

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 00153 DEL 03 ABR 2019

“POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 MEDIANTE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DIRECTIVO DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL DIRECTOR GENERAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS, Y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 2701 de 1988 reformó el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa Nacional.

Que la Ley 87 de 1993, estableció normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado, y se dictaron otras disposiciones.

Que la Ley 152 de 1994 en su artículo 26, dispone: *“Planes de acción. Con base en el Plan Nacional de Desarrollo aprobado cada uno de los organismos públicos de todo orden a los que se aplica esta Ley, preparará su correspondiente plan de acción”*.

Que la Ley 734 de 2002 en el artículo 33, numerales 4 y 5, dispuso: que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a la disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente y a partir del 28 de mayo de 2019 lo establecido en la Ley 1952 de 2019.

Que el Decreto N° 2125 de 2008, modificó la estructura orgánica del Fondo Rotatorio de la Policía.

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74, estableció que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, deberán publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, estrategias, proyectos, metas, los responsables y los indicadores de gestión.

Que la Resolución 3135 del 30 de junio de 2011, emitida por el Ministerio de Defensa Nacional estableció las competencias funcionales aplicables a los empleos de los funcionarios civiles y no uniformados del Sector Defensa, aplicadas en el Fondo Rotatorio de la Policía, como Competencias Específicas.

"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Que el numeral 7.2 de la norma ISO 9001:2015, dispuso que la organización debe:

- a). *Establecer la competencia de las personas que llevan a cabo un trabajo que puede afectar al desempeño y la eficiencia del Sistema de Gestión de la Calidad.*
b). *Asegurarse de que estas personas sean competentes, basándose en la aplicación, formación o experiencias apropiadas.* c). *Cuando sea aplicable tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas.* d). *Conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia".*

Que el Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa", en la **PARTE 2. REGLAMENTACIONES GENERALES. TÍTULO 1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** **CAPÍTULO 1. DEL PERSONAL NO UNIFORMADO SECCIÓN 1., establece:**

"DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y REQUISITOS GENERALES CON LA NOMENCLATURA Y CLASIFICACIÓN PARA LOS DIFERENTES EMPLEOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES QUE CONFORMAN EL SECTOR DEFENSA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Que mediante el Decreto 1083 de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

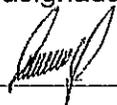
Que la Ley 1753 de 2015 en su artículo 133, establece en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de Calidad, que trata la Ley 872 de 2003 y el Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998.

Que el Decreto 1499 de 2017, modificó el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

Que en aplicación al Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) reglamentado en el Decreto 1499 de 2017, cuyo propósito es integrar los Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno, el Fondo Rotatorio de la Policía expidió la Resolución N° 00373 del 31 de julio de 2018, "por la cual se derogan las Resoluciones N°00960 del 2013 y N°00475 de 2017, y se Crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Fondo Rotatorio de la Policía y se dictan otras disposiciones".

Que el documento Guía "Modelo de Gestión Ética" para las entidades del Estado determina los lineamientos, con el propósito de que el Fondo Rotatorio de la Policía gestione la ética al interior de sus dependencias, que impacte los comportamientos de los servidores públicos que la integran.

Que la gestión por competencias se constituye en el elemento responsable y generador de comportamientos destacados que conducen al desempeño sobresaliente del servicio público, propendiendo por el cumplimiento de la misión de la entidad, proporcionando una mayor precisión en la identificación de los comportamientos asociados a los resultados de la función asignada.



"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Que el numeral 4.4.2 de la norma OHSAS 18001:2007 establece que la competencia, formación y toma de conciencia de la organización, debe asegurar que cualquier persona que esté bajo su control ejecutando tareas que pueden tener impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, sea competente con base en su educación, formación o experiencia conservando los registros asociados. La organización debe identificar las necesidades de formación relacionada con los riesgos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Debe suministrar formación o realizar otras tareas para satisfacer estas necesidades, evaluando la eficacia de la formación o de las acciones tomadas.

Que en el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional, se debe tener presente la alineación de las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con las Políticas Organizacionales y Operacionales del Fondo Rotatorio de la Policía en donde se encuentra inmersa la Política Organizacional, Talento Humano, Competencias y Desarrollo Humano Integral.

