
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO CANAL CAPITAL

2016





	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	4
1. OBJETIVO	5
2. PRÁCTICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	5
2.1 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL	5
2.2 PRACTICAS ASOCIADAS A LA VINCULACIÓN.....	6
2.2.1 INDUCCIÓN	6
2.2.2 REINDUCCIÓN	8
2.3 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA PERMANENCIA.....	8
2.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	9
2.3.2 BIENESTAR LABORAL.....	10
2.3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
2.3.5 REMUNERACIÓN SALARIAL Y NÓMINA.....	11
2.3.6 POLÍTICA DE MANEJO Y CUSTODIA DE HOJAS DE VIDA E INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.....	11
2.4 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA DESVINCULACION	12

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



INTRODUCCIÓN

La presente política se realiza con el fin de establecer lineamientos claros en todos los aspectos que se deben tener en cuenta en el desarrollo del talento humano, desde el momento en que se realice la vinculación del funcionario, trabajador oficial o contratista hasta el momento de su desvinculación.

Talento humano contribuye a la misión de la entidad con la promoción y generación de ambientes sanos, enmarcados en los valores y principios establecidos en el Código de Ética del Canal, así como en el desarrollo de planes y programas de bienestar laboral, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, que permitan fortalecer la conservación de la salud y el trabajo en equipo.



El mayor desafío para la Subdirección Administrativa- talento humano es fortalecer el sentido de pertenencia del equipo humano de la entidad sin importar el tipo de vinculación, pues se busca que todos participen, se adapten y respondan de manera ágil y oportuna en cada de una de las actividades que realizan para contribuir así en la prestación del servicio de una **televisión pública de calidad.**

Este aspecto igualmente establece un compromiso recíproco entre Canal Capital y sus colaboradores, y crea un ambiente laboral que propicia el desarrollo integral en aspectos humano, laboral y social sobre la base de construir la identidad alineada con la planeación estratégica.

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

“Canal Capital proporcionará a todos los servidores públicos que presten sus servicios, sin importar el tipo de vinculación laboral, las condiciones necesarias y la generación de ambientes sanos, enmarcados en los valores y principios establecidos en el Código de Ética del Canal y el trabajo en equipo, incentivando a que todos participen, se adapten y respondan de manera ágil y oportuna en cada de una de las actividades que realizan y de esta manera realizar un servicio de televisión de calidad, orientado a formar, educar, recrear e informar objetivamente.”

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

1. OBJETIVO

El propósito de este documento es definir las políticas de gestión de talento humano, que permitan establecer directrices, referente a la competencia y permanencia de los servidores públicos que se necesitan para gestionar las actividades de los procesos de la entidad y a su vez formular y articular las acciones del desarrollo de su gestión que permitan producir los resultados esperados, de acuerdo con la misión, los objetivos organizacionales y del Sistema Integrado de Gestión, así como los lineamientos señalados en los planes de desarrollo.

2. PRÁCTICAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



2.1 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de los trabajadores oficiales y empleados públicos que se vinculen a Canal Capital se hará teniendo en cuenta los requisitos y competencias laborales exigidas para el cargo y, que están establecidas en el "Manual de funciones, requisitos y competencias de Canal Capital", con el fin de contar con personal altamente calificado para el desarrollo de las actividades administrativas y/o misionales orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales, planes, proyectos y programas que se adelanten.

Los procedimientos de reclutamiento y selección definidos en el Canal se realizarán de forma efectiva para contar con la persona idónea en el puesto de trabajo, los documentos se relacionan a continuación: AGTH-PD-005 Ingreso de servidores públicos, y AGTH-PD-014 Procedimiento de inducción y reinducción.

Aunque la planta de personal de la entidad no cuenta con cargos de carrera administrativa, y los procesos de selección no se enmarcan en lo establecido en la Ley 909 de 2004, la selección del personal que se vincule a la entidad se hará teniendo en cuenta los requisitos y competencias laborales exigidas para el cargo, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales, planes, proyectos y programas que adelante la entidad.

En los casos que se presente una vacante, la entidad en primera instancia, evaluará la

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

posibilidad de vincular en dicho cargo a un colaborador que reúna los requisitos y competencias laborales requeridas para el desempeño del mismo.

Para la contratación de servicios a través de terceros, la entidad aplicará lo establecido en el manual de contratación, supervisión e interventoría.

