

"Por medio de la cual se implementa la prueba piloto de trabajo virtual desde casa."

EL PERSONERO DE BOGOTÁ D. C.

En uso de sus atribuciones legales y en especial por las conferidas en el Decreto-Ley 1421 de 1993 y el Acuerdo Distrital 34 de 1993, y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo 104 del Decreto Ley 1421 de 1993, otorga a la Personería de Bogotá D.C., autonomía administrativa para dictar los actos necesarios para el normal funcionamiento de la entidad.

En desarrollo de dicha autonomía administrativa, el Personero de Bogotá D.C., se encuentra facultado para fijar las políticas internas de la entidad, así como para dirigir y vigilar la correcta marcha, eficiencia y efectividad de su gestión.

El artículo 20 del Decreto – Ley 1567 de 1998, definió el bienestar social en los siguientes términos:

"Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO . Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."

El artículo 1º de la Ley 1857 de 2017, contempla como deber del Estado, proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

q.

Carrera 7a No. 21 - 24 Bogotá - Colombia ♦ Conmutador (601) 382 0450180 ♦ Código Postal 111321

 PersoneriaDeBogota ♦  @personeriadebogota ♦  @personeriabta ♦  PERSONERIADEBOGOTA

www.personeriabogota.gov.co ♦ Línea 143

Aviso de privacidad: Sus datos personales serán tratados conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales, que podrá ser consultada en www.personeriabogota.gov.co.

“Por medio de la cual se implementa la prueba piloto de trabajo virtual desde casa.”

El talento humano de una entidad es su principal activo y, por tanto, su primer aliado para el logro de sus fines y metas. En ese sentido, para la Personería de Bogotá, D. C., el diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) a través del fortalecimiento del bienestar, contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados(as), el talento humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Personería de Bogotá, D. C., está orientado a planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la entidad, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como dimensión central del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Por esto, es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

Adicionalmente y con el fin de contribuir al concepto de movilidad ambiental sostenible en la ciudad, evitando el desplazamiento de los funcionarios de la entidad, es procedente estudiar modelos alternativos de trabajo que contribuyan a la ciudad y al bienestar de nuestros servidores.

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, la Personería de Bogotá D.C., adelantará una prueba piloto durante la cual los funcionarios de la Personería de Bogotá D.C., el último viernes de cada mes, cumplirán sus funciones de manera virtual desde sus casas.

En mérito de lo expuesto,

“Por medio de la cual se implementa la prueba piloto de trabajo virtual desde casa.”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Implementar en la Personería de Bogotá D.C., la prueba piloto de trabajo virtual desde casa que consistirá en lo siguiente:

El último viernes de los meses de marzo, abril y mayo de 2023, los funcionarios de la Personería de Bogotá D.C., cumplirán sus funciones de manera virtual desde casa, dentro de la jornada laboral establecida en la entidad.

Los funcionarios que tengan autorizado horario flexible, cumplirán la jornada laboral en el horario autorizado.

PARAGRAFO: A los funcionarios que se les haya autorizado el teletrabajo y que tengan acordado como un día de teletrabajo el día viernes, no tendrán modificación alguna y continuarán laborando bajo la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Con el fin de garantizar las funciones a cargo de la Personería de Bogotá D.C., en lo relacionado con la atención a la ciudadanía, los jefes de las áreas que tengan a su cargo la atención al público deberán establecer turnos presenciales, de manera que se alternen mes a mes el trabajo virtual.

PARAGRAFO PRIMERO: En atención a las necesidades del servicio y a las funciones que deben ser desarrolladas exclusivamente de manera presencial, se exceptúan de la aplicabilidad de esta resolución los funcionarios que cumplen funciones de conducción, mantenimiento, servicios generales, atención de la ventanillas y funciones de archivo, correspondencia y gestión documental, los cuales deberán prestar el servicio conforme a los lineamientos establecidos por la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de requerirse por necesidades del servicio laborar de forma presencial en alguna dependencia, el jefe inmediato del área respectiva podrá impartir las instrucciones pertinentes, a fin de laborar en condiciones normales de presencialidad.

ARTÍCULO TERCERO. – Ordenar a la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, informar de la presente prueba piloto a la ARL – POSITIVA de manera que se garanticen las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

“Por medio de la cual se implementa la prueba piloto de trabajo virtual desde casa.”

ARTÍCULO CUARTO. - La prueba piloto será evaluada al terminar el plazo fijado, a fin de determinar su continuidad. No obstante, en cualquier caso y/o por necesidades del servicio, la administración en ejercicio de su autonomía podrá en cualquier momento a través de acto administrativo, dar por terminada la prueba piloto que aquí se implementa.

Dada en Bogotá D.C., 14 MAR 2023

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE



JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN
Personero de Bogotá D.C.

Revisaron y aprobaron:

Carlos Enrique Silgado Betancourt – Secretario General
Héctor Hernán Gonzales Naranjo – Director Administrativo y Financiero
Clemencia Rojas Arias – Directora de Talento Humano

