDO MARIÑO
Directora General

RESOLUCIÓN N° 013 (31 de enero de 2022)

“Por la cual se adopta el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del SG-SST en el Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2022”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO-IDT

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el numeral 7 artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015, el literal b) del artículo 5 del Acuerdo No. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, el literal b) del artículo 18 del Acuerdo 1 de 2007 de la Junta Directiva y el literal c) del artículo 4 del Acuerdo 8 de 2016 de la Junta Directiva, modificado por el Acuerdo 6 de 2019 de la Junta Directiva

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Distrital de Turismo 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.

Que la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989 reglamentó la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Que la Ley 1562 de 2012 *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”*, dispuso en su Artículo 1: las siguientes definiciones: *“Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”* y *“Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. (...)”*.

Que el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que deben ser aplicados por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.