

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 00486 DE 15 JUL 2015

“Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía”

EL TENIENTE CORONEL ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS, en especial las que le confiere el artículo 22 del Decreto Ley 092 de 2007, y Resolución No. 4856 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que el Artículo 121 de la Constitución Política de Colombia, dispone *“Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley”*.

Que el Artículo 122 de la Constitución Política establece que *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”*.

Que la Ley 62 del 12 de agosto de 1993 en su artículo 7° establece: **“PROFESIONALISMO**. *La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario”*.

Que el decreto 2125 del 16 de Julio de 2008, Por el cual se modifica la estructura del Fondo Rotatorio de la Policía y se dictan otras disposiciones, en su artículo tercero **Funciones de la Dirección General**, numeral cinco dice: *“Son funciones de la dirección del FORPO, Nombrar, remover y administrar el talento humano”*.

Que el Acuerdo Número 12 del 02 de Septiembre de 2013, por el cual se establecen los estatutos del Fondo Rotatorio de la Policía en su artículo 17 numeral 5 establece **Funciones de la Dirección General**, en su numeral cinco dice: *“Son funciones de la dirección del FORPO, Nombrar, remover y administrar el talento humano”*.

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

Que de conformidad con el Artículo 9° de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, *"Delegación. Las autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política y de conformidad con la presente Ley, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.*

Sin perjuicio de las delegaciones previstas en leyes orgánicas, en todo caso, los ministros, directores de departamento administrativo, superintendentes, representantes legales de organismos y entidades que posean una estructura independiente y autonomía administrativa podrán delegar la atención y decisión de los asuntos a ellos confiados por la ley y los actos orgánicos respectivos, en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente, con el propósito de dar desarrollo a los principios de la función administrativa enunciados en el artículo 209 de la Constitución Política y en la presente Ley".

Que el Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000 *"Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional."*, establece en su Artículo 42 *"contempla la forma de disponer destinaciones, traslados, comisiones y encargos del personal uniformado"*.

Que el Consejo Directivo del Fondo Rotatorio de la Policía mediante Acuerdo No. 012 del 2013 adopta el estatuto interno del Fondo Rotatorio de la Policía, otorgándole en el numeral 4° del artículo 17 al Director General la función de: *"Delegar en dependencias y funcionarios subalternos el ejercicio de aquellas funciones que considere necesarias para la correcta prestación del servicio de la entidad."*

Que la norma ibídem en su Capítulo IV sobre Régimen del Personal, establece en su Artículo 20 sobre Clasificación de los servidores, que: *"Para todos los efectos legales, las personas que presten sus servicios en el Fondo Rotatorio de la Policía tendrán el carácter de servidores públicos y por lo tanto estarán sometidos al régimen legal vigente para los mismos."*

Que el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía, es una herramienta que permite la funcionalidad y potencialización de la administración del talento humano en la Entidad, posibilitando de esta manera la ubicación, capacitación y evaluación de la idoneidad laboral de los uniformados y no uniformados en comisión de servicios por resolución ministerial.

Que de acuerdo con los criterios definidos desde la descripción de las denominaciones de cargos y las funciones esenciales. Se fortalece de esta manera la organización y la calidad de vida de los empleados públicos, proporcionando a la Institución una fuente adecuada para aumentar la eficacia y efectividad de la misión y visión del Fondo Rotatorio de la Policía.

Que en mérito de lo descrito el señor Teniente Coronel encargado de las funciones del Despacho del Director General del Fondo Rotatorio de la Policía,

RESUELVE:

ARTICULO 1°. ESTABLECER el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, descrito y desarrollado en el Anexo de la presente resolución.

ARTICULO 2°. OBJETO. El Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, contiene unos derroteros para la administración de talento humano, que brinda elementos descriptivos del cargo, propósito principal y funciones esenciales que se requiere para el logro de la misionalidad institucional a través del desempeño individual y de grupo.

PARAGRAFO 1. Independientemente de la regulación funcional de las denominaciones de los cargos establecidos en el presente instrumento guía de funciones, para el caso del personal uniformado, este tiene la obligación de seguir cumpliendo con su misionalidad institucional, realizando las funciones encomendadas por la Constitución y la ley.