2.2 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA VINCULACIÓN

Dentro de la planta de cargos de la entidad los servidores públicos se encuentran clasificados en:



- Empleados públicos: cargos de nivel directivo (Gerente, Secretario General, Jefe de Oficina de Control Interno, Director y Subdirectores) los cuales son de libre nombramiento y remoción, vinculados mediante acta de posesión.
- Trabajadores oficiales: corresponde a cargos de nivel profesional, técnico y asistencial, contratados a término indefinido por periodos de seis (6) meses, según lo establecido en el artículo 40 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

Una vez posesionado el empleado público y/o firmado el contrato laboral del trabajador oficial, se deberá proceder con los trámites administrativos correspondientes a afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, carné de identificación y entrega de inventario puesto de trabajo, entre otros.

2.2.1 INDUCCIÓN

Canal Capital para garantizar la adaptación de la persona al cargo y el logro de los resultados a corto plazo, así como facilitar la integración entre el servidor público y la entidad realizará un programa de inducción mediante el cual brinda información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del servidor público y de su rol dentro de la organización, que fortalezca su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

Este programa de inducción se realizará de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 del 1998, en su artículo 7; cuyos objetivos son:



	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- Iniciar su integración a la entidad, fortaleciendo su formación ética.
- Familiarizar al servidor con el Canal y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo sobre la misión del Canal y las funciones de su área, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto al Canal.

Por lo anterior, el programa de inducción dirigido a los servidores públicos y contratistas incluye contenidos de importancia tales como:

- Temas institucionales (plataforma estratégica del Canal: misión, visión, valores, reseña histórica, estructura organizacional, políticas, normas, productos y servicios que se prestan, plan de bienestar, derechos y deberes, entre otros temas).
- Inducción al puesto de trabajo: funciones del cargo, procesos de su dependencia o área, función del área, ubicación del puesto, documentos, procedimientos y registros asociados a las actividades a desarrollar políticas internas y externas que afecten el que hacer de su cargo.
- Inducción al Sistema Integrado de Gestión: Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema de Control Interno, Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subsistema de Gestión Ambiental, Subsistema de seguridad de la información, Subsistema de Gestión Documental y archivo, Subsistema de Responsabilidad Social y los temas adicionales que se requieran para dar cumplimiento de la misión y la visión de la entidad.

Se deben tener en cuenta los aspectos establecidos en el programa de inducción y reintroducción AGTH-PR-001.

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

2.2.2 REINDUCCIÓN

Se ha determinado desarrollar el proceso de reinducción cuando se presenten cambios en la estructura organizacional, o por lo menos una vez cada dos años si estos no se dan. Así mismo, si el servidor público es ubicado en el nuevo cargo o dependencia del Canal, recibirá reinducción, acorde con el programa formulado y haciendo énfasis en la plataforma estratégica de la entidad, funciones específicas del cargo, del proceso y dependencia, igualmente se le capacitará sobre el Sistema Integrado de Gestión.



Este programa de reinducción se realizará de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 del 1998, en su artículo 7; cuyos objetos son:

- Enterar a los servidores del Canal acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Se deben tener en cuenta los aspectos establecidos en el programa de inducción y reinducción AGTH-PR-001.

2.3 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA PERMANENCIA

Para buscar por el mejor desempeño y desarrollo de los servidores públicos y colaboradores, se implementa el Plan Institucional de Capacitación (PIC), esto con el fin de que se realicen

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

actividades hacia el mejoramiento continuo.

2.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



Con el ánimo de impartir capacitación y formación a los servidores del Canal en todos los niveles según aplique, se identificarán y programarán actividades de acuerdo con las necesidades de la entidad, manifestadas por los servidores, dando prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la misma, en el cumplimiento de los objetivos de la institución, en la consolidación de las competencias del servidor público en el cargo que desempeña, entre otros elementos.

El Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con la normatividad vigente se reorientó para el desarrollo de competencias de los servidores públicos, por lo tanto otro aspecto fundamental es desarrollar las competencias de sus empleados. Igualmente está orientado a que estos adquieran conocimientos, habilidades, destrezas y competencias con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite su desarrollo profesional y personal, el mejoramiento de la prestación de los servicios y el logro del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Serán beneficiarios de las actividades de capacitación, todos los empleados públicos y trabajadores oficiales del Canal. Estas actividades serán de carácter no formal y en primera instancia, deben estar relacionadas con las funciones del cargo o necesidades propias de la institución.

