

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DE DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2025

Aprobó: Líder de Proceso	Aprobó: Subdirectora de Planeación
Danery Buitrago Gómez	Sandra Patricia Peñuela Arias

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Contenido

Introducción	3
REFERENTES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	4
1. Marco legal.....	5
2. Objetivo General	7
3. Fases de la Planeación Estratégica del Talento Humano.	8
3.1 Provisión de Empleo Público.	9
3.1.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano	9
3.1.2. Metodología para la provisión.....	10
3.1.3. Provisión de vacantes.	10
3.2 Desarrollo del Talento Humano.	12
3.2.1 Plan Institucional de Capacitación – PIC	12
3.2.2. Plan de Bienestar Institucional.....	13
3.2.3. Plan de Incentivos Institucionales	14
3.2.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
4. Gestión del Rendimiento	16
5. Gestión del Conocimiento.	17
6. Gestión de Integridad.	17
7. Novedades Administrativas y Administración de Nómina.	17
8. Gestión de la información	18
9. Archivo de Historias Laborales.....	18
10. Pasantías.....	18
11. Retiro del Servicio.....	19
12. Cobertura.....	19
13. Caracterización de la población.	19
Anexo PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	26
Introducción	26
1. Marco normativo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia	27
2. Categorías de discapacidad	28
3. Acciones.....	29
Anexo PERSONAS TRANS.....	35
Introducción	35
1. Definición.....	36
2. Acciones.	37

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO Y ECONOMÍA Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano en adelante PETH del Instituto Distrital de Turismo – IDT 2025, se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030 “*Talento que ama Bogotá*”, cuyo objetivo general es potenciar el talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad.

El plan está orientado 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. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Institucional, el Plan de Incentivos, y los temas relacionados con Clima Organizacional. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

En este orden de ideas el IDT está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social. Así las cosas, el PETH se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

Normativamente la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, brindan los antecedentes normativos para la adopción de los Planes estratégicos del Talento Humano, estableciendo también los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública y los lineamientos en torno a la provisión de empleo público y su desarrollo administrativo.

Así mismo el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

- **La felicidad nos hace productivos**, Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, trabajo en casa, desconexión laboral, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y re inducción, mejoramiento individual.
- **Del crecimiento - liderando talento**, Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Del servicio - al servicio de los ciudadanos**, Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y re inducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **De la calidad - hacer las cosas bien**, Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Del análisis de datos - conociendo el talento**, que permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

REFERENTES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Visión

El Instituto Distrital de Turismo será reconocido en 2026, como la entidad referente en la gestión y la promoción de Bogotá, como destino turístico competitivo líder en Latinoamérica, caracterizándose por tener un talento humano orgulloso, íntegro y comprometido.

Misión

El Instituto Distrital de Turismo – IDT promueve el desarrollo integral y fortalecimiento económico de Bogotá, a través del turismo como integrador social, económico y mitigante del impacto ambiental;

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

mediante políticas, planes y proyectos desde las vocaciones locales, la generación de información, la promoción de ciudad a nivel nacional e internacional como destino competitivo, sostenible, seguro, accesible e incluyente, que se articula con la región para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y los actores de la cadena de valor del sector.

En cuanto a la articulación del PETH con los objetivos estratégicos y de calidad institucional, se haya en la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, cuyos propósitos son:

- Desarrollar acciones para el mejoramiento continuo de las habilidades y el desempeño de los servidores públicos vinculados al IDT, buscando en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, aplicando los principios de integridad en sus actuaciones.
- Robustecer la infraestructura organizacional, física, tecnológica y operativa del IDT, para el desarrollo armónico de los procesos, logrando una gestión más efectiva y transparente para el turismo.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de personal, y se establecen las acciones de los diferentes procesos tales como el Plan de Bienestar Institucional, el Plan de Incentivos, el Plan de Capacitación Institucional, el Programa de Inducción y Reinducción, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En lo concerniente al Plan de Bienestar Institucional, el Plan de Incentivos 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.

1. Marco legal

- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Decreto Nacional 894 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.
- Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C
- Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales-LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- Directiva 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- El Plan Nacional de Desarrollo (PND) “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, Ley 1955 de 2019, en su artículo 196 señala que, con el fin de superar barreras de empleabilidad de los jóvenes, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de este grupo poblacional entre 18 y 28 años, reafirmando la cuota del 10% en nuevos empleos de carácter permanente en modificaciones a las plantas de personal contenida en la Ley 1780 de 2016.
- Ley 1960 de 2019, modificatoria de la Ley 909 de 2004 de Carrera Administrativa, en la que se ajustan las condiciones para la concesión de encargos, se introducen los concursos de ascenso, se promueve la regulación de mecanismos de movilidad horizontal, se superan restricciones asociadas a impartir capacitación a empleados provisionales o temporales y, se regula el uso de listas de elegibles para proveer vacantes definitivas en cargos equivalentes no convocados surgidos con posterioridad a la realización de la convocatoria.
- Decreto Nacional 1800 de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
- Decreto Nacional 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto nacional 2365 del 26 de diciembre de 2019, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad, por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No 1754 de 2020, por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia
- Sanitaria.
- Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia. De esta forma, el país ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19.
- Circular Conjunta Secretaria General y DASCD 006 de 2021, instrucciones en materia de Gestión del Talento Humano en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020, suscrito con organizaciones sindicales de empleados públicos de entidades y organismos distritales.
- Circular externa DASCD, 20 de 2021, Lineamientos para la implementación del Módulo de Declaración de Conflicto de Interés del SIDEAP.
- Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se busca regular la "desconexión laboral", entendida (en los términos de dicha ley) como el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados por ninguna vía respecto de asuntos de índole laboral en horarios por fuera de la jornada laboral, incluyendo vacaciones o descansos.
- Directiva 005 del 1° de junio de 2021, mediante la cual se establecieron lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.
- Resolución 3192 del 3 de agosto de 2022 del Ministerio del Trabajo, por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

2. Objetivo General

Contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de planes y programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, y que permita el posicionamiento del IDT y el fortalecimiento de su gestión interna.

2.1. Objetivos Específicos

- Actualizar el **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano**, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del IDT, a través del **Plan Institucional de Capacitación – PIC** y el **Programa de Inducción y Re inducción** que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Elaborar y ejecutar el **Plan de Bienestar Institucional y el Plan de Incentivos**, como una herramienta estratégica al interior de la entidad, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Apoyar los procesos de **Evaluación del Desempeño Laboral, Evaluación de la Gestión a Empleados Provisionales y Acuerdos de Gestión**, con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del **Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo** y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Coadyuvar a la realización de comisiones de servicios y demás **situaciones administrativas** que se susciten para el normal desarrollo de la gestión y el cumplimiento de la misionalidad institucional.

3. Fases de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

FASE I: Recopilación, análisis y previsión de necesidades

FASE II: Establecimiento de Objetivos y Políticas

FASE III: Programación de RRHH

FASE IV: Control y Evaluación

Fase I: Recopilación, Análisis y previsión de necesidades

Recopilación y Análisis: Este comienza a partir del inventario de la fuerza laboral actual y de los puestos de trabajo existentes en la entidad. El inventario está compuesto por el conocimiento de habilidades, preferencias, edad, formación, experiencia, existencia y análisis de cargos.

