



SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

POLÍTICA Y PROGRAMA “TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE”

Resolución 023 de 2021

ANTECEDENTE

Documento base: Entornos Laborales Saludables. OMS 2010

- ❑ Se estima que mueren 2 millones de hombre y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo
- ❑ Existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de 268 millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y 160 millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo.
- ❑ Adicionalmente el 8% de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales

- ✓ Estos datos, recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajo formales y registrados.
- ✓ En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades.
- ✓ Hacerse cargo de esta impresionante tasa de mortalidad, costo económico y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos derivada de ambientes de trabajo no saludables, es por mucho, un reto formidable para países, sectores económicos, promotores y profesionales de la salud.

En 2007 la Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud lanzó el plan global de acciones para la salud de los trabajadores (GPA), 2008-2017, con el objetivo de proporcionar a los estados miembros, nuevos ímpetus para la acción. Esta basado en el documento de 1996: “Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos” de la Asamblea Mundial de la Salud; la Declaración de Stresa sobre la Salud de los Trabajadores (2006); el Marco Promocional de la Convención sobre Salud Ocupacional y Seguridad de la OIT (Convención No. 187 de la OIT) (2006), la Carta de Bangkok sobre Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado (2005) la cual también provee de importantes puntos de orientación.

El Plan Global de Acción establece cinco objetivos:

1. Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.
2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
3. Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
4. Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
5. **Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.** (p.e: La política de talento humano)

En este contexto, el modelo de la OMS proporciona un marco teórico flexible y adaptable a diversos países, ambientes de trabajo, y culturas.

La OMS desarrollará guías prácticas específicas para sectores, empresas, países y culturas, en conjunto con los colaboradores de la OMS, expertos y partes interesadas.

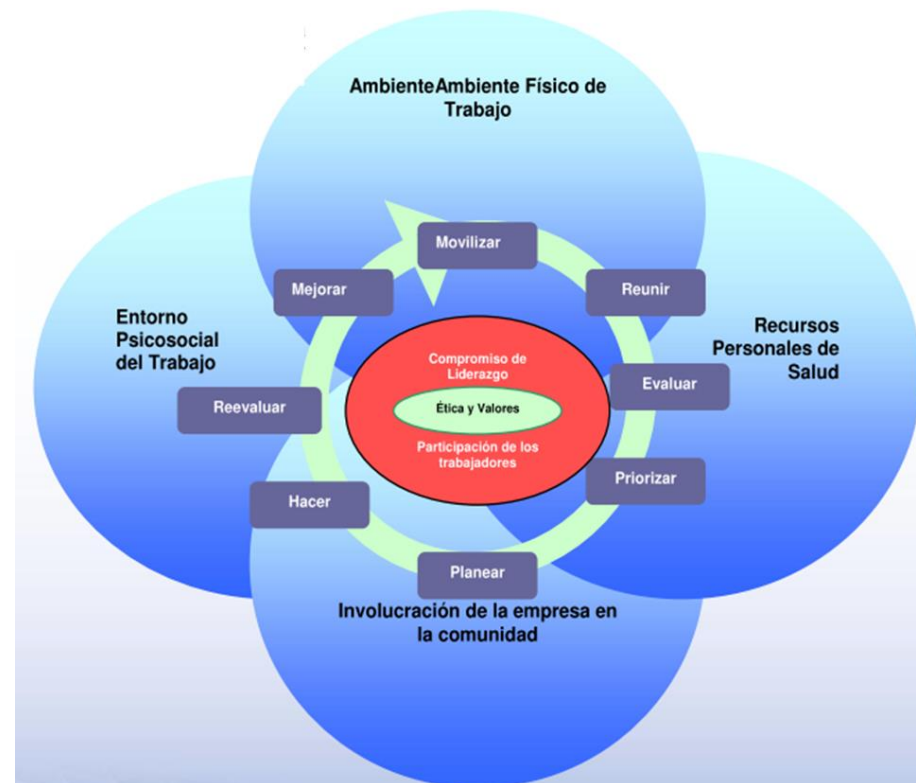
Los principios delineados en este documento se basan en la revisión sistemática, tanto del concepto ambiente de trabajo saludable en la literatura global, como de las políticas y prácticas para la mejora de la salud en los ambientes de trabajo.

La documentación fue revisada en un seminario internacional, realizado en la OMS, en Ginebra del 22 al 23 de octubre de 2009, contando con la participación de 56 expertos de 22 países, oficinas regionales de la OMS, representantes de los programas de la OMS relacionados al tema, un representante de la OIT, dos representantes internacionales de ONGs, y representantes de trabajadores y empleados.

El reporte completo de las evidencias junto con las referencias se encuentra en el documento base Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo (OMS 2010), y se encuentra disponible en línea en la dirección: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html.

La frase “modelo” de entorno de trabajo saludable, se utiliza para hacer una representación abstracta de la estructura, contenidos, procesos y sistemas del concepto de entorno de trabajo saludable.

El modelo incluye tanto el contenido de los elementos que debe contener un entorno de trabajo saludable, agrupados en 4 grandes “avenidas de influencia”, así como el proceso - de mejora continua- que asegura el éxito y la sustentabilidad de las iniciativas para lograr entornos Laborales saludables. Aun cuando los modelos pueden ser representados gráficamente, la revisión incluye descripciones y explicaciones acerca de cómo se representan y como trabajan dichos modelos.