Que mediante Resolución N° 00579 del 29 de octubre de 2018, se derogó la Resolución N° 00586 del 13 de septiembre de 2016, "por la cual se adopta el Modelo de Cultura Organizacional, se conforma el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional, en el Fondo Rotatorio de la Policía"

Que se hace necesario derogar la Resolución N° 00579 del 29 de octubre de 2018, con el propósito de actualizar la normatividad, modificar el número de los integrantes del Comité de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional y se armonizará con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que en mérito de lo expuesto, el Director General del Fondo Rotatorio de la Policía,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Deróguese la Resolución N° 00579 del 29 de octubre de 2018, acorde con lo señalado en la parte motiva de esta decisión administrativa.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adóptese el Modelo de Gestión Humana soportado en Competencias y el Modelo de Cultura Organizacional, como una estrategia gerencial orientada a incrementar los niveles de productividad del cliente interno y la satisfacción del cliente externo que conlleve a la efectividad de los bienes y servicios que produce y entrega la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. Implementar los seis (6) componentes del Modelo de Gestión Humana Soportado en Competencias:

a) Componente de Planeación Estratégica del Talento Humano:

Permite la articulación de la gestión del Talento Humano con la planeación estratégica del Fondo Rotatorio de la Policía, dentro de la cual se concebirá lineamientos de políticas, planes, programas y proyectos que impacten la eficacia, eficiencia y productividad; para ello es imprescindible realizar estudios de las necesidades cuantitativas y cualitativas que generen las

"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

políticas de talento humano, así como la definición de estrategias efectivas desde la selección hasta el retiro para su adecuada gestión.

La Planeación Estratégica de Talento Humano integral estará conformada por:

Plan Anual de Vacantes, "todas las unidades de personal, deben elaborar anualmente, su plan anual de empleos vacantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004".

- **Plan Institucional de Capacitación-PIC**, "incluye los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) que formulen los empleados según sus necesidades, la planeación institucional y las prioridades de la entidad".
- **Programa de Bienestar e Incentivos**, "el programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo".
- **Clima Organizacional**, "comprende la calidad de vida laboral, para lo cual la entidad deberá medir por lo menos cada dos años el clima laboral".

b). Componente de Planificación, Gestión y Desarrollo del Talento Humano:

Contempla los procedimientos y actividades del proceso de Direccionamiento del Talento Humano, los cuales al estandarizarlos se podrá administrar y gestionar el talento humano soportado en competencias, valores y principios organizacionales, con el fin de mejorar el desempeño de los servidores públicos vinculados al Fondo Rotatorio de la Policía y propiciar la mejora de la calidad de vida laboral. En este componente se agrupan 3 elementos: **Planificación, Gestión y Desarrollo del Talento Humano.**

• **La Planificación del Talento Humano:**

Proceso en el cual se fundamentan las metas, objetivos y necesidades del personal, alineando la planificación del factor humano y la planeación estratégica, estableciendo planes y programas específicos del talento humano integrando políticas y prácticas que permitan el adecuado funcionamiento y desarrollo del proceso y sus procedimientos en cuanto a las prioridades de la entidad.

• **Gestión del Talento Humano:**

Orientado a mejorar las condiciones laborales para lograr resultados efectivos; en este elemento se encuentran los procedimientos y actividades: administración de personal, (historias laborales, trámite de pasajes y viáticos, reubicación laboral, identificación, vacaciones, licencias remuneradas y no remuneradas, permisos, suspensiones, comisiones, retiros, etc.), administración de la evaluación del desempeño laboral y competencias, afiliación, liquidación de seguridad social y parafiscales, nómina, liquidación traslado o pago de cesantías y prestaciones sociales, desvinculación de personal y reconocimiento de pensión.

• **Desarrollo del Talento Humano**

Encaminado a planear y ejecutar actividades que potencien y favorezcan las competencias, los niveles de efectividad, el desempeño laboral y el crecimiento personal; en este elemento se encuentran los procedimientos y actividades: capacitación, seguridad y salud en el trabajo, inducción, reinducción y estímulos.