El personal vinculado mediante prestación de servicios, dado la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiará de los programas de inducción y reinducción. No obstante podrán participar en actividades de capacitación, siempre y cuando esta no implique erogación por parte de la entidad.

El Plan de Capacitación se debe desarrollar de acuerdo con lo establecido en el procedimiento AGTH-PD-012 Capacitación y el producto por cada vigencia se establecerá en el Plan

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Institucional de Capacitación AGTH-PL-002.

2.3.2 BIENESTAR LABORAL

La Subdirección Administrativa – Talento Humano - anualmente y como resultado de: (i) estudios técnicos que permitan la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, e (ii) informes de riesgo psicosocial o medición del clima organizacional, diseñará e implementará el “Plan de Bienestar Laboral” para la vigencia. Esto con el fin de fomentar ambientes laborales satisfactorios y propicios para el bienestar, desarrollo de los servidores de la entidad, y satisfacer las necesidades tanto de la entidad como de los funcionarios en el contexto laboral.



Debe contener acciones participativas para el desarrollo de los funcionarios y su grupo familiar, entendiendo por grupo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos dependientes del servidor acreditados ante la entidad. Estas acciones deben ir encaminadas a satisfacer necesidades de recreación, deporte, cultura, promoción y prevención de la salud, entre otros.

Canal Capital trabajará en la salud integral de los trabajadores, en sus dimensiones físicas, mentales, sociales y trascendentes, apoyado a través de programas y servicios de salud de carácter preventivo, con enfoque humanístico y orientado hacia la plenitud y satisfacción individual y grupal.

El plan de bienestar se debe desarrollar de acuerdo con lo establecido en el procedimiento AGTH-PD-013 Plan de Bienestar y el producto por cada vigencia se establecerá en el Plan de Bienestar AGTH-PL-001.

2.3.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y la eliminación de los factores y

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el mismo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro así como el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respalda el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Considerando estos factores, Canal Capital desarrolla un subsistema que favorece a sus trabajadores y a otras partes interesadas, acorde con sus necesidades y ajustado a las características del país y del sector económico, y va más allá de la ejecución de acciones aisladas, donde las actividades de salud y seguridad están integradas con las misionales, a fin de proporcionar unos requisitos mínimos de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo, con el objetivo de proteger de forma integral la salud de los colaboradores.

El Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene entonces como objetivo garantizar condiciones seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades de Canal Capital, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.



Las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen en el procedimiento AGTH-PD-009.

2.3.5 REMUNERACIÓN SALARIAL Y NÓMINA:

La remuneración salarial de los servidores públicos estará regulada por las normas legales vigentes en la materia; y se liquidará y pagará oportunamente la nómina, los aportes a la seguridad social y los parafiscales, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

2.3.6 POLÍTICA DE MANEJO Y CUSTODIA DE HOJAS DE VIDA E INFORMACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.

Canal Capital respetará la intimidad de sus servidores públicos y trabajadores oficiales; por tal motivo mantendrá confidencialidad de la información del personal, restringirá el uso de las hojas

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PO-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 3	
		FECHA DE APROBACIÓN: 16/12/2016 Aprobada mediante Comité SIG 004-2016	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

de vida solo a las entidades de control o judiciales y procesos administrativos de talento humano y no suministrará datos de índole personal a las personas o entidades diferentes a las enunciadas respetando lo establecido en la Ley 1266 de 2008.

2.4 PRÁCTICAS ASOCIADAS A LA DESVINCULACIÓN

Para los servidores públicos que van a ser desvinculados por causa de los diferentes tipos de reconocimiento pensional que conllevan a cambios en la calidad de vida del trabajador y su familia; Canal Capital buscará asesoría en entidades tales como el Ministerio de Trabajo, el SENA y la Caja de Compensación Familiar, que les apoye en el proceso de aceptación de sus nuevas condiciones de vida.

Cualquier servidor público o trabajador oficial que se desvincule por cualquier motivo de la entidad deberá diligenciar el correspondiente paz y salvo, hacer la respectiva entrega del informe final de gestión y/o acta de entrega del puesto según corresponda, adicional a la entrega de los elementos físicos que tenga a su cargo y el carné de la entidad. Las actividades de la desvinculación se encuentran desarrolladas en el procedimiento AGTH-PD-003 Retiro de servidor público.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
María Marlene González Dosa Profesional Universitario de Talento Humano	Claudia Patricia Rodríguez Cobos Subdirectora Administrativa	Miguel Fernando Vega Rodríguez Secretario General