La previsión de las necesidades de recursos humanos de la organización se realiza aplicando varios métodos, como son encuestas de percepción, de necesidades, de clima laboral y psicosocial, entre otros, para así obtener un diagnóstico de: Mercado de Trabajo Interno y Externo, Búsqueda estimada del producto o servicio (Demanda del producto o Servicio)

Así mismo, se debe determinar y establecer que se cuenta con recursos suficiente para las provisiones de personal.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

FASE II: Establecimiento de Objetivos y Políticas

Esta fase consiste en establecer objetivos y alinear las políticas de recursos humanos con las necesidades previstas. Una vez conocidas la demanda y la oferta, se comparará la oferta disponible de Recursos Humanos con la Demanda de necesidades de Recursos Humanos; esto permite detectar posible desajuste y diseñar actividades de formación, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y otros subprocesos, que sean coherentes con los objetivos globales de la entidad.

FASE III: Programación de RRHH

Esta fase está orientada hacia la consecución del ajuste de la oferta y demanda a través de los diferentes procesos de gestión de los recursos humanos. Una vez definidos los objetivos y las políticas, deben programarse y ejecutarse las actividades requeridas para satisfacer esas necesidades.

FASE IV: Control y Evaluación

Es el análisis en el tiempo del impacto del logro de los objetivos a largo del desarrollo del plan. Se evalúa la pertinencia, calidad y cantidad de actividades realizadas. Así como también los niveles de satisfacción frente a las acciones formuladas.

3.1 *Provisión de Empleo Público.*

3.1.1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano es un instrumento que tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano cuya finalidad parte de la identificación de las necesidades de la planta de personal, estrategias a desarrollar durante la vigencia y finalmente la provisión de los empleos públicos vacantes, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el Instituto. En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras.

Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad. Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP en este fin.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO Y ECONOMÍA Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias, se exigen para el desempeño del empleo.

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal de carácter permanente del IDT, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

3.1.2. Metodología para la provisión

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

La Subdirección de Gestión Corporativa a través del proceso de Talento Humano informará sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin y en las plataformas dispuestas por la CNCS (SIMO 4.0) y el DASC (SIDEAP).

A la fecha, la entidad cuenta con 46 empleos en vacancia definitiva, 2 de ellos obedecen a renunciaciones de servidores de carrera, posteriores a la publicación de la Oferta Pública de Empleo en Colombia - OPEC, en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quien viene desarrollando el concurso de méritos en ascenso y abierto, Distrito Capital 6 y cuyo cronograma plantea la entrega de listas de elegibles en el 4o trimestre de 2025.

3.1.3. Provisión de vacantes.

Proceso de selección: Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por insubsistencia, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 003 del 11 de junio de 2014, además de lo establecido en los numerales 4 y 5 del Decreto nacional 2365 del 26 de diciembre de 2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

Todo el proceso de provisión se adelantará de acuerdo con lo establecido en los documentos *TH-P02 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de carrera administrativa*; y el *TH-P20 Procedimiento para la provisión del Talento Humano en empleos de libre nombramiento y remoción*; y la selección de personal se realizará así:

- Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra el proceso de Talento Humano.
- Se presentará la vacante a la Dirección General de la Entidad y se pondrá en conocimiento para establecer los lineamientos de la provisión.
- Se verificará si el cargo es de Carrera Administrativa, que no haya lista de elegibles vigente para la provisión del mismo. De ser así, será solicitada por la Subdirección de Gestión Corporativa a través de Talento Humano a la CNSC. De existir lista de elegibles se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.
- La convocatoria del cargo vacante para encargo, se publicará en los medios internos de publicidad (Intranet, página web y cartelera interna).
- Surtido el proceso de convocatoria, se efectuará la revisión de las hojas de vida por parte de Talento Humano en cuanto al cumplimiento de requisitos mínimos del cargo, y se emitirá concepto de cumplimiento.
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar nombramiento de carácter provisional por parte de la administración de la entidad.
- Certificados los requisitos, en caso de considerarse necesario, se procederá a agendar entrevistas y/o pruebas de conocimiento, con la Dirección General y/o el área donde se ejercerá el cargo.
- Se informará a la Dirección General, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en encargo o en provisionalidad.

Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley y se aplica el proceso de selección

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

establecido.

Se atenderá lo establecido en la Circular Externa 02 de 2024, proferida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD en la que se dan lineamientos para el acceso al servicio de Evaluación de Competencias de los empleos de naturaleza gerencial de las entidades distritales – SEVCOM – DASCD, en la que sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora, se prevé el fortalecimiento de la selección de gerentes públicos, a partir de la evaluación de competencias comportamentales.

3.2 Desarrollo del Talento Humano.

Resulta indiscutible que las personas son el activo más importante de las organizaciones, dada la importancia que tiene el Recurso Humano, implica invertir en planes de Desarrollo de Personal, a través de actividades de Formación y Capacitación para fortalecer sus conocimientos y capacidades, así como las actitudes que se requieren para el éxito en los roles o cargos que ocupan dentro de la organización.

El desarrollo integral de los servidores públicos, va dirigido a propiciar dentro de la entidad unas condiciones de trabajo óptimas, que permitan al servidor su desarrollo laboral, profesional y humano. Se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el documento *TH-P03 Procedimiento Desarrollo del Talento Humano*.

3.2.1 Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación del IDT se adoptará a través de Resolución motivada por parte de la Dirección General y su alcance será la vigencia 2025, con un temario enmarcado en las prioridades definidas por las diferentes dependencias mediante encuestas de necesidades y los resultados de la aplicación de la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano del MIGP. La concertación de dicho plan, se hará por parte de la Comisión de Personal de la entidad y se adoptará mediante acto administrativo suscrito por la Dirección General.

Objetivos estratégicos

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de las responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y futuros de la entidad.
- Contribuir a la creación de un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Objetivos de Gestión

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionándole las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño en el entorno de trabajo.
- Contribuir a la profesionalización de los empleados públicos gestionando programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades.
- Lograr la excelencia, a través del fomento del autoconocimiento y conciencia personal, el liderazgo, y la cultura del servicio.

Estrategias

- Desarrollo de actividades prácticas.
- Acreditación con un curso de nivel educativo.
- Talleres de actualización y sensibilización.

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

3.2.1.2. Programa de inducción y re inducción

El Programa de Inducción y re inducción del IDT, se establece a través de la Resolución que adoptará el PIC 2025 y se determinará en el documento que, como anexo, es el cuerpo del Plan Institucional de Capacitación. Se desarrollará a través de jornadas de inducción, de re inducción, oferta institucional gratuita de entidades como el DAFP, la ESAP, Cajas de Compensación, DASCD en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO y de charlas y/o talleres formativos de las áreas propias de la entidad.

3.2.2. Plan de Bienestar Institucional

El Plan de Bienestar Institucional para los servidores públicos del IDT será adoptado mediante Resolución motivada por la Dirección General y su alcance será la vigencia 2025.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Teniendo como base que el Talento Humano es el activo más importante que poseen las organizaciones, se deben implementar políticas y procedimientos para alcanzar la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, de tal manera que contribuyan al logro de los objetivos y planes del Instituto Distrital de Turismo.

Las actividades del plan de bienestar están encaminados básicamente hacia la generación de cambios actitudinales y comportamentales de los trabajadores con respecto a la labor que desarrollan y su entorno, que será visible en todos los escenarios donde interactúan, así como la promoción de actividades que favorezcan a sus familias con un enfoque especial hacia sus hijos (as), por lo tanto es necesario crear una serie de estrategias con el propósito de obtener mayores niveles de satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad.

Objetivo General

Fortalecer la integración de los servidores públicos, sus compañeros de trabajo (mejorando el clima laboral), e incluso coadyuvar al mejoramiento de las relaciones de su núcleo familiar.