¿QUÉ ES UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE ?

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS:

“Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad.”

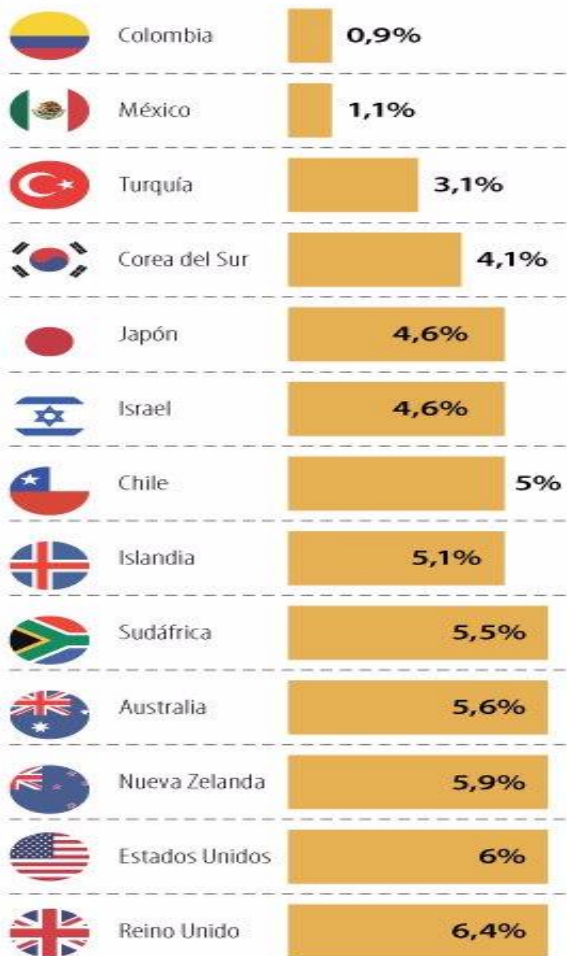
Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado.

La Oficina Regional del Pacífico Oeste de la OMS define un entorno de trabajo saludable de la siguiente manera:

“Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar un visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.”

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA SEGÚN LA OCDE

LOS PAÍSES CON EL PEOR ÍNDICE
(Donde 0 es el peor balance)



Fuente: Ocde / Gráfico: LR-AL

INDICADORES

Colombia

• Empleados que trabajan muchas horas

26,6%

Rango

38/40

• Tendencia

-0,9%

Aumento anual promedio desde 2005

• Desigualdad de género

Hombres

1,7

Mujeres

Rango

5/40

• Tiempo dedicado al ocio y cuidado personal

12 horas

Rango

40/40

• Desigualdad de género

Hombres

1

Mujeres

Rango

28/40

México

• Empleados que trabajan muchas horas

28,7%

Rango

39/40

• Tendencia

0%

Aumento anual promedio desde 2005

• Desigualdad de género

Hombres

2

Mujeres

Rango

8/40

• Tiempo dedicado al ocio y cuidado personal

12,4 horas

Rango

39/40

• Desigualdad de género

Hombres

1

Mujeres

Rango

14/40

Chile

• Empleados que trabajan muchas horas

9,7%

Rango

28/40

• Tendencia

0,2%

Aumento anual promedio desde 2005

• Desigualdad de género

Hombres

2,3

Mujeres

Rango

15/40

• Tiempo dedicado al ocio y cuidado personal

13,3 horas

Rango

38/40

• Desigualdad de género

Hombres

1

Mujeres

Rango

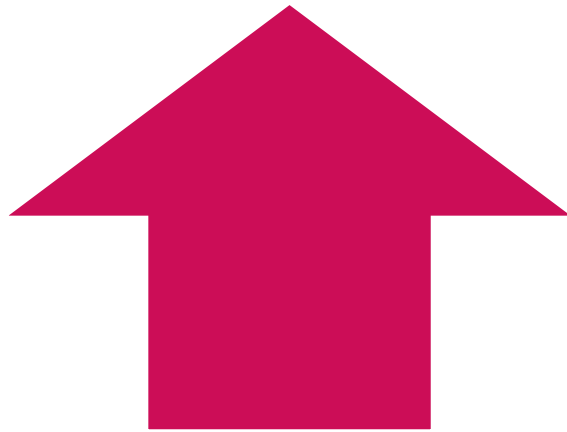
29/40

ARTICULACIÓN CON EL MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) regulado por el Decreto 1499 de 2015, adoptado en el Distrito Capital a través del Decreto Distrital 591 de 2018, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Las entidades públicas a través de las unidades de personal deben intervenir sobre la gestión del talento humano, utilizando herramientas como la Planeación Estratégica del Talento Humano (PETH) dentro del marco de referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital.

PLAN DE DESARROLLO “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020



Tiene cinco propósitos y 30 logros de ciudad con metas que se orientan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS- en el 2030, razón por la cual deben estar presentes en la adopción y desarrollo de la política de talento humano



Los principios que guiarán el ejercicio del servicio público del gobierno distrital y el que hacer de la Secretaría, son la vocación de servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas, la inteligencia y acción colectiva, la corresponsabilidad, la interdependencia e integración

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2024

MISIÓN

Liderar, planear, implementar y evaluar la política pública en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, así como gestionar los servicios de emergencias, para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos del Distrito Capital.