ARTICULO 3°. ALCANCE. El instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, es la guía de referencia a través de la cual se identifican las denominaciones de los cargos que aportan a los procesos institucionales enmarcados en el Sistema de Gestión Integral, de igual manera hace referencia al propósito principal de cada denominación de cargo y sus funciones esenciales de acuerdo con la estructura orgánica y las necesidades organizacionales del Fondo Rotatorio de la Policía.

ARTICULO 4°. CONTENIDO. El Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, se encuentra descrito en el anexo de la presente resolución bajo los siguientes aspectos:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

Entidad: Se pone la Entidad que conforma el Ministerio de Defensa Nacional, al que está designado el empleo; en este caso el FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA.

Nivel: Seleccionar el nivel jerárquico al que pertenece el cargo que se está describiendo. Para efectos del presente Instrumento guía, el cual tiene un propósito orientador, estos niveles de referencia permitirán clasificar los empleos del personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, los cuales son: *profesional, técnico y asistencial.*

Denominación del Cargo: Establecer el nombre del cargo de acuerdo a lo establecido por la Entidad y la resolución ministerial que regula la comisión de servicios.

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

II. REQUISITOS

En este espacio se establecen los requisitos de estudio y experiencia que deben exigirse para el desarrollo de las funciones de los empleados. Estas son retomadas de las mismas reglas exigidas a los funcionarios públicos civiles no uniformados, cuya norma rectora es el Decreto 1666 del 14 de mayo de 2007. De la misma forma se establecen las equivalencias previstas para aquellos posibles casos.

III. EN QUE PROCESO PARTICIPA

Se establece el proceso o procesos en el que participa el empleo.

IV. PROPOSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO

Se establece el objetivo que reúne en esencia las diferentes funciones que debe desarrollarse en el empleo.

V. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO

Se describen las principales funciones que identifican y se asignan al empleo, teniendo en cuenta el nivel jerárquico, el tipo de responsabilidad del empleo y el proceso en el que se desenvuelve. Estas responden a las actividades estratégicas de los procesos y a las necesidades de la organización.

ARTÍCULO 5°. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS UNIFORMADOS Y NO UNIFORMADOS EN COMISIÓN PERMANENTE DE QUE TRATA EL PRESENTE INSTRUMENTO GUIA. Todos los funcionarios públicos uniformados y no uniformados de la Policía Nacional en comisión permanente, de los distintos niveles jerárquicos de que trata el presente Instrumento guía, deberán tener y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Reserva de Información	Capacidad personal para responder individualmente por la guarda y cuidado de la información del Sector Defensa de la que tenga conocimiento, por razón del empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Protege de terceros no autorizados, la información del Sector Defensa que maneja. • Adopta las precauciones requeridas para evitar la divulgación no autorizada de la información del Sector Defensa a su cargo, así como de aquella a la que por razones del servicio tenga acceso.
Identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública y con los valores institucionales	Demostración individual de cómo el funcionario identifica y asume las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce en el ejercicio de sus funciones los niveles de mando militar y policial, respetando el conducto regular. • Demuestra sentido de pertenencia con el logro de los objetivos institucionales de la Fuerza Pública, orientados a salvaguardar la seguridad nacional, así

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

del Sector Defensa.	requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña así como la identidad con los valores institucionales del Sector Defensa.	como disponibilidad permanente para el ejercicio de sus funciones. • Responde en su actividad laboral y personal, manifestando entendimiento de la cultura organizacional del Sector, así como una interiorización de los valores asociados al compromiso con la Defensa y Seguridad Nacional.
---------------------	---	---

ARTÍCULO 6°. COMPETENCIAS POR NIVEL JERÁRQUICO. Cada uno de los funcionarios públicos uniformados y no uniformados de la Policía Nacional en comisión de que trata el presente Instrumento guía, deberán tener y evidenciar las competencias del nivel jerárquico al que pertenezca el empleo que desempeña, como establece de la siguiente manera:

