



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

## RESOLUCION No. 2118

Por medio de la cual se adoptan las políticas de la Secretaría Distrital de Ambiente en materia de talento humano

**EL SECRETARIO DISTRITAL DE AMBIENTE**, en uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial de las conferidas por la Ley 87 de 1993, art 48 de la Ley 909 de 2004, art 7 del decreto 3622 de 2005, el decreto 1599 de 2005, la Circular 03 de 2005 y el Decreto 561 de 2006,

### CONSIDERANDO

Que el artículo 48 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 2 establece que “los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución”.

Que según lo planteado en el art 7 del Decreto 3622 de 2005, las políticas de desarrollo administrativo incluyen aquellas relacionadas con el desarrollo del talento humano estatal, las cuales están orientadas a desarrollar las habilidades destrezas y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia en la entidad, se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función administrativa.

Que el decreto 1599 de 2005 adoptó el Modelo Estándar de Control Interno “MECI” para el Estado Colombiano y en ese marco la Secretaria Distrital de Ambiente busca diseñar las tareas, acciones y directrices que permitan a la entidad implementar adecuadamente este modelo bajo los parámetros administrativos vigentes.

Que la Secretaria Distrital de Ambiente, dentro del proceso de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI ha formulado las “Políticas de Operación” elemento que pertenece al componente Actividades de Control del Subsistema de Control.

Que las Políticas de Operación se constituyen en los parámetros de acción necesarios para hacer eficiente la gestión de la Entidad, facilitar el control administrativo, reducir el



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital

Ambiente

2118

tiempo en la toma de decisiones de carácter operativo y cotidiano, brindando seguridad y confianza a quien debe responder por la ejecución de procedimientos y actividades muy específicas.

Que la Secretaría Distrital de Ambiente ha establecido guías de acción a nivel general por procesos en este documento y de manera particular en cada uno de los procedimientos.

Que es necesario establecer políticas en materia de Gestión humana para la Secretaría Distrital de Ambiente, según lo previsto para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Que de acuerdo con lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno "MECI", **las Políticas establecen las guías de acción** para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, los planes, los programas, proyectos y políticas de administración de los riesgos previamente definidos por la entidad.

Que es así como el Subsistema de control estratégico tiene como uno de sus objetivos ejercer control sobre la creación de una cultura organizacional fundamentada en el control y es por ello, que este subsistema tiene como uno de sus componentes el Ambiente de Control el cual está integrado por tres elementos, acuerdos, Compromisos y protocolos éticos y el desarrollo del Talento Humano y Estilo de Dirección.

Que la orientación expuesta en el Modelo Estándar de Control Interno implica establecer lineamientos para garantizar una cultura organizacional basada en principios y valores institucionales, es decir, el Ambiente de Control, que se relaciona directamente con la gente en todos los niveles y se constituye en el fundamento de los demás componentes del Sistema de Control Interno

Que la Circular No. 03 de 2005, señala que es importante precisar que el establecimiento y desarrollo de control interno en los organismos y entidades públicas a que hace referencia el artículo 5 de la Ley 87 de 1993, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente.

Que las políticas relacionadas con el talento humano, que mediante el presente acto se adoptan, componen el compromiso institucional encabezado por el nivel directivo, con el desarrollo de las competencias y habilidades del servidor público, el reconocimiento a

Cra. 6 No. 14-98 Pisos 2º, 5º, 6º y 9º Bloque A; pisos 3º y 4º Bloque B; Edificio Condominio PBX. 444 1030

Fax 444 1030 ext. 522 - BOGOTÁ, D.C. - Colombia

[www.secretariadeambiente.gov.co](http://www.secretariadeambiente.gov.co)





ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
Ambiente

Nº 2118

las aptitudes e idoneidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de políticas justas, equitativas y transparentes y se constituyen en la base fundamental de la gestión de la entidad, si se tiene en cuenta que su ejecución depende de los funcionarios que la integran .

Que por lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.-** Adoptar para la Secretaria Distrital de Ambiente las políticas descritas en el siguiente articulado en materia de gestión humana.

**ARTICULO SEGUNDO:- COMPROMISO:** Las políticas relacionadas con el talento humano, expresan el compromiso institucional encabezado por el nivel directivo con el desarrollo de las competencias y habilidades del servidor público, con el reconocimiento a las aptitudes e idoneidad en el desempeño de las funciones y la aplicación de políticas justas, equitativas y transparentes en los procesos de planeación, selección inducción y reinducción, formación y capacitación, situaciones administrativas, bienestar social y evaluación del desempeño con el fin de lograr un clima organizacional adecuado para el desarrollo de la misión, visión y objetivos estratégicos de la Secretaría.