Objetivos Específicos

- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad, productividad y cooperación, bajo un esquema de mayor compromiso al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.
- Fomentar una adecuada interacción de los servidores y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, con el objeto de impulsar el desarrollo de la creatividad, integración y sano esparcimiento.
- Fortalecer en los trabajadores la cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.
- Motivar a los funcionarios del Instituto Distrital de Turismo – IDT en su compromiso de cumplir con los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional.

3.2.3. Plan de Incentivos Institucionales

El Instituto Distrital de Turismo adoptará el Plan de Incentivos Institucionales para los servidores públicos de la vigencia 2025, a través de Resolución motivada por la Dirección General, teniendo en cuenta el *TH-P18 Procedimiento para la administración del Plan de Incentivos*, además la conformación de grupos de trabajo que desarrollarán sus proyectos durante la vigencia y donde se definirán además las reglas de juego para concursar por la entrega del incentivo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Objetivo General

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de entidad en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes.

Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores del Instituto.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las iniciativas y estrategias institucionales.
- Generar espacios de reconocimiento para todos los servidores destacando los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.

Es menester advertir que, el valor de los incentivos no pecuniarios a entregar a los mejores servidores de planta y a los equipos de trabajo a premiar, se discutirá y decidirá en sesiones documentadas de la Comisión de Personal del IDT.

De otra parte, se hará reconocimiento (no económico) a los colaboradores de la entidad que destaquen por su antigüedad, desempeño y/o trabajo destacado en el año en curso.

3.2.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto Distrital de Turismo – IDT adoptará el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, a través de Resolución motivada por la Dirección General y con un alcance de 1 año.

Objetivo General

Establecer y desarrollar el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), identificando metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos.

En tal sentido la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST está orientada a lograr una adecuada administración de los riesgos, de manera que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones, que involucra.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Programa de medicina preventiva: A través de la medicina preventiva y del trabajo se procura mitigar los factores que representan un riesgo para su salud y la integridad física del trabajador, promoviendo el bienestar laboral, la prevención y control de la salud, abordando de manera adecuada las enfermedades y accidentes derivados de la actividad laboral.

Higiene Industrial: Disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral, para evitar que se produzca daño a la salud de los trabajadores. Puede definirse como la técnica no médica de prevención de enfermedades profesionales.

Seguridad industrial: Está encaminado a prestar una valiosa ayuda en la prevención de riesgos o accidentes laborales, se considera como el conjunto de actividades destinadas a determinar, identificar, reconocer, evaluar, minimizar y mitigar las consecuencias de los factores de riesgo que puedan generar accidentes e incidentes de trabajo con lesiones a las personas y daños a la propiedad.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, se diseña y se formula acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, precisando las actividades para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar y desarrollar en la vigencia.

El seguimiento y evaluación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo, se llevará a cabo mediante la medición y reporte del indicador:

– *Ejecución Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las siguientes variables:*

Número de actividades realizadas

Total actividades programadas

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8, del Decreto 1072 de 2015. Obligaciones de los empleadores, numeral 7. Plan de trabajo anual en SST, la entidad anualmente elabora el Plan de trabajo anual que estructura la programación de forma dinámica como alternativa práctica para desarrollar planes, programas y demás, a través de un cronograma de actividades.

4. Gestión del Rendimiento

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Instituto Distrital de Turismo – IDT cuenta con el mecanismo y metodologías para evaluar la gestión de los servidores públicos que componen la planta de personal de la entidad. Por ello, a continuación, se presentarán las metodologías adoptadas en la entidad para este propósito:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción que son Gerentes Públicos, el IDT adoptó la metodología para la Gestión del Rendimiento desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial a través de la Resolución 053 del 26 de abril de 2017.
- El IDT adoptó a través de la Resolución 017 de 2019 el Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos, siguiendo lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- A través de la Resolución 043 de 2017, el IDT adoptó el Sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

5. Gestión del Conocimiento.

Como dimensión que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se acompañará el desarrollo del Procedimiento para la Gestión del Conocimiento y la Innovación SIG-P19, cuyo objetivo es *“Definir las actividades a seguir para la Gestión del Conocimiento y la Innovación, al interior del Instituto, a través de acciones e instrumentos que permitan generar, capturar, apropiar, analizar, difundir, transferir y preservar el conocimiento con el fin de lograr continuidad y sostenibilidad del aprendizaje, la transferencia del conocimiento y mejorar la prestación del servicio a los grupos de interés del IDT”*.

6. Gestión de Integridad.

La Subdirección Corporativa a través del proceso de Talento Humano, en virtud de la ley 2016 de 2020 *“Ley de integridad del servidor público”*, implementará el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano con la conformación del Equipo de Gestores de Integridad, cuyo propósito será establecer un plan de trabajo que incluya la capacitación en los valores del Código, la realización de actividades – talleres lúdicos, de conformidad con lo establecido en la denominada *“Caja de Herramientas”* del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Así mismo, se propone realizar actividades lúdicas de sensibilización con temáticas de denuncia a la corrupción, y a la Cartilla de Conflictos de Intereses para Servidores Públicos y Contratistas del IDT.

7. Novedades Administrativas y Administración de Nómina.

Pretende plantear las actividades que componen la administración de las novedades de la planta de personal, ejecutar la administración y generar actos administrativos que soporten dichas novedades. Se tomará en cuenta lo establecido en el documento *TH-P10 Nómina Personal, Seguridad Social y Parafiscales*. Se consolidará la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del IDT

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores.

8. Gestión de la información

Se continuará robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Proceso de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por la dependencia a las demás dependencias y solicitantes externos tales como SIDEAP del DASCD, que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

9. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Proceso Gestión Documental, el registro de las hojas de control de los expedientes, que permita tener la información actualizada del archivo de gestión.
- Se actualizará permanentemente la matriz en Excel con novedades de nómina y listado de expedientes laborales activos.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

10. Pasantías.

En virtud de la Resolución 300 del 31 de diciembre de 2021 *“Por la cual se establecen condiciones generales para el desarrollo de las prácticas laborales y el servicio de auxiliar jurídico ad honórem en el Instituto Distrital de Turismo – IDT”*, modificada parcialmente por la Resolución 121 del 10 de junio de 2022, se propone acompañar y ejecutar las prácticas contemplando el servicio de auxiliar jurídico o judicatura como el desarrollo práctico de los conocimientos teóricos adquiridos en las instituciones de educación autorizada por el Gobierno Nacional en lo que respecta al programa de Derecho y la práctica laboral como actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, así como de formación profesional integral del SENA, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO Y ECONOMÍA Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Cada dependencia del IDT podrá de acuerdo con su necesidad establecer las plazas necesarias, sin perjuicio de lo establecido en la Circular Externa 001 de 2022 de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Se propondrá el cronograma de actividades y solicitará a las dependencias se informe las vacantes o plazas que se pudieran cubrir con pasantes. Esta información final, como convocatoria para estudiantes interesados en realizar la práctica laboral o judicatura ad honórem en el IDT será divulgada exclusivamente por los medios de comunicación oficiales de la Entidad y el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

11. Retiro del Servicio

Dentro del Plan de Bienestar Institucional de la entidad, atendiendo lo reglado en el documento *TH-P19 Procedimiento para la desvinculación del Talento Humano*, establecerán acciones y actividades dirigidas a los servidores públicos de la entidad, que por diferentes motivos se separen del servicio, incluso por cuenta de su edad y la condición de pre pensionados.

Las actividades van dirigidas a concientizar sobre un “*propósito de vida*” para las personas después del momento de la pensión y así promover la creatividad para encontrar nuevos estilos de vida y actividades para este nuevo momento de la vida. El IDT con este propósito se apoyará en las actividades que sobre la materia establezca y adelante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

12. Cobertura.

El Plan Estratégico de Talento Humano es aplicable a todos los empleados de planta y con participación en cuanto a lo que permiten las normas vigentes a sus colaboradores.

