



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

454

Resolución No. 4058

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

EL SECRETARIO DISTRITAL DE AMBIENTE

En uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial 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 Distrital 109 de 2009

CONSIDERANDO

Que el artículo 48 de la ley 909 de 2004 en su numeral 2 establece que "los gerentes públicos formulara, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas publicas o las acciones estratégicas a cargo de la Entidad y serán responsables de su ejecución"

Que según lo planteado en el Artículo 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 merito y en el 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 Secretaría Distrital de Ambiente busca diseñar las tareas, acciones y directrices que permitan a la entidad implementar adecuadamente este modelo bajo los parámetros administrativos vigentes.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4059

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

Que la Secretaría Distrital de Ambiente, dentro del proceso de Implementación y mantenimiento 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, del cual forman parte las políticas con los flujos de información y cursos de acción relacionados con el objetivo público definido en forma democrática, constituyéndose en las directrices para enmarcar las acciones de la Administración.

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 el mejoramiento continuo se deben modificar algunas políticas de talento humano, tales como la de salud ocupacional y la de capacitación en consideración a que estas sufrieron una variación en la vigencia 2009 como quiera que el Plan de Anual de Formación y Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente esta fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007 y la Política de Salud Ocupacional esta fundamentada en la Resolución 1295 de 1984 y la Resolución 1016 de 1986, lo cual impone necesariamente su adopción.

En merito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Adoptar para la Secretaría Distrital de Ambiente las políticas descritas en el siguiente articulado en materia de talento humano.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

2





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4089

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

Las Políticas de Talento Humano se constituyen en los parámetros de acción necesarios para hacer eficiente la gestión de la Entidad, facilitar el control administrativo, reducir el 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.

Las políticas relacionadas con el talento humano componen el compromiso institucional encabezado por el nivel directivo, con el desarrollo de las competencias y habilidades del servidor público, el reconocimiento a 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.

ARTÍCULO TERCERO. - 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.

ARTÍCULO CUARTO. - POLÍTICAS DE PLANEACIÓN:

PARÁGRAFO PRIMERO.- En la Secretaría 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





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4089

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

entrenamiento en el cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- La Secretaría Distrital de Ambiente garantizará la prestación del servicio por lo cual deberá planificar los periodos de ausencias por: vacaciones permisos, licencias, incapacidades u otros casos de fuerza mayor. Para ello se apoyara 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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 QUINTO.- POLÍTICA DE CAPACITACIÓN





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4056

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

La capacitación de los funcionarios de la Secretaría, estarán orientados por las siguientes políticas generales:

- a. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre ésta y los empleados públicos.
- b. El Plan Anual de capacitación tendrá como eje central la Visión y la Misión de la secretaria frente al desarrollo integral del empleado, buscando crecer armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
- c. Todos los empleados públicos de la secretaria Distrital de Ambiente - sda, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en las normas que imparta sobre la materia el Gobierno Nacional.
- d. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instalada capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, solo será suministrada a empleados inscritos en carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.
- e. La capacitación debe corresponder a las funciones que está ejerciendo la persona postulada y beneficiaria de la misma.
- f. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarán de los programas de inducción y entrenamiento en su puesto de trabajo.

5





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4059

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

- g. El concepto de formación, en el contexto de la ley de educación, se interpreta como aquellos procesos que permiten desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basados en los principios que rigen la función administrativa.
- h. La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los empleados públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración.
- i. En todo caso, los planes institucionales de capacitación, deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y del Presupuesto que la Secretaría asigne para la correspondiente vigencia.

ARTICULO SEXTO.- POLÍTICA DE SELECCIÓN:

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- La Secretaria 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.

ARTICULO SÉPTIMO.- POLÍTICA DE INDUCCIÓN:

PARÁGRAFO PRIMERO.- La Secretaría Distrital de Ambiente desarrollará un

6





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4089

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

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.

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

PARÁGRAFO TERCERO.- La Secretaría Distrital de Ambiente desarrollara 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.