VISIÓN

En 2024 la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estará consolidada como el organismo distrital que lidera y articula, con otras entidades distritales y nacionales, la ejecución de las políticas en materia de seguridad, convivencia, acceso a la justicia, prevención del delito, reducción de riesgos y atención de incidentes.

VALORES



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Formular estrategias y acciones en seguridad, convivencia y acceso a la justicia, para la protección integral de mujeres, niñas, niños, adolescentes y jóvenes.
2. Diseñar e implementar estrategias y acciones con enfoques de previsión, prevención, reacción, intervención y control, que permitan la reducción de las condiciones que afectan la seguridad y convivencia ciudadana en Bogotá.
3. Generar confianza por parte de los ciudadanos en general, hacia las instituciones encargadas de gestionar las estrategias y acciones en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia en Bogotá.
4. Promover estrategias de corresponsabilidad ciudadana para que los habitantes en Bogotá, respeten y apliquen las normas de convivencia.
5. Diseñar estrategias, planes y acciones de intervención y articulación interinstitucional a nivel Distrital y Nacional, con el propósito de disminuir los riesgos generados por los delitos y conflictividades en la ciudad.
6. Incentivar mecanismos de participación ciudadana en la formulación, implementación, seguimiento y veeduría a las estrategias y acciones en materia de seguridad ciudadana, convivencia y acceso a la justicia en la ciudad.
7. Promover estrategias y acciones de articulación público-privada para mejorar la percepción ciudadana respecto a las condiciones de seguridad, convivencia y acceso a la justicia en Bogotá.
8. Coordinar acciones interinstitucionales que incentiven la denuncia y coadyuven a reducir los índices de impunidad.
9. Implementar una estrategia conjunta de Bogotá – Región, que involucre espacios estratégicos de coordinación, protección a infraestructura estratégica y medio ambiente, articulación de sistemas de inteligencia, judicialización efectiva y reducción de la impunidad, fortalecimiento tecnológico e innovación, información para la toma de decisiones y atención a poblaciones priorizadas.
10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional

EVIDENCIAS Y DOCUMENTOS SOPORTES

- Diagnósticos permanentes de condiciones de salud (ingreso, ocupacionales, retiro, pos incapacidad)
- Caracterización social y de salud
- Resultados de la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial
- Encuestas: de clima y cultura organizacional, de formación y capacitación, las de bienestar, seguridad y salud en el trabajo
- Las peticiones, quejas, los reclamos, las felicitaciones
- Acuerdos laborales
- Informes de control interno y auditorías
- Informes de la ARL POSITIVA y Caja de Compensación Familiar
- Resultados del diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del MIPG, FURAG e Índice del Servicio Civil Distrital



Política de Talento Humano



*La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en cumplimiento de la normatividad constitucional, legal y los precedentes jurisprudenciales, en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma **participativa**, diseña y ejecuta en términos de **corresponsabilidad y autorregulación**, sin **ninguna discriminación**, acciones de prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar **para todos los que laboran en su entorno**, con el fin de crear y mantener un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, que trascienda en las familias, en la comunidad, en la ciudad, y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a la sostenibilidad.*

Elementos Claves



9

Conformar un equipo transdisciplinario con alta vocación de servicio, innovación y creatividad para el diseño, ejecución y monitoreo del programa.

10

Ser referente en el Sector de Seguridad, Convivencia y Justicia con trascendencia en las demás entidades del Distrito Capital.

8

La corresponsabilidad, la autorregulación e inclusión como principios básicos para el ejercicio de los derechos y deberes.

7

Disponer de recursos financieros

4

La comunicación efectiva para la divulgación y participación.

5

La integralidad de los módulos del programa que se ejecutan en forma armónica y coordinada.

6

Fortalecer alianzas con entidades públicas y privadas del orden internacional, nacional y distrital.

3

El carácter participativo en la construcción del programa.

2

El énfasis de la salud como derecho fundamental en el entorno laboral y como política pública

1

El compromiso permanente de la alta dirección.

Participación Activa



- Servidores(as) Públicos(as)
- Contratistas
- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
- Brigada de Emergencias
- Comité de Teletrabajo.
- Gestores de Integridad
- Organizaciones sindicales.