13. Caracterización de la población.

A través del aplicativo SIDEAP se realiza la caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, como principal insumo para la administración del Talento Humano.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global de personal como se observa en las siguientes tablas, con información con corte al 20 de enero de 2024.

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
CARRERA ADMINISTRATIVA	74
LIBRE NOMBRAMIENTO	15
PERIODO FIJO	1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

PLANTA PERMANENTE DE CARGOS	
TOTAL	90

TIPO VINCULACIÓN	NOMBRAMI ENTO ORDINARIO	NOMBRAMI ENTO PROVISION AL	NOMBRAMI ENTO ENCARGO	NOMBRAMI ENTO PENDIENTE
CARRERA ADMINISTRATIVA	15	45	9	5
LIBRE NOMBRAMIENTO	15	0	0	0
PERIODO FIJO	1	0	0	0
TOTAL	31	45	9	5

PLANTA DE PERSONAL A ENERO DE 2024

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
ACOSTA RODRÍGUEZ JAIRO HERNÁN	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02/05/2023
ALGARRA TOVAR JESSICA PAOLA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
AMAYA PAEZ ALBERTO ANTONIO	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03/03/2010
ANGEL PARRA LUZ AIDA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/02/2012
ARIAS RESTREPO DANIELA MARÍA	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17/03/2023
ARIZA MUÑOZ DIANA PATRICIA	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	06/10/2023
BARBÓN ACUÑA ERIKA TATIANA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	03/04/2023
BARRERA RODRÍGUEZ CLAUDIA LUCÍA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	09/02/2022
BAUTISTA CARDENAS CINDY BRILLITH	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10/03/2023
BELTRAN RIVEROS EDWIN ALEXANDER	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04/12/2023

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
	LA INFORMACIÓN			
BENITEZ DIAZ CAMILA ANDREA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	26/05/2023
BOGOTÁ LEÓN DANIELA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	03/04/2023
BORDA CHOCONTA MARÍA JUDITH	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17/06/2009
BULA GIAMMARIA JIMY	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	28/06/2023
CACERES MORALES LUIS DAVID	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	28/06/2023
CALDERÓN MORALES EDITH ISABEL	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16/03/2023
CÁRDENAS MORALES ALEJANDRO	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17/04/2023
CARMONA ECHEVERRY LILIANA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/10/2018
CARRANZA GARCÍA DIANA MARCELA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15/03/2019
CARVAJAL CARRILLO DUMAR ERNESTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	06/02/2019
CASTELLANOS RENDON YADY XIOMARA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	SECRETARIA EJECUTIVA	01/06/2023
ESLAVA OTALORA ANGELICA KATHERINE	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUDIRECTOR TÉCNICO	08/10/2024
BUITRAGO GOMEZ DANERY	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUDIRECTOR TÉCNICO	21/06/2024
CHICA VALENCIA EDWIN LEIDEL	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16/03/2023
CUELLAR GONZÁLEZ DIANA PAOLA	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02/05/2023
DÍAZ AMEZQUITA SORAIDA LUCIA	DIRECCION GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	13/05/2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
ECHAVARRIA REINA NATALIA ANDREA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	09/09/2014
FRANCO ESPEJO LINA YOHANA	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16/03/2023
GALINDO CHARRIS CATALINA BEATRÍZ	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/11/2018
HEREDIA ORJUELA WILLIAM	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	02/01/2017
HERNÁNDEZ HERRERA NELCY ESPERANZA	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17/02/2023
HERRERA GARCÍA CÉSAR AUGUSTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	02/01/2019
ORTIZ ZABALA JUAN CAMILO	OFICINA JURIDICA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	JEFE DE OFICINA	01/02/2024
LAGOS DUARTE DAMARIS	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	22/10/2018
HOYOS VASQUEZ CATALINA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUDIRECTOR TÉCNICO	16/01/2025
LOPEZ ROJAS TATIANA	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	17/11/2022
MARTÍNEZ ERIN KRYSTEL	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/10/2018
PEÑUELA ARIAS SANDRA PATRICIA	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUDIRECTOR TÉCNICO	15/03/2024
MIRANDA TRUJILLO MARLON ENRIQUE	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12/12/2023
MONTOYA CASTAÑO GERMAN ALBERTO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/10/2018
MORENO CASTRO HARRY ALEXANDER	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONDUCTOR	06/06/2023
MORENO SUÁREZ LORENA TATIANA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	08/05/2023
NOVOA GONZÁLEZ LINA CONSUELO	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	05/05/2020
ORTIZ GRACIA ANDRÉS EMIGDIO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	03/04/2023
ORTIZ LARA YENNY CATERINE	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA -	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16/06/2023

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
		PROVISIONALIDAD		
OSORIO GÓMEZ LADY YULIANA	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	03/04/2023
OSPINA CRUZ JOHANNA MARCELA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12/11/2021
OSTOS ANGULO FLOR EDITH	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
PATARROYO BAEZ YUDY MILENA	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	10/06/2023
PEÑA CASTRO CLAUDIA MARCELA	OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	JEFE DE OFICINA	03/04/2023
PEÑA DURÁN JENNY	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15/07/2019
PINILLA COY YOHNY ESMERALDA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25/09/2002
PELÁEZ VIDAL CESAR	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	JEFE DE OFICINA ASESORA	02/09/2024
PIÑEROS DUEÑAS MILE LORENA	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
PULIDO ENCISO WALTER ALEXANDER	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02/05/2023
PULIDO VARGAS JIMMY ALEJANDRO	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	09/07/2019
RAMÍREZ SOTO GUILLERMO	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01/03/2023
RÍOS SARMIENTO DIANA PAOLA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03/01/2019
RIVERA CAMERO ANDREA MILENA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	07/03/2023
RODRIGUEZ CLAVIJO GINNA PAOLA	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	13/06/2023
ROJAS GUZMÁN ADRIANA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	03/04/2023
ROMERO MUÑOZ	SUBDIRECCIÓN DE	CARRERA	PROFESIONAL	10/10/2018

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
YENNY ROCÍO	PLANEACIÓN	ADMINISTRATIVA - ENCARGO	UNIVERSITARIO	
ROMERO PARDO JHON FREDY	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	28/06/2023
RONCANCIO VERGARA JULIÁN DAVÍD	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
UMAÑA RODRIGUEZ SANDRA MILENA	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SECRETARIA EJECUTIVA	02/09/2024
MARTÍNEZ ZAPATA IVONNE ADRIANA	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUDIRECTOR TÉCNICO	08/04/2024
SANCHEZ SUAREZ JOAN HERNANDO	ASESORÍA DE CONTROL INTERNO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
SANTAMARIA GARRIDO ANDRES	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTOR GENERAL	11/01/2024
SARACHE SUÁREZ EDISON	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/10/2018
SUAREZ FAJARDO GILBERTO ANTONIO	ASESORÍA DE CONTROL INTERNO	PERIODO FIJO	JEFE DE OFICINA	27/01/2022
SUAREZ PALACIOS LUIS ARTURO	SUBDIRECCION DE DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	08/03/2019
TIRADO GOMEZ CASSERES MARIA DE LOS ANGELES	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
TORRES RODRÍGUEZ SANDRA JANNETH	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12/12/2023
TOVAR SILVA YOLANDA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	08/01/2019
BERNAL HUERTAS DIANA ALEXANDRA	OFICINA JURIDICA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	07/01/2025
VARGAS MEDINA DIEGO MANUEL	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18/03/2019
PERALTA LÓPEZ JEIMY VANESA	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	02/09/2024
VELÁNDIA CRUZ RICARDO RAMÓN	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	03/04/2023
VILLOTA MONCAYO MARIA XIMENA	SUBDIRECCIÓN DE INTELIGENCIA DE	CARRERA ADMINISTRATIVA -	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	13/06/2023

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DE DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

APELLIDOS Y NOMBRES	DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO ACTUAL	FECHA DE INGRESO IDT
	GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROVISIONALIDAD		
MONROY BAYONA LAURA CRISTINA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/02/2024
YATE PINZÓN PAULA ANDREA	SUBDIRECCIÓN DE MERCADEO	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01/03/2023
HENAO OROZCO LILIANA PATRICIA	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	02/09/2024
ZAMORA NANCY	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	04/05/2023
ZÁRATE PAMPLONA CAROLINA	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA - PROVISIONALIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	01/06/2023

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Anexo **PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

Introducción

Los órganos, organismos y entidades del Estado a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y los organismos autónomos e independientes, están obligados a partir del año 2013 a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad en sus entidades.