### ARTICULO TERCERO.- POLITICAS DE PLANEACION:

**PARAGRAFO PRIMERO.-** En la Secretaria Distrital de Ambiente existirá corresponsabilidad entre el jefe de cada dependencia y la Dirección de Gestión Corporativa, en temas relacionados con el clima laboral, inducción, reinducción y entrenamiento en el cargo.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** La Secretaria Distrital de Ambiente garantizará la prestación del servicio, por lo cual deberá planificar los períodos de ausencias originados por: vacaciones, permisos, licencias, incapacidades ú otros casos de fuerza mayor. Para ello se apoyará en los jefes de las diferentes dependencias inmersos en la situación administrativa, en la distribución de tareas y actividades entre los funcionarios de la entidad que no presenten estas ausencias.



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente Nº S 2118

**PARAGRAFO TERCERO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente dispondrá de planes y programas relacionados con el talento humano para ofrecer a todos los funcionarios de la Entidad un desarrollo integral que contribuya al cumplimiento de sus funciones.

**PARAGRAFO CUARTO.-** Igualmente la SDA orientará las capacitaciones de acuerdo con los resultados del instrumento que se emplee para detectar las necesidades de fortalecimiento y/o entrenamiento, así como con el plan de mejoramiento individual que se consigne en las evaluaciones de desempeño y realizará el seguimiento correspondiente.

**PARAGRAFO QUINTO.-** Las actividades de bienestar social se realizarán de acuerdo con los resultados de la aplicación del instrumento de medición del clima organizacional y del histórico de la medición de la eficacia de las actividades realizadas en la vigencia inmediatamente anterior.

**PARAGRAFO SEXTO.-** Los manuales de funciones de la entidad serán actualizados, en cumplimiento de las normas correspondientes y siempre que lo requiera la SDA para el óptimo desarrollo de las funciones de cada empleo y se darán a conocer oportunamente las modificaciones realizadas.

#### **ARTICULO CUARTO.- POLITICA DE SELECCIÓN:**

**PARAGRAFO PRIMERO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente garantizará en los procesos de selección de personal, los principios y reglas establecidos en la ley y atenderá las reclamaciones que se puedan derivar de dicho proceso a través de la Comisión de Personal de la entidad.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente comunicará a través de la página web o cualquier otro medio de comunicación los cargos vacantes con el fin de garantizar un proceso de selección que facilite la vinculación de personal con el perfil requerido.

**PARAGRAFO TERCERO.-** La SDA identificará los parámetros sobre los cuales se basarán los procesos de selección teniendo en cuenta tanto el perfil del empleo como las competencias funcionales y comportamentales. Se continua, luego de la vinculación, con la forma como se integrarán de la mejor manera los nuevos servidores a la entidad (proceso de inducción).

#### **ARTICULO QUINTO.- POLITICA DE INDUCCIÓN:**



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
Ambiente

2018

**PARAGRAFO PRIMERO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente desarrollará un programa de inducción dirigido a sus servidores públicos en el cual se expresen los valores éticos, las características propias del servicio público, la ubicación de la entidad dentro de la administración distrital, la misión y visión de la entidad y el desarrollo específico de sus áreas funcionales, el cual será de obligatoria asistencia.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente actualizará el programa de inducción cuatrienalmente o si circunstancias especiales lo ameritan, especialmente si reformas del Estado o del Distrito así lo exigen.

**PARAGRAFO TERCERO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente desarrollará un programa de inducción dirigido a sus servidores públicos, en el cual se exprese su orientación estratégica, y los temas que se requieran para el cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, el desarrollo específico de sus funciones y el desarrollo individual y organizacional.

**PARAGRAFO CUARTO.-** La Secretaría Distrital de Ambiente, realizará la inducción del funcionario máximo dentro de los tres (3) días siguientes a su vinculación, atendiendo el programa de inducción, apoyados en los medios de comunicación existentes (presentaciones grupales, intranet, manuales, videos, entre otros). La participación en el desarrollo del programa de inducción es de carácter obligatorio y sin excepción para todos los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente.

**PARAGRAFO QUINTO.-** Existirá corresponsabilidad entre el jefe de cada dependencia y la Dirección de gestión Corporativa, para el desarrollo de la inducción del puesto de trabajo de cada funcionario nuevo, el cual se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres días siguientes a la vinculación del empleado. Cuando el nuevo servidor público vinculado sea responsable de un área, deberá recibir la correspondiente capacitación para el uso adecuado del instrumento de evaluación del desempeño, plazos, compromisos y proceso de evaluación anual.