7 MÓDULOS



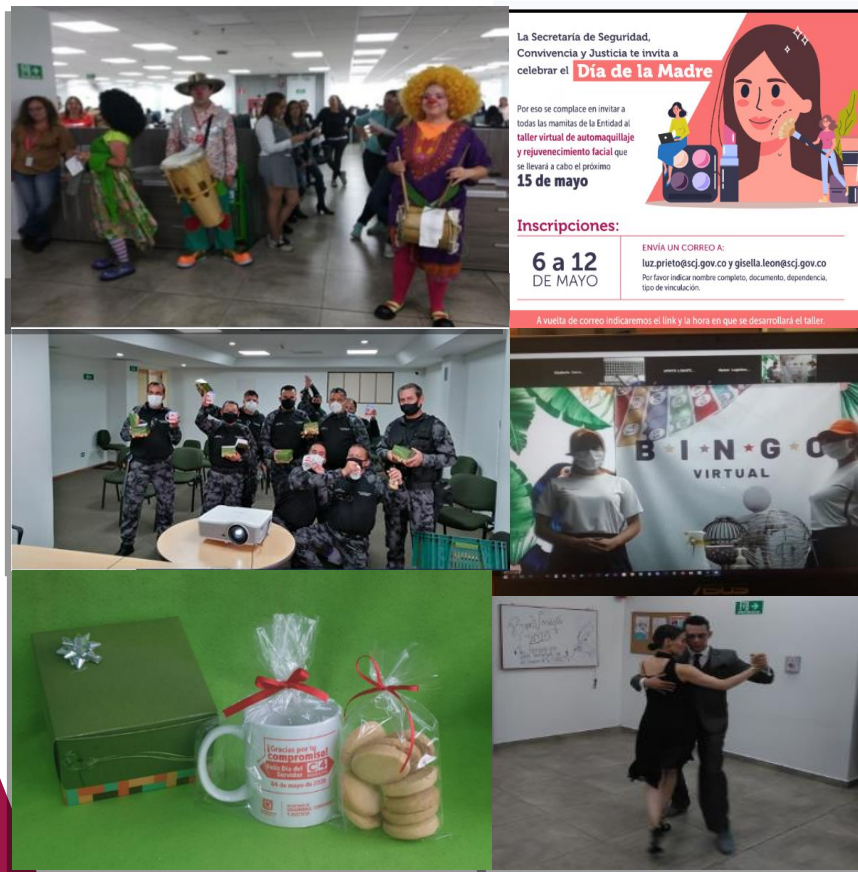
Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos

Objetivo

Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Acciones

- Recreativas
- Artísticas y culturales
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de viviendas, toda clase de servicios incluidos los financieros
- Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional
- Apropiación de valores institucionales
- Cambio organizacional
- Adaptación laboral
- Orientación al retiro
- Asesoría en temas pensionales
- Evaluación del desempeño
- Incentivos, estímulos y reconocimientos (horarios flexibles, turnos compensados, día de cumpleaños, fechas especiales, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, trayectoria laboral y servicios prestados)
- Movilidad laboral (encargos, traslados, reubicaciones)
- Teletrabajo y trabajo en casa





Objetivo

Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad

Acciones

- Deportivas, recreativas y vacacionales
- Artísticas y culturales
- Día de la familia
- Encuentro de parejas
- Cursos y talleres
- Atención psicosocial
- Campañas informativas de beneficio familiar
- Promoción y prevención de la salud en familia
- Sala Amiga de la familia lactante

BIENESTAR ESTÁ CONTIGO

Es por eso que te invitamos a participar de nuestra actividad # 4

Comparte y disfruta el trabajo en equipo con tu familia

Dentro del contexto de "FAMILIAS QUE TEJEN Y PROTEGEN" queremos invitar a nuestras familias a realizar mándalas con los materiales que se encuentren en sus hogares y que compartan en redes sociales

¡Premiaremos a las más creativas y vistosas!

Las evidencias deben ser enviadas a los correos:
julia.benavides@scj.gov.co y luz.prieto@scj.gov.co

Porque Bienestar está contigo
destacamos el trabajo de **Mándalas en familia**

"Cuando desde casa trabajamos en familia, en la Secretaría se trabaja en equipo y se fortalecen los valores"

Familias BOGOTÁ Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia



Formación y Capacitación

Objetivo

Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Acciones

- Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y re-inducción
- Diplomados, cursos, seminarios y talleres
- Convenios educativos
- Educación formal
- Transferencia del conocimiento

El campus virtual de la Secretaría es una de las herramientas que se utilizará como medio para llevar a cabo las acciones de este módulo.