PARÁGRAFO CUARTO.- 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 llevara 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 OCTAVO.- POLÍTICA DE REINDUCCIÓN:

PARÁGRAFO PRIMERO.- Anualmente la Secretaría Distrital de Ambiente realizara 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.

7





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

135

Continuación de la Resolución No. 4059

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

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO TERCERO.- La Secretaría Distrital de Ambiente, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, desarrollara 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.

PARÁGRAFO 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 NOVENO: POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

La Política de Bienestar Social en la Secretaría, tiene como fundamento el reconocimiento del empleado público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Se generarán condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de planes y programas de bienestar social para los empleados públicos y sus familias, fomentando la participación activa de los mismos y demás instituciones, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4059

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

Los planes y programas de Bienestar social están fundamentados en el fortalecimiento de las áreas evaluadas en la medición de clima laboral que resultaron con percepción negativa de los empleados de la entidad

ARTICULO DÉCIMO: - POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

La remuneración de los servidores públicos de la Secretaria 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

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: POLÍTICA DE INCENTIVOS

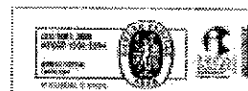
La Secretaria Distrital de Ambiente propiciara condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral. Reconocerá o premiara los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La secretaria Distrital de Ambiente declara su compromiso de proteger, mantener y mejorar la salud ocupacional de sus trabajadores y de las personas que intervienen en la ejecución de sus procesos.

La Secretaria Distrital de Ambiente reconoce el talento humano como su recurso más valioso y entiende que la salud ocupacional es una condición necesaria para el bienestar de sus servidores, repercutiendo positivamente en el desarrollo integral y la productividad. Por lo tanto, realizará acciones encaminadas a promover, preservar y restablecer la salud.

9





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4050

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

Adicionalmente, generará condiciones que minimicen y controlen los factores de riesgo existente, inherente a las actividades productivas de la Entidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Secretaria Distrital de Ambiente en el desarrollo de sus procesos, preservará la salud ocupacional de sus servidores en todos los lugares de trabajo de manera permanente, manteniendo ambientes de trabajo saludables, desarrollando el auto cuidado y aplicando las mejores prácticas en consonancia con la estrategia corporativa.

A los proveedores de servicios se les exigirá y verificará el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en salud ocupacional.

La Secretaria Distrital de Ambiente velará por mantener las condiciones de salud ocupacional adecuadas para los visitantes y servidores públicos durante la permanencia en sus instalaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta política de salud ocupacional es de obligatorio cumplimiento para cualquier empleado o contratista de la Secretaria Distrital de Ambiente. Cualquier falta a esa política es causal de sanción o cancelación de contrato. Dichas políticas deben desarrollarse, bajo un marco legal y garantizar que todas las acciones que la Secretaria Distrital de Ambiente ejecute en desarrollo de sus actividades, estén encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y protección del medio ambiente.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO.- POLÍTICA DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.-

La entidad se actualizará permanentemente acerca de la normatividad vigente y divulgará y la acatará en los niveles correspondientes para todas las situaciones administrativas de personal que se presenten.

10





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Continuación de la Resolución No. 4059

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

La Secretaría dará atención oportuna a las situaciones administrativas que presenten los funcionarios durante su vinculación, propendiendo permanentemente por el respeto y garantía de sus derechos consagrados constitucional, legal y reglamentariamente.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en la Resolución 2118 del 28 de julio de 2008

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. La presente Resolución se publicará en la Intranet de la Secretaría Distrital de Ambiente en el Link CONTROLÉMONOS.

Dada en Bogotá, D.C. a los 30 JUN 2008

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE


JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE
Secretario Distrital de Ambiente

Proyectó: Jana Carvajal, William Valderrama Gutiérrez;
Revisó: Nubia Consuelo Moreno – Directora de Gestión Corporativa
Diana P. Rios – Alexandra Lozano Vergara – Directora Legal Ambiental
Aprobó: Comité Directivo