"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

c). Componente de Transparencia e Integridad del Talento Humano: permite el logro de la Política Organizacional, Transparencia e Integridad en el actuar, ceñida por lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno, documento que contiene el compromiso que asumen los servidores públicos del Fondo Rotatorio de la Policía, de respetar los principios y valores éticos, que garanticen una gestión integral, eficiente y transparente, con el fin de generar confianza en los funcionarios, clientes, usuarios y otras partes interesadas; así como de orientar la actuación con la aplicación de mecanismos de gobierno, la conducta y la divulgación de la información pública, buscando mejores prácticas que guíen hacia un futuro sólido a la entidad.

d). Componente Comunicación Estratégica del Talento Humano: facilita el mantener informado a los servidores públicos del Fondo Rotatorio de la Policía sobre las actividades que se desarrollan en beneficio de la calidad de vida, bienestar y gestión del Talento Humano. Tiene como objetivos:

- Fortalecer la interacción del talento humano con la entidad, propiciando espacios y mecanismos que faciliten la información de interés.
- Determinar estrategias de comunicación que impacten y despierten el interés, compromiso, sentido de pertenencia, motivación, participación y cooperación de todos los funcionarios de la entidad.
- Difundir por todos los medios internos de comunicación, la política, órdenes e instrucciones y demás mensajes en materia de talento humano que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, el conocimiento y las relaciones interpersonales.

e). Componente Sistema de Información Integral del Talento Humano: permite la consolidación del factor más importante del talento humano en el Sistema de Información de Gestión del Empleo Público-SIGEP y en el sistema local de talento humano de la entidad, para disponer de datos relacionados con hojas de vida, bienes y rentas, contratos, vinculaciones y desvinculaciones, situaciones administrativas, programas de bienestar y capacitación, entre otros, para lo cual el Fondo Rotatorio de la Policía y los servidores públicos deben gestionar la misma. Tiene como objetivos:

- Contar con información objetiva, confiable y en tiempo real del personal.
- Facilitar la gestión y el control centralizado de los datos.

f). Componente Medición de la Gestión del Talento Humano: permite contar con indicadores que midan de forma objetiva y real la gestión del talento humano, el resultado de esta medición será el insumo (datos y hechos) fundamentales que facilitarán la toma de decisiones objetivas y justas por parte de la Dirección General en lo que concierne al Talento Humano de la entidad.

Tiene como objetivos:

- Evaluar objetivamente los resultados alcanzados en la gestión del talento humano.
- Medir cuantitativa y cualitativamente la gestión del talento humano.
- Contribuir en el logro de los objetivos estratégicos y de los procesos.
- Gestionar efectivamente el talento humano sobre la base de la medición de su gestión.
- Promover la cultura de la medición para el logro de lo planeado.

ARTÍCULO CUARTO. Implementar los cuatro (4) componentes del Modelo de Cultura Organizacional:

"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

- a). **Componente de Servicio con Probidad:** permite prestar un servicio efectivo y de calidad, soportado en el sentido de pertenencia, compromiso, motivación y profesionalismo para alcanzar la excelencia en lo que se hace, para generar credibilidad y confianza en los servicios.
- b). **Componente de Dignificación del Servidor Público:** Orientado a establecer relaciones interpersonales de confianza y respeto, a través de comportamientos reflejados en la nobleza, la constancia, riqueza, sabiduría que generen un ambiente de confianza, seguridad y franqueza.
- c). **Componente de Comunicación:** Encauzado a establecer un manejo de la comunicación oportuna y confiable, haciendo del conocimiento público la información derivada de las actuaciones y resultados, para ello se debe dar a conocer interna y externamente.
- d). **Componente de Integridad:** Actuar bajo las normas, principios y valores, mostrando rectitud, sinceridad, legalidad y transparencia en lo público.

