



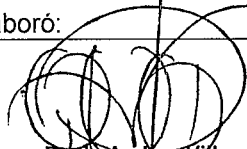
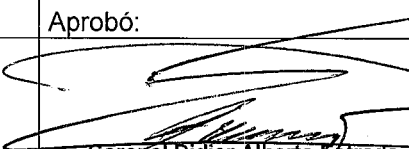
1. Política de gestión y desempeño institucional (MIPG) :	Talento Humano
2. Objetivo de los sistemas de gestión:	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales. Proteger la Seguridad y Salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad.
3. Objetivo del proceso:	Direccionar y gestionar el Talento Humano mediante la aplicación, seguimiento y control de efectivo de la Gestión Humana por competencias, propendiendo por el fortalecimiento del bienestar, la calidad de vida y el buen desempeño laboral de los servidores públicos, efectuando una gestión preventiva de seguridad y salud en el trabajo.
4. Objetivo del plan o programa:	Desarrollar actividades encaminadas a la reducción de los índices de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los servidores públicos del Fondo Rotatorio de la Policía, bajo lo evidenciado en la aplicación de la batería psicosocial, con el fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales.
5. Marco Legal:	Consultar matriz de requisitos legales del proceso direccionamiento Talento humano y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
6. Dependencia o cargo responsable:	Grupo Talento Humano
7. Recursos:	Talento humano –Tecnológico –Infraestructura- Financiero (\$30.000.000,00)

8. Cronograma

No.	Actividad	Registro	Fecha inicio	Fecha final	Responsable
1	Adjudicación de contrato para la Batería Psicosocial a los funcionarios del Fondo Rotatorio de la Policía	Contrato Adjudicado	01/01/2022	30/06/2022	Coordinador Grupo Talento humano – Líder SST
2	Realizar verificación al cumplimiento de la Resolución 652 de 2012 "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral"	Acta de verificación	01/03/2022	30/04/2022	Coordinador Grupo Talento humano – Líder SST
3	Desarrollar actividades, encaminadas a la reducción del riesgo psicosocial.	Informe de actividades desarrolladas	01/01/2022 01/07/2022	30/06/2022 30/11/2022	Coordinador Grupo Talento humano – Líder SST
4	Realizar socialización de los resultados obtenidos en la Batería Psicosocial con los coordinadores, Jefes de oficina de la entidad.	Acta de socialización del Informe con compromisos	01/08/2022	30/11/2022	Coordinador Grupo Talento humano – Líder SST

Nota: En el Plan Específico de Cumplimiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tendrán en cuenta actividades que apoyan el cumplimiento al presente programa.



Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
		
Mayor Paula Andrea Villarreal Ocaña Coordinadora Grupo Talento Humano	Mayor Edward Mauricio Dávila Sánchez Subdirector Administrativo y Financiero (E)	Coronel Didier Alberto Estrada Álvarez Director General Fondo Rotatorio de la Policía

9. Documentos Anexos:

Para el desarrollo del presente programa se tendrá en cuenta:

- ✓ Resultados de la aplicación de la Batería psicosocial
- ✓ Resolución 00257 de 23 de junio de 2021 "Por la cual se conforma el comité de convivencia laboral del Fondo Rotatorio de la Policía para el periodo 2021-2023"

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO **00257** DE **23 JUN 2021**

POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2021-2023.

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

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Defensa Nacional mediante Decreto No. 444 del 09 de marzo de 2018 y acta de posesión No. 0048-16 del 20 de marzo de 2018, asigna al señor Coronel **JOSE IGNACIO VÁSQUEZ RAMÍREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.052.130 de Bogotá (Cundinamarca), como Director General del Fondo Rotatorio de la Policía.

Que la Ley 1010 de 2006, *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."* implementó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 652 de 2012, *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*.

Que el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución No. 1356 de 2012, modificó parcialmente la Resolución No. 652 de 2012, estableciendo que el Comité de Convivencia Laboral se conformará por 2 representantes nombrados por el empleador y 2 representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Que mediante correo electrónico del día 28 de mayo de 2021, se realizó la convocatoria para la elección del Comité de Convivencia Laboral fijando como fecha de inscripción a partir del 31 de mayo hasta el 04 junio de 2021, durante ese lapso se inscribieron siete (7) funcionarios tanto de la planta de personal de la entidad como personal al servicio de los procesos productivos.

Que el día 10 de junio de 2021, se realizó el proceso de elección de los representantes de los funcionarios principales y suplentes en las tres sedes de la entidad; toda vez que el Comité de Convivencia Laboral se encontraba vigente hasta el mes de mayo de 2021.

Que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

"POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2021-2023.

Que mediante la Resolución No. 00110 del 10 de marzo de 2015, se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Fondo Rotatorio de la Policía.

Que mediante la Resolución No. 00248 del 20 de mayo de 2019, se conformó el Comité de Convivencia Laboral del Fondo Rotatorio de la Policía.

Que el 03 de diciembre de 2020, el Fondo Rotatorio de la Policía, elaboró y publicó el *"Protocolo para la Prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia"*.