#### **ARTICULO SEXTO.- POLITICA DE REINDUCCIÓN:**

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Anualmente la Secretaría Distrital de Ambiente realizará un encuentro con los servidores públicos, encabezado por el Secretario, para actualizar a los mismos en los avances en proyectos y programas realizados por la entidad dentro del plan de desarrollo de la Administración Distrital, haciendo énfasis en la relación con las metas propuestas.



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
Ambiente T 2 1 1 8

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Cuando un servidor público sea ubicado en otro empleo o dependencia habrá corresponsabilidad de Talento Humano y del funcionario responsable del área en realizar una reinducción al nuevo cargo y funciones de la dependencia, así como las nuevas responsabilidades con las que debe cumplir.

**PARAGRAFO TERCERO.-** La Secretaria Distrital de Ambiente, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, desarrollará un programa de reinducción tomando como base el programa general de inducción desarrollado y actualizado, haciendo énfasis en los temas críticos o los cambios generados.

**PARAGRAFO CUARTO.-** Cuando un servidor público sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia recibirá por parte del jefe una reinducción, haciendo énfasis en las funciones de su dependencia y las específicas del cargo.

#### **ARTICULO SEPTIMO.-POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION**

**PARAGRAFO PRIMERO.-** La Secretaria Distrital de Ambiente adoptará anualmente un plan institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades detectadas por las áreas y en los planes de mejoramiento individual que estén en las evaluaciones de desempeño.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** El Plan de Capacitación contendrá un temario por orden de prioridad de los aspectos más relevantes necesarios para el logro de los objetivos institucionales y que contribuyan al desarrollo efectivo de las funciones de los servidores de la entidad.

**PARAGRAFO TERCERO.-** En la formulación del Plan Anual de Capacitación, la SDA tendrá en cuenta los temas relacionados con la Gestión Pública, el Mejoramiento de las Competencias Laborales (sean estas funcionales o comportamentales) y la formación relacionada con Mejores Prácticas.

**PARAGRAFO CUARTO.** La Secretaria Distrital de Ambiente dará continuidad a la formación que requiera de largo plazo para producir cambios de actitudes o fortalecimiento de conocimientos.

**PARAGRAFO QUINTO.-** El Plan de Capacitación atenderá prioritariamente los aspectos estratégicos que contribuyan al logro de los objetivos, al desarrollo de la capacidad institucional y el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios posibilitando el conocimiento y entendimiento de sus funciones y su aporte a la entidad.



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

T S 2 1 1 8

Se dará continuidad a los programas y actividades que por estar dirigidos a producir cambios de actitudes requieren acciones a largo plazo.

**PARAGRAFO SEXTO.-** Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central al funcionario, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

**ARTICULO OCTAVO.- POLITICA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Se establece que es importante establecer qué se hará para mantener la motivación del personal y cómo se creará un clima organizacional apropiado. La higiene y seguridad son también factores de suma importancia en el tema de clima organizacional ya que debe propenderse porque existan condiciones físicas y ambientales favorables para desarrollar cualquier trabajo dentro del Instituto. No se debe olvidar también, velar por una buena comunicación y una excelente relación con el sindicato.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Como un buen inicio en este tema, se configura el lograr concretar para esta vigencia el mejoramiento locativo y de las condiciones Físicas en las que hasta la fecha viene trabajando el personal de la SDA.

#### **ARTICULO NOVENO.- POLITICA DE COMPENSACIÓN**

La remuneración de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente estará regulada de acuerdo con las normas legales vigentes sobre el tema salarial y prestacional. Los niveles de remuneración corresponden a las escalas salariales para el desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas a los diferentes cargos, y a las necesidades y requerimientos propios de la entidad.

#### **ARTICULO DECIMO.- POLITICA DE BIENESTAR**

**PARAGRAFO PRIMERO.-**La Secretaría Distrital de Ambiente cumplirá con las normas, vigentes a la fecha, que regulan el Bienestar social de los funcionarios públicos que presten sus servicios a la entidad. El plan de bienestar que se adopta, tendrá en cuenta como base la medición del clima laboral que se realice cada dos años, así como las encuestas de satisfacción que se apliquen después de las actividades de bienestar realizadas en el año inmediatamente anterior.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** El plan de bienestar promoverá la participación de los funcionarios en actividades orientadas a favorecer el desarrollo integral dentro del





ambiente laboral, así como a presentar alternativas de recreación e integración para su familia.

**PARAGRAFO TERCERO.-** A través de un trabajo conjunto de la SDA con la Caja de Compensación se concertarán actividades que conlleven a la integración y bienestar de los servidores públicos de la entidad.