ARTÍCULO QUINTO. Aplicar las Competencias Genéricas y las Específicas para los empleos actuales de la entidad que desempeñará el personal de planta, uniformado en comisión y personal al servicio de los procesos productivos, adoptando las siguientes definiciones:

- **Competencias:** las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; la cual está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **Competencias comportamentales:** se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.
- **Competencias funcionales:** las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un empleo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que den cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

PARÁGRAFO ÚNICO. El Fondo Rotatorio de la Policía adoptará las competencias y requisitos generales contemplados en el Decreto 1070 de 2015, que serán el insumo fundamental para optimizar los procedimientos y actividades como: selección e incorporación, ubicación laboral, evaluación del desempeño, capacitación, inducción y reinducción, bienestar y estímulos, clima organizacional y Código de Buen Gobierno.

ARTÍCULO SEXTO. Confórmese el comité directivo de gestión humana, ética y cultura organizacional, de acuerdo con los objetivos y descripción de los componentes del Modelo de Gestión Humana y Modelo de Cultura Organizacional, con el propósito de definir políticas y líneas de acción en materia de gestión del talento humano, comportamiento ético y cultura organizacional, así como liderar, acompañar, ejecutar, monitorear y retroalimentar todos los planes, programas, proyectos y actividades que permitan la alineación y la integración de los

"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

procedimientos de los procesos del Direccionamiento del Talento Humano, Control Ético y Disciplinario y Direccionamiento Estratégico, basados en la transparencia e integridad en el actuar y desarrollo organizacional.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Composición del Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional. Estará integrado por: el Director(a) General, Subdirector (a) Operativo, Subdirector (a) Administrativo y Financiero, Jefe Oficina Asesora de Planeación, Jefe Oficina Asesora Jurídica, Jefe Oficina de Control Interno y/o por el funcionario a quien se delegue tal atribución, los cuales tendrán voz y voto y el Coordinador (a) del Grupo de Talento Humano como secretario (a) técnico del comité.

ARTÍCULO OCTAVO. Responsabilidades. El Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional tendrán las siguientes responsabilidades:

- Emitir directrices que permitan la efectiva gestión del talento humano, el comportamiento ético y el afianzamiento de la cultura organizacional en la entidad.
- Determinar líneas de acción que faciliten la acertada aplicación de lo dispuesto en los planes específicos de bienestar y estímulos, capacitación, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo y comportamiento ético, así como de las actividades ejecutadas para la gestión del talento humano y la calidad de vida de los servidores públicos que laboran en la entidad.
- Coordinar las actividades a ejecutar en la gestión humana, ética y cultura organizacional con las diferentes dependencias de la entidad.
- Servir de instancia de interpretación del Código de Ética ante conflictos éticos que involucren a servidores públicos de la entidad.
- Facilitar los canales de comunicación entre los diferentes niveles, en todos los temas relacionados con gestión humana, ética y cultura organizacional.
- Determinar la aplicación de los estímulos a través de un juicio de valor de los comportamientos y resultados demostrados por el personal, así como de los logros alcanzados.
- Tomar las decisiones y acciones a que haya lugar, con base en la información presentada por el Grupo Talento Humano, en lo referente al manejo del personal, la cultura organizacional y del comportamiento ético.
- Tomar decisiones en lo relacionado a nombramientos, vinculaciones, contrato de prestación de servicios y reubicación laboral de los servidores públicos (ver **I 1 4 01V2 INSTRUCTIVO PARA REALIZAR TRASLADOS**), clima organizacional, seguridad y salud y en el trabajo, condecoraciones, reconocimientos, historias laborales, plan vacacional, capacitación, bienestar, entre otros.
- Tomar decisiones en lo relacionado con temas de prórrogas de personal de planta, personal al servicio de los procesos productivos y de prestación de servicios.
- Tomar las decisiones y determinar líneas de acción, frente a las necesidades, problemática e inquietudes presentadas por el personal o dependencia, expuestas por el Secretario del Comité Directivo quien será el Coordinador (a) del Grupo Talento Humano.
- Tomar decisiones en lo relacionado con el afianzamiento de la cultura organizacional, solicitando informes al Grupo Control Disciplinario Interno en lo concerniente con la transparencia e integridad en el actuar y al Grupo de Talento Humano en todo lo pertinente a la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos y actividades en materia de Gestión Humana y Desarrollo Humano Integral, que aseguren la aplicación y sostenibilidad del Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias, Modelo de Cultura Organizacional y la Gestión Ética.