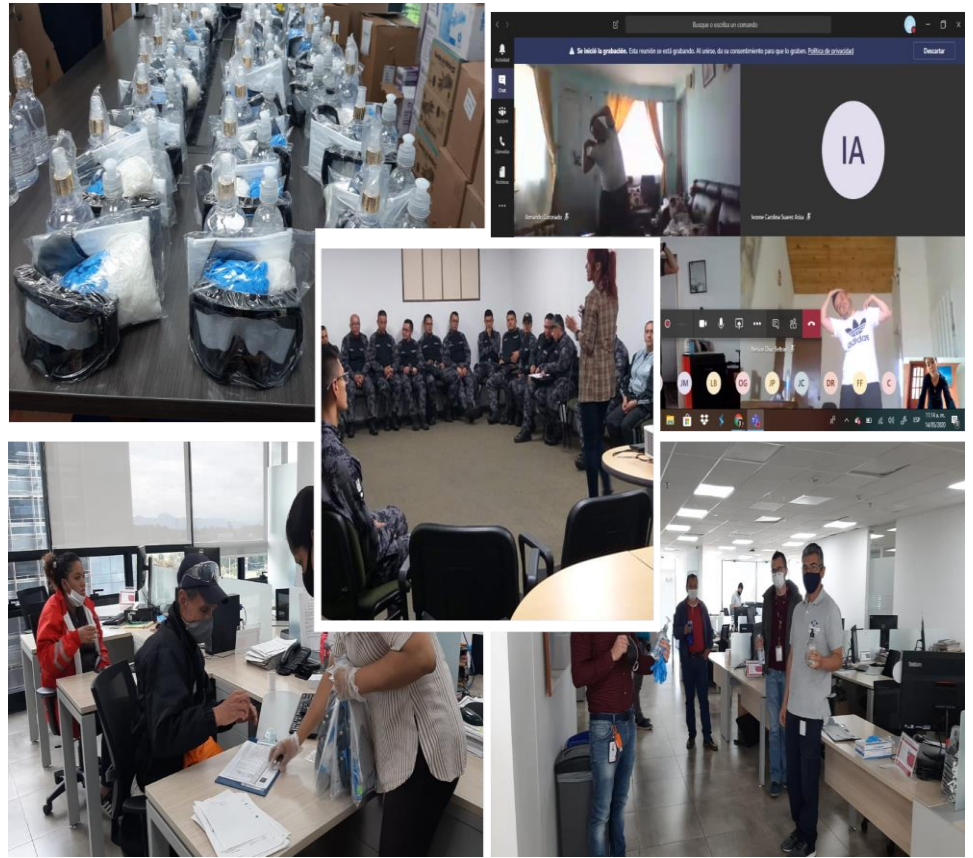




Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo

Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.



Acciones

- Medicina Preventiva y del trabajo (Sistemas de vigilancia y apoyo de equipo psicosocial)
- Higiene y Seguridad Industrial.
- Estilos de trabajo y vida saludables

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) gestionará y apoyará todo lo relacionado con el presente módulo.



Hábitos saludables

Objetivo

Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.



Acciones

- Nutrición y alimentación saludable
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas
- Lavado de manos
- Salud visual, bucal y auditiva
- Actividad física adecuada (deportes, acondicionamiento físico)
- Peso saludable
- Salud mental



Objetivo

Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).



Acciones

- Apoyar en la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA y el Plan de Movilidad Sostenible
- El Teletrabajo y el trabajo en casa
- Biciusuarios
- Disminución del consumo de papel
- Uso de herramientas tecnológicas
- Horarios flexibles



Las actividades de este módulo deberán definirse y ejecutarse articuladamente con la Oficina Asesora de Planeación como responsable del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA.



Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo

Objetivo

Diagnosticar, diseñar y ejecutar el programa de talento humano gestionando el empleo desde el ingreso, desarrollo y retiro completando el ciclo PHVA con la evaluación del mismo.

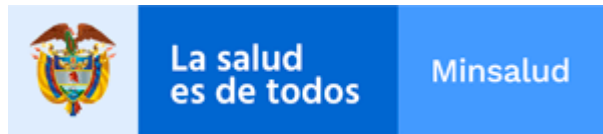


Acciones

- Disponer de la información: Documentos de política pública, caracterización de quienes laboran en la entidad, Resultados del FURAG, de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano – MIPG, del Índice de Servicio Civil Distrital, encuestas, informes, resultado de la batería de riesgo psicosocial, acuerdos sindicales, etc.
- Diseñar y planear el Programa “Talento humano en una organización saludable”; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Adquisiciones; Plan de vacantes; Plan de provisión de necesidades de talento humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales; Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de intervención de clima organizacional; Plan de orientación al retiro; Estudios de mejoramiento institucional; etc.
- Ejecutar acciones para el ingreso, desarrollo y retiro desde las áreas de registro, jurídica laboral y nómina.
- Evaluar a través de indicadores, control de riesgos, medición de satisfacción de los servicios, planes de mejora continua, ajustes, etc.



ALIANZAS Y CONVENIOS



EPS



FONDOS PRIVADOS DE PENSIONES Y CESANTIAS



ALIANZAS Y CONVENIOS



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE



INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES IDARTES







ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 1 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

EL SECRETARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el Acuerdo 637 de 2016, el Decreto Distrital 413 de 2016, demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 4 del Acuerdo Distrital N° 637 de 2016 creó la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, estableciéndole su denominación, naturaleza jurídica, el consecuente régimen jurídico, su objeto, funciones básicas y designándole como cabeza del Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Que mediante Decreto 413 del 30 de septiembre de 2016, se estableció la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones, entre las cuales se encuentran la Subsecretaría de Gestión Institucional y la Dirección de Gestión Humana.

Que en el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la ley 909 de 2004 se señala dentro de las funciones específicas de las Unidades de Personal “Elaborar los planes estratégicos de Recursos Humanos”.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) regulado por el Decreto 1499 de 2015, adoptado en el Distrito Capital a través del Decreto Distrital 591 de 2018, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Que las entidades públicas a través de las unidades de personal deben intervenir sobre la gestión del talento humano, utilizando herramientas como la Planeación Estratégica del Talento Humano (PETH) dentro del marco de referencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital.

Que, para complementar y optimizar esta planeación, la Secretaría dentro del contexto normativo nacional y distrital concreta su política de talento humano bajo los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el concepto de los entornos laborales saludables, y en los objetivos de desarrollo sostenible -ODS- incluidos en el plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”.

Que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el “*Entorno Laboral Saludable*”, como:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 2 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

“Un Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base en los siguientes indicadores:

La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.

La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.

Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y

Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.”