Que mediante la Resolución No. 0078 del 02 de marzo de 2021, se adiciona un artículo a la Resolución No. 00110 del 10 de marzo de 2015, en el cual se ordena la implementación del *"Protocolo para la Prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia"*, de fecha 03 de diciembre de 2020, en el Comité de Convivencia Laboral.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. CONFORMAR el Comité de Convivencia Laboral del Fondo Rotatorio de la Policía para el periodo 2021 a 2023, el cual estará integrado por (2) representantes de la entidad y (2) representantes de los servidores públicos con sus respectivos suplentes, quienes obraran en reemplazo del titular por ausencia, impedimento o recusación, así:

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD

- Subdirector Administrativo y Financiero
- Jefe Oficina Asesora Jurídica

Suplentes

- Subdirector Operativo
- Jefe Oficina Planeación

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

- Señora **MARTHA ELENA BURBANO CARVAJAL**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.032.796, quien se encuentra vinculada a la entidad como personal al servicio de los procesos productivos.
- Señora **LIDIA EDITH PARRA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.071.025, quien se encuentra vinculada a la entidad como personal al servicio de los procesos productivos.

Suplentes

"POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2021-2023.

- Señor **DIEGO ALEXANDER ROCHA RODRÍGUEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 11.448.407, quien se encuentra vinculado a la entidad como personal al servicio de los procesos productivos.
- Señor **ERIS CLAUDIA ACOSTA LINARES**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.314.408, quien se encuentra vinculada a la entidad como personal al servicio de los procesos productivos.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- Examinar de manera individual y confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Realizar reunión con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias presentadas.
- Formular un plan de mejora concertado o conciliación entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en las con las distintas sesiones del Comité de Convivencia Laboral en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja al Grupo Control Interno Disciplinario para lo de su competencia y en caso de no ser así, este deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación cuando esta última sea la competente.
- Remitir copias al Grupo Control Interno Disciplinario del asunto del cual tiene conocimiento el Comité de Convivencia Laboral, cuando las causas o hechos que dieron origen a la queja de acoso laboral se constituya en una falta tipificada en la Ley Disciplinaria la cual deberá ser investigada por dicha oficina.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral, deberá adoptar además los procedimientos establecidos en el *"Protocolo para la Prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia"*, de fecha 03 de diciembre de 2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El *"Protocolo para la Prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia"*, hará parte integral de la presente resolución.

"POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2021-2023.

ARTÍCULO TERCERO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir de mutuo acuerdo entre sus miembros, el Presidente quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante el Director General de la entidad las recomendaciones aprobadas por el Comité.
- Convocar a los miembros del Comité cuando se presenten conductas de acoso laboral entre los servidores públicos.
- Hacer el seguimiento a los compromisos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- Presentar al Director General de la entidad, un informe trimestral de los resultados y seguimientos de la gestión frente a las quejas presentadas y las medidas preventivas y correctivas que se hayan tomado para mejorar el ambiente laboral de las partes involucradas.

ARTÍCULO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral, deberá elegir de mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir las quejas presentadas en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan y enviarlas por medio físico o correo electrónico a los miembros del Comité.
- Citar a las partes y miembros del Comité a reuniones indicando día, hora y lugar de la reunión.
- Citar conjuntamente las partes involucradas en la queja presentada con el fin de establecer compromisos de convivencia laboral.
- Llevar de manera cronológica el archivo de las quejas presentadas con sus correspondientes soportes y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información recibida.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral así como también comunicar las recomendaciones dadas por el Comité a las partes involucradas.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas e informarlo al Presidente, quien a su vez lo expondrá en la siguiente reunión.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Director General de la entidad.

"POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA PARA EL PERIODO 2021-2023.

ARTÍCULO QUINTO. El Comité se reunirá en forma ordinaria cada tres (03) meses y de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, previa valoración y aprobación por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, las cuales se llevarán a cabo en las instalaciones de la Sede Administrativa del Fondo Rotatorio de la Policía o cuando el Director General de la entidad lo disponga.

PARÁGRAFO ÚNICO. La inasistencia a las reuniones programadas por el Presidente, deberán justificarse con dos (02) días de anterioridad a la sesión del Comité, la cual deberá ser dirigida al Presidente o Suplente para su aprobación.

ARTÍCULO SEXTO. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (02) años, contados a partir de la expedición del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. COMUNICAR por correo electrónico del presente acto administrativo a los interesados, para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO OCTAVO. La presente resolución rige a partir de su expedición y contra la misma no procede recurso alguno de acuerdo a lo consagrado en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO NOVENO. Remítase el original del presente acto administrativo a la Oficina Asesora Jurídica para su archivo y copia al Grupo Talento Humano – Proceso Nómina, con el fin que se proceda a registrar la novedad correspondiente.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada En Bogotá, D.C. a los⁶

23 JUN 2021

Coronel **JOSE IGNACIO VÁSQUEZ RAMÍREZ**
Director General Fondo Rotatorio de la Policía

Elaboró: Psicóloga Alexandra Mesa Quiroga – Funcionaria Grupo Talento Humano
Revisó: Mayor Edward Mauricio Dávila Sánchez – Coordinador Grupo Talento Humano
Revisó: Abogado Brayan Valdelamar Alvarado – Funcionario Grupo Talento Humano
Vo.Bo. Coronel Henry Martín González Celis – Subdirector Administrativo y Financiero

"SERVICIO CON PROBIIDAD"