"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

- Solicitar informes periódicos a la Oficina Asesora de Planeación, Grupo Control Disciplinario Interno y Grupo Talento Humano, sobre resultados y avances de los planes específicos, cultura organizacional, comportamiento ético, bienestar y estímulos, capacitación, mejoramiento del clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan vacacional, reubicación laboral, entre otros, con el fin de fortalecer su funcionamiento.
- Presentar propuesta a la Alta Dirección de los postulados a personaje, grupo y/o equipo del mes de la respectiva vigencia, siendo el Director General quien tiene la potestad de elegirlos así:

PARÁGRAFO PRIMERO. Selección del personaje, grupo y/o equipo del mes así: se postulará un personaje, grupo y/o equipo del mes por parte de la Dirección General, Oficinas Asesoras dentro de la cual se incluirá la Oficina de Control Interno; por la Subdirección Operativa se incluirá el Grupo de Operaciones de Comercio Exterior y Fábrica de Confecciones, y por la Subdirección Administrativa y Financiera los Grupos de Almacén General y Gestión Documental.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección General, Oficinas Asesoras, Subdirección Operativa y Subdirección Administrativa y Financiera, elegirán un candidato para personaje, grupo y/o equipo del mes para ser presentado ante el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional.

La selección de los candidatos postulados grupo y/o equipo del mes, se realizará en el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional en las sesiones realizadas mensualmente, los cuales deberán tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos que más adelante se mencionan.

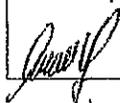
El Grupo Talento Humano consolidará la información de los postulados, para ser presentados ante el Comité Directivo de Gestión Humana Ética y Cultura Organizacional de la entidad para su evaluación y selección.

NOTA: el encargado de convocar a las Oficinas Asesoras para la postulación del personaje, grupo y/o equipo del mes, será el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Requisitos que deben cumplir los postulados para ser seleccionados como personajes, grupo y/o equipo del mes. El Director, los señores Subdirectores y Jefes de Oficinas Asesoras, deberán presentar los argumentos que contemplen un factor relevante que destaque su compromiso, considerando una situación trascendental y ajena a las labores cotidianas al desempeño laboral.

- La propuesta debe presentarse a través de la nueva plataforma tecnológica INFORPO.
- La postulación debe ser clara, precisa y fundamentada en hechos concretos y no subjetivos, describiendo valor agregado que demuestre porque se destaca de los demás.
- Los postulados deben cumplir a cabalidad el Régimen Interno como (cumplimiento de horario, porte de la dotación, porte de los elementos de protección personal, entre otros).
- El personaje, grupo y/o equipo del mes seleccionado deberá destacarse de manera positiva, siendo objeto de ejemplo ante los demás servidores públicos de la entidad.
- No tener sanciones disciplinarias en el último año.

NOTA: al personal por contrato de prestación de servicios se le podrá conceder únicamente estímulos e incentivos que no impliquen reconocimientos pecuniarios con el fin de exaltar su desempeño.



"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

PARÁGRAFO TERCERO. Selección del personaje, grupo y/o equipo del año así:

En el primer comité del mes de enero de la siguiente vigencia se elegirá el personaje, grupo y/o equipo del año, para lo cual se presentará ante el Comité Directivo de Gestión Humana la consolidación de los ganadores para su respectiva selección, los cuales soportarán su decisión de acuerdo a los criterios de evaluación que se deberán cumplir en su totalidad.

Los criterios de evaluación para la selección de personaje del mes y del año serán los siguientes:

- ¿Evidencia resultados de calificación en la evaluación del desempeño en un nivel sobresaliente?
- ¿Genera valor agregado en el cumplimiento de sus funciones y/o actividades con calidad y oportunidad?
- ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con el cliente interno y externo?
- ¿Se caracteriza por trabajar en equipo?
- ¿Presenta sanciones o anotaciones en el último año?
- ¿Cumple el Régimen Interno?
- ¿Es creativo y dinámico frente a la solución de problemas?
- Razones que justifican la postulación

PARÁGRAFO CUARTO. Reunión. El Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional se reunirá la última semana del mes para la toma de decisiones sobre la cultura organizacional, gestión humana y comportamiento ético. El secretario del comité tendrá la responsabilidad de convocar a las reuniones previa planeación, elaborará las respectivas actas y desarrollará las demás actividades a que haya lugar.