En la Ley Estatutaria 1618 del 2013, se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que eliminen cualquier discriminación laboral por motivo de que una persona tenga discapacidad.

También, según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Por otra parte, la inclusión laboral para personas con discapacidad es un compromiso de parte del gobierno, lo que permite a Colombia un avance hacia un mercado laboral, con principios enmarcados en la inclusión, equidad y responsabilidad social, permitiendo a las personas con alguna discapacidad el acceso a una remuneración digna y que permitan garantías en procesos de selección laboral del estado.

De acuerdo con los datos del DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la tasa de ocupación de la población con discapacidad apenas llega al 19,5% de las personas registradas con discapacidad. Además, según la Política Pública de Discapacidad, estas personas tienen más probabilidades de estar desempleadas y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, con relación a la población sin discapacidad. Lo anterior, da cuenta de que se debe generar mayor compromiso en las instituciones para brindar oportunidades laborales incluyentes.

En el Instituto Distrital de Turismo – IDT como acción afirmativa en el compromiso para aportar a la inclusión laboral, se desarrollarán acciones dirigidas a reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

1. Marco normativo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia

Constitución Política de Colombia. En su artículo 54 señala la obligación de garantizar a las personas con discapacidad un trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DE DESARROLLO Y ECONOMÍA Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

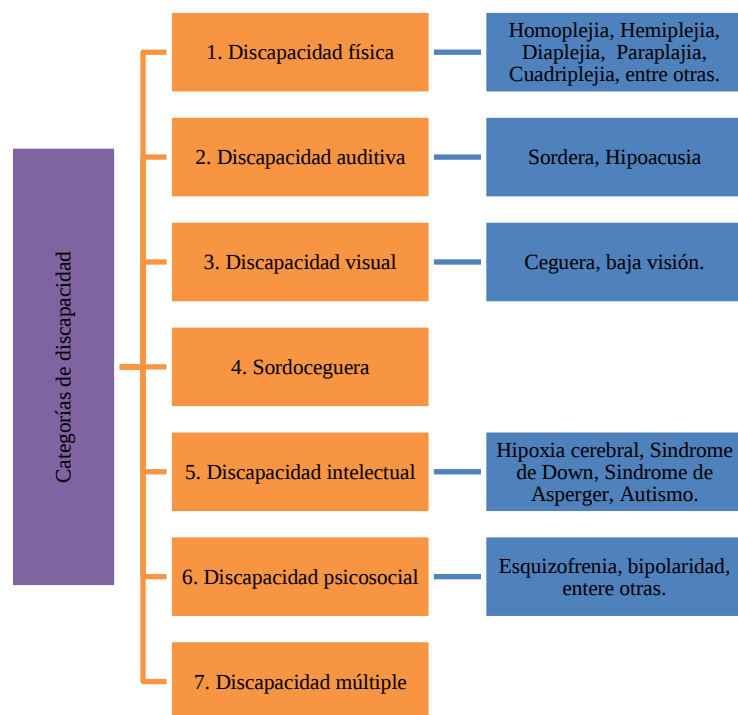
Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Decreto 470 de 2007. Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. En el artículo 12 habla sobre el desarrollo de la productividad en el que se propende por garantizar el acceso al empleo y promoverlo.

https://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/decreto_470-2007.pdf

2. Categorías de discapacidad



(Información tomada de la Resolución 113 de 2020 y de la Guía para el proceso de la inclusión laboral – Ministerio del Trabajo).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

3. Acciones

- **Acción 1:** Promover una cultura incluyente en el IDT, en articulación con el Sistema Distrital de Discapacidad y entidades tales como SENA, Secretaría de Desarrollo Económico, Oficina de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación Distrital, Asociaciones sin ánimo de lucro y empresas incluyentes, entre otras.
- **Acción 2:** En cuanto a la provisión de las vacantes que se susciten, no sólo se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral 3.1 del Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano del IDT para la vigencia 2025, sino que se revisará la adecuación de los procesos de reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores con discapacidad.

De acuerdo con el **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017**, por el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, las plantas de personal con entre 1 y 1000 empleados deberán vincular el 3% de su planta a personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023. Al cierre de la vigencia 2024, el IDT vinculó en provisionalidad a 2 servidores en condición de discapacidad y adicionalmente contaba con un contrato de prestación de servicios para una persona en esta condición.

La meta para al 31 de diciembre 2027 es alcanzar la vinculación de 4 personas en condición de discapacidad.

Análisis del puesto de trabajo: es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de trabajo. Se relaciona con las características del trabajo a realizar y a los requerimientos de competencias que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

El análisis del puesto de trabajo, evalúa los aspectos formales de la descripción del puesto y los aspectos informales, tales como, el entorno general de la empresa, espacios para almuerzo, espacios para reuniones, características que tiene el puesto, entre otros. Esta evaluación permitirá saber las condiciones requeridas para el efectivo desarrollo de una persona con discapacidad en el puesto de trabajo, conociendo los requisitos funcionales que se requieren para cumplir con las obligaciones, como estar de pie, sentado, cargar peso, movilidad, entre otros, y así mismo, conocer aspectos técnicos requeridos.

Situaciones a evaluar ante el ingreso de una persona con discapacidad:

No obstante, el acceso al empleo ya sea por medio de la vinculación laboral o por medio de prestación de servicios, se realizará con base en el mérito, (cumplimiento de requisitos del manual de funciones y competencias o el perfil profesional de los términos de referencia, se relacionan las siguientes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

variables:

Accesibilidad: se refiere a las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo, considerando el puesto de trabajo e información sobre espacios de uso común como: cocinas, cafeterías, áreas de descanso o esparcimiento, baños, salas de reuniones, estacionamientos, vías de evacuación, la existencia de una ruta accesible, entre otras. Para esto es importante no sólo evaluar aspectos asociados a personas con movilidad reducida (uso de bastones o silla de ruedas) sino también hacer análisis de desplazamiento para personas con baja visión, señalética, pavimentación guía o franjas podotáctiles, sistemas de alerta ante situaciones de emergencia, entre otras.

Es importante tener en cuenta los requisitos o necesidades de las personas:

- **Personas con discapacidad física:** cuando se vincula a una persona con discapacidad física, usuaria de silla de ruedas, se debe evaluar desde el ingreso a las instalaciones de la entidad hasta el uso de áreas comunes, de manera que no se conviertan en una barrera para su desempeño, es decir que existan espacios amplios, que las subidas de niveles en la planta física se puedan realizar por medio de ascensor o existan rampas con la pendiente adecuada.