NIVEL PROFESIONAL

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Aptitud cognoscitiva propia de la formación profesional	Poseer conocimientos académicos, herramientas, y metodologías propias de la formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce teorías, metodologías, y cuerpos científicos necesarios para el desarrollo de procesos, procedimientos y actividades requeridos por el sector defensa. • Propone alternativas de acción de acuerdo a su formación profesional. • Apoya la ejecución de planes, programas y proyectos propios del sector defensa. • Se actualiza sobre el desarrollo de teorías y nuevas tecnologías requeridas para el desarrollo de la organización.
Trabajo en equipo e interdisciplinario.	Contribuir al desarrollo laboral y de la sinergia de los equipos de trabajo para el cumplimiento de metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Aporta, comparte y comunica sus conocimientos, para el desarrollo de tareas conjuntas de forma interdisciplinaria. • Crea relaciones de trabajo efectivas. • Permite el desarrollo de un clima laboral adecuado para el desarrollo eficiente de los equipos de trabajo. • Analiza, compara Y facilita el desarrollo de metodologías, procesos y productos derivados del accionar de los equipos de trabajo.

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

NIVEL TÉCNICO

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Habilidad técnica misional y de servicios.	Apoyar a través de conocimientos y aplicación de tecnologías, el cumplimiento del objeto misional del Sector Defensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra, comprende y aplica conocimientos y tecnologías requeridas al servicio del cumplimiento de la misión del Sector Defensa. • Presta una asistencia técnica de servicio al desarrollo de las labores misionales incluidas la de seguridad, defensa e inteligencia militar o policial. • Comprende y cumple las instrucciones dadas, para la realización de actividades propias de su servicio relacionado con la misión sectorial. • Es recursivo y práctico en la asistencia técnica, en desarrollo de procesos misionales llevados a cabo por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Habilidad técnica administrativa y de apoyo.	Apoyar a través de conocimientos y aplicación de tecnologías, la gestión administrativa requerida por el Sector Defensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra, comprende y aplica conocimientos y tecnologías administrativas, requeridas por el Sector Defensa. • Presta asistencia técnica administrativa de apoyo, al desarrollo de las labores del Sector Defensa. • Participa de manera activa, en los equipos de trabajo que apoyan la actividad administrativa del sector defensa. • Cumple las normas de seguridad exigidas en el desarrollo de funciones asignadas

NIVEL ASISTENCIAL

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Apoyo y asistencia al objeto misional y de servicios.	Apoyar a través de su actividad laboral el cumplimiento del objeto misional del Sector Defensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Presta asistencia laboral de servicio, al desarrollo del cumplimiento de la misión del sector defensa incluida el área de seguridad, defensa e inteligencia. • Entiende y cumple las instrucciones de seguridad, confidencialidad y reserva dadas, para la realización de actividades propias de su servicio. • Cumple las normas de seguridad exigidas en el desarrollo de funciones

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

		asignadas.
Apoyo y asistencia administrativa.	Apoyar a través de su actividad laboral la gestión administrativa requerida por el Sector Defensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Presta una asistencia laboral administrativa al desarrollo del Sector Defensa. • Cumple las instrucciones dadas, para la realización de actividades de apoyo administrativo propias de su quehacer laboral. • Asume y acata el control de los funcionarios responsables, de las actividades asignadas.

PARAGRAFO 1. El Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión permanente en el Fondo Rotatorio de la Policía, constituye un referente de acción y mejora del desempeño de las funciones de los servidores públicos de la Entidad. Este contiene los elementos imprescindibles para el desempeño de los empleos, de modo que las competencias comportamentales y de nivel descrito, refuerza el ejercicio de funciones y el mejoramiento de destrezas en los puestos de trabajo. Al ser una guía no se hace necesario la descripción de familias de competencias asociadas a cada una de las denominaciones de los cargos.

ARTICULO 7°. AJUSTE DE LA PERSONA AL CARGO. Con el fin de identificar el ajuste de los funcionarios a los cargos que en la actualidad ocupan o que podrían ocupar en el futuro bajo estudios previos de idoneidad, se requiere cruzar el cargo y el perfil de la persona. Este ejercicio lo permite el Anexo de la presente resolución al identificar niveles, requisitos y competencias básicas comportamentales y de nivel.