PARÁGRAFO QUINTO. Reuniones Extraordinarias. Se reunirán en forma extraordinaria cuando sean convocados por alguno de los miembros del Comité, previa autorización del Director (a) General de la entidad.

ARTÍCULO NOVENO. El desarrollo de las actividades que ejecuten las dependencias será realizada de forma concertada, participativa y articulada con la Oficina Asesora de Planeación, Grupo Control Disciplinario Interno y Grupo de Talento Humano, de modo que impacten beneficiosamente a todo el personal de la entidad.

PARÁGRAFO ÚNICO. El Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional podrá invitar a los Coordinadores y/o a cualquier otro funcionario a participar en las sesiones que realice, siempre y cuando se requiera tratar un tema específico.

ARTÍCULO DÉCIMO. El despliegue del Modelo de Gestión Humana soportado en Competencias y Modelo de Cultura Organizacional, será realizado por los profesionales de las Áreas de Psicología y Trabajo Social de la entidad. El tema relacionado con el Comportamiento Ético, por parte del Grupo de Control Disciplinario Interno y los lineamientos de política, dirigida a todo el personal de la entidad, estará bajo la responsabilidad misional de la Oficina Asesora de Planeación.



"POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN N° 00579 DEL 29 DE OCTUBRE DE 2018 RELACIONADA CON LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA, ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Directriz para el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional y Equipo de Gestión Humana.

- a. Unificar y consolidar un solo Gerenciamiento y Gestión del Talento Humano en la entidad a través del cumplimiento de las Políticas Organizacionales "Gestión del Talento Humano, Desarrollo Humano Integral, Transparencia e Integridad en el Actuar" y sus lineamientos de política, cuya responsabilidad recae en el Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional.
- b. Los Subdirectores, Jefes de Oficinas Asesoras y Coordinadores de cada dependencia, liderarán y tendrán una participación activa en el desarrollo de los planes, programas y actividades en materia de cultura organizacional, comportamiento ético y gestión humana, tomando las decisiones pertinentes y oportunas a que haya lugar, asegurando la cultura organizacional, un comportamiento ético transparente e íntegro y un mejoramiento en la calidad de vida de los servidores públicos, fortalecimiento del clima organizacional y de las competencias con el fin de promover el desempeño exitoso individual y de trabajo en equipo.
- c. Los Subdirectores, Jefes de Oficina Asesoras y Coordinadores, serán los directamente responsables de lograr una efectiva gestión del talento humano, el afianzamiento de la cultura organizacional y del comportamiento ético.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Ámbito de Aplicación. La conformación del Comité Directivo de Gestión Humana, Ética y Cultura Organizacional y sus respectivas responsabilidades, tendrán como ámbito de aplicación a todas las dependencias del Fondo Rotatorio de la Policía, las cuales deben dar cumplimiento con lo establecido por el comité garante de liderar la gestión humana, la cultura organizacional y el comportamiento ético en la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y surte efectos a partir de sus actos de su comunicación y deroga la Resolución N° 00579 del 29 de octubre de 2018.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Contra la misma no procede recurso alguno, acorde con lo consagrado en el Artículo 75 de la Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

03 ABR 2019

Coronel **JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ RAMÍREZ**
Director General

Elaboró: APSD Lissette Alejandra Corredor Pineda – Funcionaria Grupo Talento Humano

Revisó: Capitán Paula Andrea Villarreal Ocaña – Coordinadora Grupo Talento Humano

Revisó: PSPP Fabio Alexander Gutierrez Vallejo – Funcionario Oficina Asesoría Jurídica

Vo. Bo: Abogado Ricardo Guerrero Gómez – Jefe Oficina Asesoría Jurídica

Vo. Bo: Teniente Coronel Diego Javier Urrutia Sanabria – Subdirector Administrativo y Financiero (E)

"SERVICIO CON PROBIDAD