El uso de los baños es una parte importante a tener en cuenta. Estos, deben tener como mínimo con un ancho de 90 cm con apertura de la puerta hacia afuera y sin un obstáculo para ingresar, es decir que la entrada debe estar al ras del piso. También se requieren barras de apoyo en el inodoro (una abatible y una fija) y un mobiliario a una altura de 80 cm para que la aproximación y uso se den de manera correcta.

- **Personas con discapacidad auditiva:** al vincular a una persona con discapacidad auditiva es importante conocer su tipo de discapacidad, si tiene algún conocimiento del español, si puede escribirlo, o solamente conoce la Lengua de Señas Colombiana (LSC). También es importante contar con intérpretes de lengua de señas o animar y propender para que los demás funcionarios la aprendan y puedan comunicarse directamente con la persona. Es importante que las señalizaciones estén en LSC.
- **Personas con discapacidad visual:** si se vincula a una persona con discapacidad visual, es importante que se realice un reconocimiento espacial, y así la personas tenga totalmente identificada en qué piso debe estar, en dónde quedan las diferentes dependencias, el baño, cafetería, etc. Hay que describir de manera muy clara su puesto de trabajo indicando en dónde se encuentra el computador, CPU, etc. Para la persona con discapacidad visual es de gran apoyo un equipo de cómputo que permita la escritura por medio del lector de voz y que las señalizaciones de la entidad estén en Braille o en relieve.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO Y ECONOMÍA Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Personas con discapacidad intelectual: cuando se vincula a una persona con discapacidad intelectual es necesario darle a conocer sus labores y puesto de trabajo de una manera muy clara y concisa, esto es ir al punto de lo que se requiere de la persona y dar la información sin tecnicismos o sarcasmo. Evaluar si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades. También es necesario que reconozca a su equipo de trabajo, las relaciones laborales que tiene con las personas.
- Personas con discapacidad psicosocial: al vincular a una persona con discapacidad psicosocial es recomendable que se dé a conocer sus obligaciones, puesto de trabajo, su equipo, así como también todos los espacios de la entidad, permitiendo que reconozca un lugar en donde se pueda sentir tranquila en caso de que lo requiera. Es importante conocer, en caso de una crisis, qué le da tranquilidad.

Recomendaciones generales:

- La señalización en espacios y circulaciones del edificio y las rutas de evacuación en caso de emergencia deben facilitar la orientación de la persona.
- Es recomendable que el jefe, los compañeros y otro recurso humano aprendan, cuando sea necesario, lengua de señas.
- Se deberá evaluar la existencia de obstáculos que podrían provocar accidentes a la persona mientras se desplaza por su espacio de trabajo.
- Se debe contar con luces de emergencia con iluminación y sonido para que puedan tener una respuesta oportuna a la alarma de advertencia.
- Conocer la gestión de riesgos con personas con discapacidad. En cuanto a discapacidad intelectual,

– **Acción 3.** Procesos de contratación de personas con discapacidad (Aplica para contratistas)

Para este proceso se debe tener en cuenta:

1. Garantizar que el espacio físico dónde se realizarán entrevistas y/o donde se aplicarán las pruebas técnicas o psicológicas sea accesible, es decir, que permitan a cualquier persona, independiente de su discapacidad, aproximarse, ingresar, desplazarse, localizarse, moverse y comunicarse con el entorno y con las demás personas. Esto implica considerar desde las condiciones urbanas de accesibilidad circundante, como transporte público y estacionamientos exclusivos para personas con discapacidad cercanos, hasta la ruta accesible y dimensionamientos que permitan a las

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

personas hacer uso autónomo de espacios como recepción, espera, atención y servicios higiénicos, entre otros.

2. Capacitar y orientar adecuadamente al equipo encargado de la realización de las entrevistas, pruebas, pre-selección y selección final, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad, durante este proceso.
3. En el caso de que una persona con discapacidad asista acompañada a una entrevista de trabajo o aplicación de pruebas, el profesional encargado de recibirla, siempre se debe dirigir al postulante y no al acompañante al momento de comunicar o transmitir información.
4. Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las personas con discapacidad, incorporando ajustes de acceso a la información, tales como: interpretación en lengua de señas, macrotipos, pruebas orales, sistemas de audio, contraste en caso de baja visión o si, dadas las características del postulante al empleo, se requiere aplicar evaluación por competencias o role playing, entre otras. Estas medidas permitirán a las personas demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo.
5. El criterio de selección debe ser examinado, de tal manera, de garantizar que no se excluyan, inadvertidamente, a las personas con discapacidad.
6. Solicitar a los postulantes que indiquen con anticipación si tienen requerimientos específicos o bien si requieren alguna adaptación del entorno, para poder participar en la entrevista o prueba de selección.
7. Formalizar protocolos de reclutamiento y selección, que consideren cada uno de los aspectos señalados, y que sean conocidos por todos al interior de la organización. Estos deben estar contruidos bajo los principios de diseño universal y no discriminación, para que todas las personas con y sin discapacidad puedan ser parte del mismo proceso.
8. Utilizar tecnología disponible para acompañar cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección. Por ejemplo, al momento de aplicar una prueba técnica a una persona ciega, contar con un computador que tenga instalado algún lector de pantalla que le permita responder la prueba en igualdad de condiciones que el resto de los postulantes.
9. En el caso de que el postulante no se ajuste al perfil requerido, informe a la persona el resultado de su proceso de selección, señalando las razones por las cuales no fue seleccionado.

– **Acción 4:** Inducción y capacitación:

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

La inducción de personas con discapacidad debe considerar potenciales ajustes en la entrega de información, vinculación con la cultura organizacional y acompañamiento en el proceso de inducción.

En ese contexto, es relevante señalar que el enfoque de inclusión de personas con discapacidad al interior de una organización, aboga por diseños y aprendizajes accesibles para todos, a través del Diseño Universal. Concepto que se relaciona a que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

De acuerdo con lo anterior, todas las personas con discapacidad tienen el derecho a recibir en igualdad de condiciones la misma información y capacitación con los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas requeridas, las que según sus necesidades, pueden ser: equipo de cómputo accesible (software de lector de voz), materiales técnicos de audición, entre otros. O bien, la adaptación de materiales de uso común, como, por ejemplo: aumentar el tamaño de la letra de un texto, simplificar la estructura gramatical de éste y/o incorporar imágenes ejemplificadoras.

Asimismo, se deben promover que, en las actividades grupales o en parejas no “se segmenta” a los participantes por discapacidad, edad, género, etc. Tratar siempre que las parejas o grupos de trabajo sean diversos, y que haya rotación de participantes en los ejercicios.

Proporcionar múltiples medios de comunicación e información para el acceso a la información: en caso de presentar discapacidad visual o auditiva, las personas requieren ajustes para acceder a la información, por lo cual, es importante considerar medios o herramientas que lo faciliten. Resulta fundamental para las personas ciegas o de baja visión el uso de software o de tecnologías que les permita acceder a textos escritos o a herramientas de digitalización de la voz o formatos audibles.

En el caso de las personas sordas, es primordial contar con un intérprete de lengua de señas para apoyar el acceso a la comunicación e información de entre las personas sordas y oyentes. Y cuando no hay dominio de la lengua de señas, también es muy importante la visualización de textos, que proporcionen buenas opciones de comunicación, información y expresión, en formatos apropiados que consideren el adecuado acceso a la información.