Que el plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” tiene cinco propósitos y 30 logros de ciudad con metas que se orientan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS- en el 2030, razón por la cual deben estar presentes en la adopción y desarrollo de la política de talento humano.

Que los principios que guiarán el ejercicio del servicio público del gobierno distrital y el que hacer de la Secretaría, son la vocación de servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas, la inteligencia y acción colectiva, la corresponsabilidad, la interdependencia e integración.

Que en sesión del 27 de enero de 2021, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, aprobó la Política de Talento Humano y el Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”.

Que, por lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Y EL PROGRAMA “TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE”

ARTÍCULO 1.- Adoptar la Política de Talento Humano en los siguientes términos:

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en cumplimiento de la normatividad constitucional, legal y los precedentes jurisprudenciales, en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

participativa, diseña y ejecuta en términos de corresponsabilidad y autorregulación, sin ninguna discriminación, acciones de prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar para todos los que laboran en su entorno, con el fin de crear y mantener un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, que trascienda en las familias, en la comunidad, en la ciudad, y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a la sostenibilidad.

ARTÍCULO 2.- Expedir los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” por medio del cual se cumple la política de talento humano, el cual se ejecuta a través de los siguientes módulos:

1. Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos.
2. Secretaría en Familia.
3. Formación y Capacitación.
4. Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Hábitos Saludables.
6. Secretaría Sostenible.
7. Sistema de Información para la Planeación y Gestión del Empleo.

PARÁGRAFO. De conformidad con la Ley 909 de 2004 se adoptarán en acto administrativo separado los siguientes instrumentos de planeación de talento humano:

- Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 3.- DE LOS DIAGNÓSTICOS Y EVIDENCIAS. Para definir y desarrollar las actividades y eventos de cada uno de los módulos del programa de talento humano se tendrá en cuenta, entre otros, lo siguiente: Documento sobre Organizaciones Saludables de la OMS y OIT; Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable (MSPS 2018); Informes del estado de salud en el Mundo y en Colombia; Encuesta Nacional de situación nutricional; Estudio de Caracterización de la morbilidad y accidentalidad de las entidades del sector público; Gran encuesta integrada de Hogares (DANE); Encuesta nacional de salud mental; Estudio de la OCDE sobre el equilibrio entre la vida laboral y el trabajo en Colombia; Encuestas de clima y cultura laboral; Encuestas de necesidades; Resultados de exámenes médicos de ingreso, ocupacionales, retiro, post incapacidad, de aplicación de la batería de riesgo psicosocial; Encuestas de caracterización social y de salud; Acuerdos laborales; Resultados del diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del MIPG, FURAG e Índice del Servicio Civil Distrital; Peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones; Informes de control interno; Informes de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL; Informes de la Caja de Compensación Familiar.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 4 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

ARTÍCULO 4.- ELEMENTOS CLAVES DEL PROGRAMA. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos del programa, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El compromiso permanente de la alta dirección.
2. El énfasis de la salud como derecho fundamental en el entorno laboral y como política pública.
3. El carácter participativo en la construcción del programa.
4. La comunicación efectiva para la divulgación y participación.
5. La corresponsabilidad, la autorregulación e inclusión como principios básicos para el ejercicio de los derechos y deberes.
6. Conformar un equipo transdisciplinario con alta vocación de servicio, innovación y creatividad para el diseño, ejecución y monitoreo del programa.
7. La integralidad de los módulos del programa que se ejecutan en forma armónica y coordinada.
8. Fortalecer alianzas con entidades públicas y privadas del orden internacional, nacional y distrital.
9. Disponer de recursos financieros.
10. Ser referente en el Sector de Seguridad, Convivencia y Justicia con trascendencia en las demás entidades del Distrito Capital.

CAPÍTULO II

DE LOS MÓDULOS DEL PROGRAMA

BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 5.- Objetivo: Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

ARTÍCULO 6.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto las acciones estarán encaminadas a la ejecución de las siguientes actividades y eventos, entre otras:

- Recreativas.
- Artísticas y culturales.
- Educación en artes y artesanías.
- Promoción de programas de viviendas, toda clase de servicios incluidos los financieros.
- Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- Apropiación de valores institucionales.
- Cambio organizacional.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 5 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- Adaptación laboral.
- Orientación al retiro.
- Asesoría en temas pensionales.
- Evaluación del desempeño.
- Incentivos, estímulos y reconocimientos (horarios flexibles, turnos compensados, día de cumpleaños, fechas especiales, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, trayectoria laboral y servicios prestados).
- Movilidad laboral (encargos, traslados, reubicaciones).
- Teletrabajo y trabajo en casa.

SECRETARÍA EN FAMILIA

ARTÍCULO 7.- Objetivo. Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.

ARTÍCULO 8.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto las acciones estarán encaminadas a la ejecución de las siguientes actividades y eventos, entre otras:

- Deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticas y culturales.
- Día de la familia.
- Encuentro de parejas.
- Cursos y talleres.
- Atención psicosocial.
- Campañas informativas de beneficio familiar.
- Promoción y prevención de la salud en familia.
- Salas amigas de la familia lactante.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 9.- Objetivo. Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

ARTÍCULO 10.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto se tendrán en cuenta los ejes temáticos de Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital y Ética de lo público, y entre otras las siguientes acciones:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 6 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y re-inducción.
- Diplomados, cursos, seminarios y talleres.
- Convenios educativos.
- Educación formal.
- Transferencia del conocimiento.