**PARAGRAFO CUARTO.-** La SDA establecerá los planes de incentivos a los funcionarios que obtengan un nivel de excelencia en su evaluación de desempeño, de acuerdo con lo establecido por las normas que se encuentren vigentes y con los recursos presupuestales disponibles. La Secretaría Distrital de Ambiente cumplirá con el ordenamiento legal vigente que regula el Bienestar de los funcionarios públicos que laboran en la entidad.

**PARAGRAFO QUINTO.-** Los programas de bienestar de la SDA, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, promoverán la participación activa de los funcionarios públicos en la identificación de necesidades, la planeación, la ejecución y la evaluación de dichos programas.

**PARAGRAFO SEXTO.-** Los programas de Bienestar deben estar orientados a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

**PARAGRAFO SEPTIMO.-** La SDA cumplirá con el ordenamiento legal en cuanto a la seguridad industrial y salud ocupacional, planificando actividades que involucren a los funcionarios, para generar hábitos de autocuidado.

#### **ARTICULO DECIMO PRIMERO.- POLITICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Cuando se vincule un nuevo servidor a la entidad, y este sea de carrera, el funcionario responsable del área procederá a fijar los compromisos semestrales propuestos en ejercicio de sus funciones y de acuerdo con los planes operativos de la dependencia.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Los funcionarios con personal a cargo realizarán oportunamente la fijación de compromisos con los respectivos servidores, teniendo en





ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
Ambiente

115 2118

cuenta que sean razonables y acorde con el perfil, responsabilidades y remuneración del cargo, y serán formulados de manera que permitan medir los resultados esperados.

**PARAGRAFO TERCERO.-** La evaluación semestral, por cambio de empleo o anual, se realizará de acuerdo por los términos establecidos por el sistema de evaluación que adopte la entidad y dentro de los plazos que fije.

**PARAGRAFO CUARTO.-** La evaluación anual será una herramienta para determinar la concesión de incentivos a los servidores públicos, de acuerdo con lo que establezca la normatividad vigente.

**PARAGRAFO QUINTO.-** Las observaciones consignadas como aspectos para mejorar serán la base para la formulación del plan de capacitación de la siguiente vigencia.

**PARAGRAFO SEXTO.-** El resultado definitivo de la evaluación de desempeño será utilizado como herramienta para determinar la permanencia del servidor público en la entidad, según lo señalen las normas vigentes.

**PARAGRAFO SEPTIMO.-** Se definirá como consecuencia de la evaluación de los empleados, el derecho a ser ubicados temporalmente en posiciones más elevadas jerárquicamente, para determinar sus aptitudes y reacciones ante nuevas situaciones que ameriten un mayor tiempo, trabajo y disciplina, sin olvidar promover el buen comportamiento de todos los servidores dentro y fuera de la Secretaría.

**ARTICULO DECIMO TERCERO.- ASIGNACION DE RECURSOS.** La Secretaría Distrital de Ambiente adelantará las gestiones necesarias ante las instancias competentes para que le sean apropiados los recursos necesarios para la atención de las obligaciones laborales que se deriven de la relación legal y reglamentaria. A través de convenios con las cajas de compensación o interinstitucionales se promoverá el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad.

**ARTICULO DECIMO CUARTO.- POLITICA DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.-** La entidad se actualizará permanentemente acerca de la normatividad vigente y divulgará y acatará en los niveles correspondientes para todas las situaciones administrativas de personal que se presenten.



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

RES 2118

**ARTICULO DECIMO QUINTO.- POLITICA DE OPERACIÓN DEL CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.-** La SDA adelantará las actuaciones disciplinarias con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos del Código Disciplinario Único.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** LA SDA garantizará el derecho de defensa y contradicción de los servidores públicos vinculados en procesos disciplinarios, y el cumplimiento de los términos procesales de las actuaciones disciplinarias

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** La SDA desarrollará capacitación en materia disciplinaria, a los funcionarios de la entidad, con el objeto de evitar la ocurrencia de comportamientos o conductas violatorias de las normas sobre la materia.

**ARTICULO DECIMO SEXTO.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 28 JUL 2008



**JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE**  
Secretario Distrital

Proyectó: Nubia Consuelo Moreno González  
Aprobó: Comité Directivo -Julio de 2008

Cra. 6 No. 14-98 Pisos 2º, 5º, 6º, 7º y 9º Bloque A; pisos 3º y 4º Bloque B; Edificio Condominio PBX. 444 1030  
Fax 444 1030 ext. 522 - BOGOTÁ, D.C. - Colombia  
[www.secretariadeambiente.gov.co](http://www.secretariadeambiente.gov.co)