Ejemplo de actividades de inducción:

- Charlas de concientización entre los compañeros del nuevo/a trabajador/a sobre el enfoque de derecho de personas con discapacidad, lenguaje inclusivo y trato igualitario, entre otros.
- Identificación de necesidades de adaptación del entorno físico al puesto de trabajo.
- Realización de ajustes razonables al puesto de trabajo (ajustes de procesos).
- Información del proceso de inducción en formatos accesibles (páginas web internas, guías de inducción, videos e intérprete en lengua de señas).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo, de acuerdo con las características de cada trabajador.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto Distrital de Turismo	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

Anexo PERSONAS TRANS

Introducción

Las Naciones Unidas a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General No.10 de 2009) y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Recomendación General No. 28 de 2010), enfatizan que la identidad de género deber ser protegida contra la discriminación e insta a los Estados a crear políticas y programas que eliminen las situaciones de discriminación por identidad de género. Por su parte la Organización de Estados Americanos condena la discriminación basada en la identidad de género (Tratado A69 del 5 de junio de 2013).

Según el Acuerdo Distrital 371 de 2009 *“Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para La garantía plena de los derechos de las personas Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, la PPLGBTI pretende garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad; en el artículo 9 dispone las siguientes responsabilidades: *“La dirección de la política pública para las personas de los sectores LGBT en Bogotá, estará en cabeza del Alcalde o Alcaldesa Mayor de la ciudad. La formulación, seguimiento y evaluación de esta política estará en cabeza de la Secretaría Distrital de Planeación, (...). La ejecución de esta política estará cargo de las diferentes entidades del Distrito Capital con responsabilidad en el tema (...)”*

De esta manera, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., profirió la Directiva 005 del 1° de junio de 2021, mediante la cual se establecieron lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Dicho acto administrativo incluye acciones relevantes para superar la discriminación laboral de las personas trans en las entidades del distrito, y enmarca acciones como la vinculación de personas trans en calidad de provisionalidad o en empleos de carácter temporal; el respeto por los nombres identitarios y su uso en las plata - formas de identificación como carnets, cuentas de correo electrónicos, contratos, entre otros; y el despliegue de acciones de sensibilización para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de violencias. Aunque esta directiva solo aplica en el sector público y solo para la ciudad de Bogotá, es el acto administrativo que más ha avanzado en todo el país en pro de la inclusión laboral de personas trans.

En el marco de las actividades del proceso de Gestión del Talento Humano en el Instituto Distrital de Turismo – IDT como acción afirmativa en el compromiso de aportar a la inclusión laboral, se acogerán las siguientes actividades dirigidas a reconocer a las personas transgénero como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

1. Promover la vinculación de personas trans mediante nombramientos en provisionalidad o en empleos de carácter temporal, previa verificación y cumplimiento de los requisitos legales.
2. Promover la contratación de personas trans a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en igualdad de oportunidades y condiciones, en cumplimiento de los principios que definen este tipo de contratación y que regulan el funcionamiento de “Talento no palanca”.
3. Hacer efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas trans, como documento para cualquier modalidad de vinculación.
4. Hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de identificación interna de la entidad como: el carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeros/as de trabajo y superiores jerárquicos.
5. Reconocer el nombre identitario de las personas trans en actas, contratos y todas las etapas contractuales, fichas del servicio y documentos oficiales que se diligencien.
6. Desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización dirigidas a las servidoras y servidores públicos, personal de servicios generales y personal de vigilancia y seguridad frente a la atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversas.
7. Generar protocolos para reservar la información relacionada con la identidad de género de las personas vinculadas a las entidades.
8. Construir o reafirmar espacios laborales o de ejecución de actividades contractuales libres de discriminación.
9. Establecer estrategias de capacitación, asesoría y acompañamiento, a través de la dependencia de talento humano y área de contratación de cada entidad, para efectos de realizar el cambio de documentos de servidoras(es) y contratistas trans que aún no hayan modificado la documentación con su nombre identitario, en caso de que así lo soliciten.
10. Promover la difusión de las convocatorias y el desarrollo de jornadas de formación para promover la participación de personas trans en los concursos de méritos para la provisión de empleos públicos.
11. Las entidades distritales reportarán anualmente a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, las acciones afirmativas de vinculación laboral de personas transgénero y el seguimiento.

1. Definición

De acuerdo con la Política Pública LGBTI De Bogotá 2021- 2032, “*Persona trans o transgénero: Es aquella que se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenderismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual. Dentro de las identidades trans más comunes están: hombres trans o transgénero, mujer trans o transgénero, persona trans o transgénero, travesti, transexual y transformista. Las personas trans pueden o no someterse a intervenciones médicas con el fin de*

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

cambiar su apariencia y la funcionalidad de algunos órganos de su cuerpo, en particular aquellos con funciones sexuales o reproductivas o de apariencia asociada a determinados lugares en el género. También pueden o no someterse a procesos jurídicos de cambio de nombre o indicador de sexo en sus documentos oficiales. A la vez pueden seguir o no un proceso social de readecuación de códigos lingüísticos en sus relaciones sociales. Esta es una categoría política, por lo tanto, es una identidad estratégica, no fija. Las consecuencias de esta autodeterminación generalmente son reducción o imposibilidad total de la realización de sus derechos. También mediante procesos de heterodesignación violentos se adjudica esta identidad con consecuencias negativas en cuanto a la materialización de derechos de personas sometidas a esta operación. Al mismo tiempo, es una categoría de resistencia política y de autorrepresentación.”

2. Acciones.¹

❖ **Acción 1:** Promover la vinculación de personas trans mediante nombramientos en provisionalidad o en empleos de carácter temporal, previa verificación y cumplimiento de los requisitos legales.

Normatividad Artículo 24 de Ley 909 de 2004:

- Las personas de carrera administrativa tienen derecho a ser nombradas en cargos en vacancia temporal o definitiva, siempre y cuando cumplan los requisitos de ley y desempeñen el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer en un futuro de manera permanente mediante concurso de méritos.
- El empleador deberá informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la existencia de la vacante.
- Si cuando se hayan garantizado los derechos de las personas de carrera administrativa y si se han proveído todos los cargos posibles, teniendo en cuenta las vacantes generadas, se pueden nombrar libremente a personas externas de la entidad, so podrá socializar con la Dirección de Diversidad Sexual -DDS para que faciliten el contacto y posible perfil académico y de experiencia laboral de personas trans que se encuentren interesadas en vincularse.

❖ **Acción 2.** Promover la contratación de personas trans a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, en igualdad de oportunidades y condiciones, en cumplimiento de los principios que definen este tipo de contratación y que regulan el funcionamiento de “Talento no palanca”.

Normatividad Directiva 001 de 2020 Circular Conjunta 002 de 2021.

¹ Adoptado del original en <https://enbogotasepuedeser.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/Directiva-005-Cartilla.pdf>

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- Las personas interesadas en trabajar en el Distrito deben inscribirse en la plataforma “Talento no palanca”.
- Deben ser parte del 10% de lo previsto, los contratistas nuevos - personas que no hayan sido contratadas por la misma entidad en el año anterior - y que hayan sido seleccionadas mediante “Talento no palanca”, así como aquellas que fueron vinculadas un año antes, mediante esta misma plataforma y cuyo cargo siga siendo necesario.
- Las personas deben mantener la hoja de vida actualizada en el Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) www.sideap.serviciocivil.gov.co/sideap

Nota: Cuando luego de una consulta en el Banco de Hojas de Vida de Bogotá D.C. no se encuentre un perfil que se adecue a las necesidades, la entidad puede contratar de acuerdo con la normatividad vigente.

❖ **Acción 3.** Hacer efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas trans, como documento para cualquier modalidad de vinculación.