PARÁGRAFO 1. Se podrán presentar excepciones del ajuste al perfil del cargo, siempre y cuando exista la deficiencia en personal idóneo para la ejecución del cargo, previa revisión y constancia del Coordinador del Grupo de Talento Humano.

ARTICULO 8°. TOMA DE CONCIENCIA A TRAVÉS DE LA INDUCCIÓN. Es responsabilidad del Grupo de Talento Humano, dar a conocer a los funcionarios el cargo que desempeñarán, las funciones del mismo y el acople al perfil de acuerdo al nivel jerárquico, así como el proceso al que contribuyen con su labor y de qué manera este aporta a la misionalidad de la organización. Esta actividad debe realizarse en la inducción al cargo, en el momento de presentarse el funcionario al nuevo cargo, como una forma de garantizar el desempeño de las funciones propias del nuevo sitio de trabajo.

ARTICULO 9°. RESPONSABILIDADES. Los Subdirectores, Jefes de Oficinas Asesoras o Coordinadores de Grupo, serán responsables de la correcta aplicación del presente Instrumento guía para la ubicación laboral del personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución, el Coordinador de Talento Humano garantizará la ejecución de dicha actividad con el fin de optimizar la calidad laboral de los funcionarios y la mejora en la prestación del servicio.

Así mismo, el jefe inmediato del funcionario y el Coordinador de Talento Humano, deberán aplicar y garantizar la implementación de los planes de desarrollo individual con el fin de promover el mejoramiento en el ajuste al perfil y el adecuado desempeño del servidor público.

Continuación Resolución "Por la cual se establece el Instrumento guía de funciones para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional en comisión en el Fondo Rotatorio de la Policía"

ARTICULO 10°. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Los Subdirectores, Jefes de Oficinas Asesoras o Coordinadores de Grupo, serán responsables del correcto uso de la herramienta así como de la posible asignación irregular del personal en sus dependencias.

ARTICULO 11°. MODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO GUÍA DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO Y NO UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL EN COMISIÓN PERMANENTE EN EL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA. El Grupo de Talento Humano, tendrá la responsabilidad de propender por la actualización permanente del presente Instrumento guía, garantizando la inserción de las funciones correctas y necesarias para el constante avance y mejora de la organización.

PARAGRAFO 1. Los Subdirectores, Jefes de Oficinas asesoras o Coordinadores de Grupo interesados en realizar modificaciones, deberán elaborar actas de aprobación debidamente documentadas y justificadas, las cuales deberán ser remitidas ante Talento Humano de la entidad quien emitirá concepto favorable o desfavorable para dicha modificación, acto seguido se enviara a la Dirección de la entidad para su aprobación correspondiente, si así lo considera pertinente.

ARTICULO 12°. MODIFICACIÓN Y CREACIÓN DE NUEVOS CARGOS. Siguiendo los parámetros establecidos por el proceso "Direccionamiento del Talento Humano" y en caso de darse la posible promulgación de actos administrativos de modificación y creación de estructuras orgánicas para el FORPO por el Director de la entidad, los Subdirectores, Jefes de Oficinas Asesoras o Coordinadores de Grupo solicitarán a Talento Humano la incorporación y actualización del listado de denominaciones de cargos y funciones al Instrumento guía.

ARTICULO 13°. PUBLICACIÓN. La presente resolución se publicará en la página web de la Entidad y se divulgará a través de los medios electrónicos y/o físicos que disponga la Entidad.

ARTICULO 14°. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada En Bogotá, D.C. a los 15 JUL 2015

Teniente Coronel **ALBEIRO RUIZ REYES**
Encargado de las funciones del despacho del Director General

Elaboró: Marlén Rodríguez Cruz – Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa
Revisó: Administrador de Empresas William Sandoval Barrero – Coordinador Grupo Talento Humano
Revisó: Abg. Orlando Herrera Corpas – Asesor jurídico Subdirección Administrativa y Financiera
Aprobó: Teniente Coronel José Ignacio Vásquez Ramírez – Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)
Aprobó: Capitán Edward Mauricio Dávila Sánchez – Subdirector Administrativo y Financiero (E)

"SERVICIO CON PROBIDAD"