Parágrafo. El campus virtual de la Secretaría es una de las herramientas que se utilizará como medio para llevar a cabo las acciones de este módulo.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- Objetivo. Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.

ARTÍCULO 12.- Acciones. El objetivo propuesto se desarrollará a través de los siguientes subprogramas:

- Medicina Preventiva y del trabajo (Sistemas de vigilancia y apoyo de equipo psicosocial).
- Higiene y Seguridad Industrial.
- Estilos de trabajo y vida saludables.

Parágrafo. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) gestionará y apoyará todo lo relacionado con el presente módulo.

HÁBITOS SALUDABLES

ARTÍCULO 13.- Objetivo. Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.

ARTÍCULO 14.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto las acciones estarán encaminadas a la ejecución de las siguientes actividades, entre otras:

- Nutrición y alimentación saludable.
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- Lavado de manos.
- Salud visual, bucal y auditiva.
- Actividad física adecuada (deportes, acondicionamiento físico).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 7 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- Peso saludable.
- Salud mental.

SECRETARÍA SOSTENIBLE

ARTÍCULO 15.- Objetivo. Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

ARTÍCULO 16.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto las acciones estarán encaminadas a la ejecución de las siguientes actividades y eventos, entre otras:

- Apoyar en la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA y el Plan de Movilidad Sostenible.
- El Teletrabajo y el trabajo en casa.
- Biciusuarios.
- Disminución del consumo de papel.
- Uso de herramientas tecnológicas.
- Horarios flexibles.

PARÁGRAFO. Las actividades de este módulo deberán definirse y ejecutarse articuladamente con la Oficina Asesora de Planeación como responsable del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA.

SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO

ARTÍCULO 17.- Objetivo: Diagnosticar, diseñar y ejecutar el programa de talento humano gestionando el empleo desde el ingreso, desarrollo y retiro completando el ciclo PHVA con la evaluación de este.

ARTÍCULO 18.- Acciones. Para desarrollar el objetivo propuesto las acciones estarán encaminadas a la ejecución de las siguientes actividades y eventos, entre otras:

- Disponer de la información: Documentos de política pública, caracterización de quienes laboran en la entidad, Resultados del FURAG, de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano – MIPG, del Índice de Servicio Civil Distrital, encuestas, informes, resultado de la batería de riesgo psicosocial, acuerdos sindicales, etc.
- Diseñar y planear el Programa “Talento humano en una organización saludable”; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Adquisiciones; Plan de vacantes; Plan de provisión de necesidades de talento humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales;



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

0023 del 29 de enero de 2021

Resolución N°. _____

Pág. 8 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de intervención de clima organizacional; Plan de orientación al retiro; Estudios de mejoramiento institucional; etc.
- Ejecutar acciones para el ingreso, desarrollo y retiro desde las áreas de registro, jurídica laboral y nómina.
 - Evaluar a través de indicadores, control de riesgos, medición de satisfacción de los servicios, planes de mejora continua, ajustes, etc.

CAPÍTULO III

DE LOS DEBERES PARA LA PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PROGRAMA DE TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 19.- Quienes laboran en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, deberán atender lo señalado a continuación, para su participación y del grupo familiar en las diferentes actividades y eventos del Programa *“Talento Humano en una Organización Saludable”*:

- Mantener actualizada la información de su hoja de vida en el SIDEAP y la encuesta de caracterización solicitada por la Dirección de Gestión Humana.
- Actualizar anualmente la información sobre bienes y rentas, a más tardar el 31 de julio de cada anualidad. Esta obligación también debe cumplirse al momento de la vinculación y con ocasión del retiro.
- Suministrar oportunamente toda la información que le sea solicitada con el fin de dar la asesoría oportuna en relación con los derechos en temas del sistema general de seguridad social (salud, pensión, ARL).
- Adelantar trámites ante la Dirección de Gestión Humana, utilizando los medios virtuales dispuestos para ello, a menos que sea requerida la presentación en físico de la documentación del requerimiento, según el procedimiento vigente.
- Consultar la programación de los eventos y actividades en los correos institucionales, intranet, y demás herramientas comunicativas utilizadas desde la Dirección de Gestión Humana, con el fin mantenerse actualizado y a su vez comunicar en forma óptima y veraz a los demás compañeros de trabajo. Todo esto en desarrollo del principio de corresponsabilidad.
- Realizar la inscripción a las actividades dentro de los tiempos establecidos y entregarla por correo electrónico o personalmente, según el procedimiento indicado por la Dirección de Gestión Humana en la convocatoria, adjuntando la carta de compromiso, consentimiento informado y la documentación solicitada para su participación y la de su grupo familiar.
- En el caso que el evento esté limitado a un número determinado de cupos, se hará el sorteo con la presencia de un delegado de la Oficina de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 9 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- No está permitida la participación de personas que se encuentren bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas o de medicamentos que puedan alterar la conducta, en las actividades del programa de talento humano.
- En las actividades donde participe el servidor público o contratista y su familia, éste se compromete a asistir obligatoriamente, y se hace responsable de su grupo familiar.
- Cuando la actividad o el evento se haya realizado y no fue posible asistir, el servidor público o contratista deberá informar por correo electrónico a la Dirección de Gestión Humana, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, las razones de su inasistencia presentando las evidencias de los motivos que la justifiquen. De no hacerlo, quedará excluido de la participación en las próximas actividades o eventos del módulo en el cual no asistió, dentro de los seis (6) meses siguientes.
- Recoger o dejar a los menores de edad en los horarios fijados y en los puntos de encuentro definidos en la organización del evento, cuando participen en actividades programadas y para tales fines.
- Para todos los eventos a realizarse con menores de edad, la llegada o recibo de los niños deberá hacerse con la persona responsable que lo inscribió o la que previamente haya sido autorizada por escrito ante la Dirección de Gestión Humana.
- Cuando la actividad o evento se desarrolle dentro de la jornada laboral, la inscripción al evento deberá tener el visto bueno del jefe inmediato.
- Permanecer durante las actividades programadas en el lugar donde se realizan. El permiso concedido para ausentarse del trabajo es exclusivo para asistir a las mismas.
- Las personas que participen en las actividades del programa de talento humano deberán llegar a la hora previamente establecida por la Dirección de Gestión Humana.
- Disponer de manera adecuada de los elementos que se entreguen para el desarrollo de las actividades individuales y grupales. El daño de alguno de estos elementos que se ocasione por el uso inadecuado llevará a que el asistente asuma la reposición de estos.
- Asistir a las valoraciones médicas laborales ocupacionales de ingreso o retiro, periódica o por cambio de ocupación y post incapacidad.
 - Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud y allegar las respectivas certificaciones que acrediten la condición de discapacidad y maternidad.
 - Reportar de forma inmediata al supervisor, jefe inmediato o encargado, el accidente o incidente laboral, con el objeto de ser reportado ante la ARL en el “Formato Único de Reporte de Accidente Laboral - FURAT” dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente.
- Participar en los simulacros de evacuación y atender estrictamente las instrucciones impartidas por los Brigadistas.
- Mantener los pasillos y rutas de evacuación libres de elementos que obstruyan las salidas de emergencia.
- Informar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las situaciones de riesgo laboral que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de estas.

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

- Propiciar ambientes sanos evitando la contaminación auditiva (gritos, discusiones y música a altos volúmenes) y contaminación visual (el uso inadecuado de afiches, fotos, imágenes, plantas, papeles con anotaciones o cualquier otro documento en las paredes, ventanas o en los modulares).
- Utilizar los elementos de protección personal y ergonómicos entregados atendiendo las recomendaciones escritas, impartidas por la Dirección de Gestión Humana, y solicitar el reemplazo de estos en caso de deterioro.
- Informar de manera inmediata, por correo electrónico o comunicación escrita a la Dirección de Gestión Humana, si evidencian condiciones de peligro durante el desarrollo de sus actividades o cualquier inquietud, idea y aporte en temas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Asistir a Medicina Laboral de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado, cuando sospeche de una enfermedad de origen laboral para que le realicen los exámenes médicos a que haya lugar y se defina el origen de esta.
- Cumplir estrictamente los protocolos de bioseguridad adoptados por la entidad y por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Entregar en la Dirección de Gestión Humana en los días y dentro de la hora máxima que se indique en cada caso, las novedades de personal que tengan incidencia en la liquidación de nómina, en los formatos establecidos y conforme los lineamientos que para el efecto expida la entidad.

PARÁGRAFO. El comportamiento de quienes participen en los eventos y actividades del programa de talento humano de la Secretaría estará regulado por las normas del código único disciplinario, el código de ética, las obligaciones contractuales y demás reglamentos que se expidan para el efecto.

CAPÍTULO IV

DE PRESUPUESTO

ARTÍCULO 20.- El Programa “*Talento Humano en una Organización Saludable*”, se ejecutará teniendo en cuenta los recursos disponibles en los rubros asignados a la Dirección de Gestión Humana para cada vigencia.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 21.- NORMOGRAMA. Hace parte del presente acto administrativo el normograma para garantizar el cumplimiento de la legalidad del Programa “Talento humano en una organización saludable”, el cual deberá mantenerse actualizado.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°. 0023 del 29 de enero de 2021

Pág. 11 de 11

“Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”

ARTÍCULO 22.- DE LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL. Todos los que participen en los diferentes eventos y actividades del programa, lo deben hacer de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, acogiéndose a la Política Ambiental y al Plan Institucional de Gestión Ambiental de la entidad.

PARÁGRAFO. Los contratistas y operadores de los eventos o actividades del Programa deberán cumplir los lineamientos relacionados con las compras públicas sostenibles que respeten los criterios de calidad ambiental, con productos sostenibles, que reduzcan los daños en el medio ambiente.

ARTÍCULO 23.- NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- En las diferentes contrataciones que realice la entidad se deberá incluir una cláusula relacionada con el cumplimiento de la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 24.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C, a los 29 días del mes de enero de 2021

HUGO ACERO VELÁSQUEZ

Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

Proyectó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta – Dirección de Gestión Humana

Revisó: Nohora Teresa Villabona Mujica – Directora de Gestión Humana

Aprobó: Reinaldo Ruiz Solórzano – Subsecretario de Gestión Institucional