Normatividad CC Sentencia T-099 de 2015 CC Sentencia T-476 de 2014

- No exigir libreta militar a personas trans para ser contratadas.
- Ninguna persona puede ser obligada a “demostrar” que su identidad de género es la de una persona trans, por lo que no puede exigirse, por ningún motivo, certificados o diagnósticos clínicos, o cualquier tipo de material probatorio.
- En el numeral que corresponda al adjunto de la libreta militar, para fines de la celebración de una vinculación, adjunte la Directiva 005/2021 y el documento de recomendaciones.

Nota: Si la persona a ser contratada lo desea, puede adjuntar su escritura pública de cambio de nombre y/o sexo de registro o su Registro Civil de Nacimiento actualizado en su carpeta de contrato.

❖ **Acción 4.** Hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de identificación interna de la entidad como: el carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeros/as de trabajo y superiores jerárquicos.

Normatividad Sentencia T-594 de 1993

- El proceso de Talento Humano debe presentar a la persona trans vinculada a su jefe inmediato y sus compañeros(as) de trabajo con su nombre identitario y debe promover el uso del mismo en todos los espacios de bienvenida e inducción.
- La dependencia de Talento Humano debe garantizar la expedición del carné, correo y demás documentos de correspondencia institucional con el nombre identitario.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

❖ **Acción 5.** Reconocer el nombre identitario de las personas trans en actas, contratos y todas las etapas contractuales, fichas del servicio y documentos oficiales que se diligencien.

- Incluir en las jornadas de inducción y reinducción del personal vinculado, indicando que únicamente en los espacios necesarios se debe usar el nombre jurídico de la persona e incluir a continuación el nombre identitario haciendo la claridad.
- Revisar la normatividad que permita incorporar esta indicación en los procedimientos de vinculación o desvinculación, incluyendo la justificación y si es necesario citando la Directiva 005 de 2021.
- Revisar la normatividad que permita introducir este anuncio en los documentos, manuales y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión a que haya lugar.

Nota: • El Proceso de Talento Humano debe cambiar los datos personales registrados a petición del empleado/a.

- Algunos datos como aquellos vinculados a nómina o parafiscales requieren del cambio legal de nombre antes de poder cambiar los datos administrativos.
- El personal del proceso de Talento Humano debe estar informado que no en todos los casos los nombres de los documentos legales pueden coincidir. Puede ser el hecho de que el cambio de nombres solo se haya llevado a cabo para algunos documentos (cédula) pero no para todos (diploma de bachiller, pregrado, etc). En este caso los documentos deben ser reconocidos.

❖ **Acción 6.** Desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización dirigidas a las servidoras y servidores públicos, personal de servicios generales y personal de vigilancia y seguridad frente a la atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversas.

- En el momento de la vinculación laboral del personal de servicios generales y vigilancia se debe realizar una jornada de inducción en la que se presente el lenguaje incluyente, las políticas públicas diferenciales poblacionales y la atención al ciudadano.
- Realizar capacitaciones para actualizar las recomendaciones, así como las rutas de atención.
- Implementar conjuntamente con la Oficina Asesora de Comunicaciones una estrategia comunicativa que permita a los servidores y servidoras, personal de servicios generales y seguridad acceder a información para la atención de personas con identidad de género y orientaciones sexuales diversas.

❖ **Acción 7.** Reservar la información relacionada con la identidad de género de las personas vinculadas a las entidades.

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

- La entidad debe proteger los datos de nombre y sexo registrados de las personas trans que no han llevado a cabo modificaciones en sus documentos, esto con el fin de prevenir situaciones de discriminación o violencias contra ellas.
- El IDT no divulgará la información relacionada con la identidad de género de las personas trans contratadas, sólo ellas mismas tienen el derecho de divulgar su información como lo consideren y con las personas con quien se relaciona en el escenario laboral.
- El nombre identitario debe figurar en todas las bases de datos en donde se encuentren registradas las personas trans.
- En caso de que se vulnere el derecho a la reserva de la información, la persona tiene derecho a presentar una queja en el área de recursos humanos, lo cual puede recaer en sanciones disciplinarias

❖ **Acción 8.** Construir o reafirmar espacios laborales o de ejecución de actividades contractuales libres de discriminación.

- Cada persona tiene el derecho de ser llamada por su nombre identitario y con el pronombre adecuado, según su identidad de género. El uso intencional o persistente de pronombres o nombres que no corresponden a la identidad de género de las personas constituye acoso laboral y es una violación las normas de la entidad.
- Si existe duda por parte de los y las colegas de sobre el pronombre adecuado para referirse a una persona, la mejor práctica es preguntar de manera respetuosa y cortés.
- Es ilegal y viola la política del Distrito Capital discriminar de cualquier manera, incluyendo, pero no limitado a, no contratar, no promover o despedir ilegalmente a un empleado debido a la identidad de género real o percibida.
- También es ilegal y contrario a esta política tomar represalias contra cualquier persona que objete o apoye la aplicación de las protecciones legales contra la discriminación por identidad de género en el empleo.
- El proceso e Talento Humano debe generar espacios de socialización de manera periódica para personal de la entidad, los cuales estén enfocados en cómo evitar situaciones de discriminación dentro de la misma.

❖ **Acción 9.** Establecer estrategias de capacitación, asesoría y acompañamiento, a través de la dependencia de talento humano y Oficina Jurídica, para efectos de realizar el cambio de documentos de servidoras(es) y contratistas trans que aún no hayan modificado la documentación con su nombre identitario, en caso de que así lo soliciten.

- En caso de tratarse de una vinculación de planta o planta temporal, la entidad debe permitir que las personas trans dispongan de tiempos durante la jornada laboral para adelantar los trámites de modificación de nombre y sexo en los documentos de identidad. Dicha modificación supone los siguientes trámites: o Notariales: solicitud de copias de registro civil, desplazamiento a notaría,

	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO		
Código TH-PR01	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 4	Fecha: 29/01/2025

solicitud de escritura pública, firma de la escritura pública, entrega de la escritura pública y Registro Civil actualizado. o Registraduría: desplazamiento a registradurías, solicitud de actualización de datos en la Registraduría y entrega de la contraseña temporal, entrega de cédula de ciudadanía actualizada. o Actualización de datos: solicitud de actualización de datos ante el Ministerio Público (Procuraduría, Personería, Contraloría), Policía Nacional, sector educativo para la actualización de certificados (colegios y universidades), sector laboral para la expedición de certificados (empresas públicas y privadas).

- El IDT debe realizar la actualización del acto de nombramiento y de posesión y los datos de la persona en sus bases de datos, a partir de una solicitud, por escrito, de la persona interesada, quien debe adjuntar los siguientes documentos: o Fotocopia del Registro Civil actualizado o escritura pública del proceso de modificación de nombre y/o sexo, Cupo Numérico. (requisito indispensable) o Fotocopia de la cédula de ciudadanía actualizada.
- Cuando la persona realice las actualizaciones respectivas ante el Ministerio Público, la Policía Nacional y los sectores educativo y laboral para obtener sus certificaciones, deberá entregar al proceso de talento Humano los siguientes documentos: o Certificados de responsabilidad penal, fiscal y disciplinaria actualizados o Certificados educativos actualizados o Certificados laborales y/o contractuales actualizados
- La entidad con el apoyo de la Oficina Jurídica debe asesorar y acompañar jurídicamente a las personas trans que realizan estas modificaciones, cuando sea requerido, con el objetivo de eliminar barreras que se presenten en cada una de las instituciones públicas y privadas relacionadas con las modificaciones respectivas.

Elaborado por: Diego Manuel Vargas, Profesional Universitario, Talento Humano – Subdirección de Gestión Corporativa 

Revisado por: Danery Buitrago Gómez, Subdirectora de Gestión Corporativa.