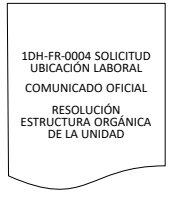
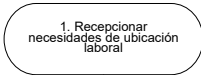
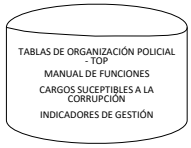
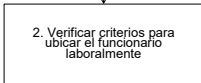
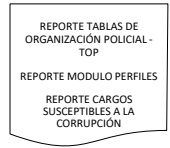
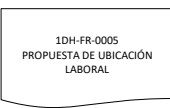
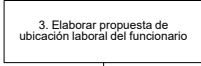
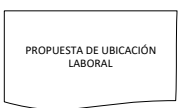
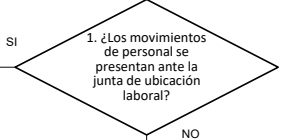

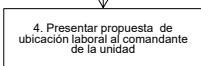
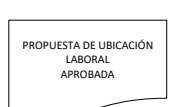
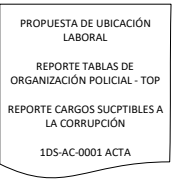
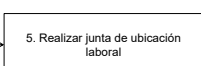
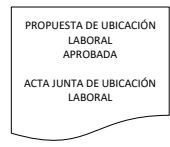


OBJETIVO: Efectuar la ubicación laboral de los funcionarios en las unidades policiales de acuerdo a la disponibilidad de vacantes, ajuste del perfil del cargo del funcionario, cargos susceptibles a la corrupción y meta de traslados internos asignados a la unidad.

ALCANCE: Inicia con la identificación de necesidades de ubicación laboral de la unidad y finaliza con la presentación del funcionario en su nueva dependencia laboral.

DOCUMENTO ENTRADA	TAREA	DOCUMENTO SALIDA	DESCRIPCIÓN	CARGO DEL RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	DOCUMENTO ASOCIADO	FUNDAMENTO LEGAL
			<p>El Responsable de Ubicación Laboral de la unidad debe recepcionar las necesidades de ubicación laboral emitidas por parte del Director, Jefe de Oficina Asesora, Comandante y/o jefes directos de la unidad. Así mismo, debe recopilar las necesidades de movimientos de personal necesarios para optimizar el talento humano y garantizar la misionalidad de la unidad, teniendo en cuenta los siguientes tipos de causales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asignación de cargo al personal recién trasladado o destinado a la unidad. 2. Rotación interna por necesidades del servicio. 3. Rotación interna por solicitud propia. 4. Rotación interna por caso especial. 5. Rotación interna por ajuste al perfil del cargo. 6. Migración por modificación estructural de la unidad. 7. Cambio de cargo por situación administrativa. 8. Cambio de cargo por capacitación. 9. Relevo recurrente en dependencias. 	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM		Resolución 01329 del 01/04/2016 "Por la cual se conforman los comités de Gestión Humana y Cultura institucional en la Policía Nacional".	
			<p>Consolidadas las necesidades de ubicación laboral, se debe realizar el análisis ocupacional teniendo en cuenta los criterios que se mencionan a continuación, con el fin de definir la propuesta de la dependencia y cargo del (los) funcionario(s) en la unidad, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad de vacantes. 2. Ajuste al perfil del cargo. 3. Cargos susceptibles a la corrupción. 4. Meta de traslados internos según el indicador de Gestión. 	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM		Resolución 00937 del 10/03/2016 "Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones".	* Constitución Política de Colombia, Artículo 218 * Ley 62 de 1993. "Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República."
			<p>Posteriormente, se elabora la propuesta de ubicación laboral teniendo en cuenta los criterios antes mencionados, consignando todos los movimientos de personal de la unidad en el formato "1DH-FR-0005 Propuesta de ubicación laboral" de manera consecutiva, para ser aprobada por el comandante de la unidad o junta de ubicación laboral según sea el caso. La propuesta de ubicación laboral debe obrar como soporte de todos los movimientos de personal para todos los tipos de causales descritos en la tarea número 1.</p> <p>Nota: En la propuesta de ubicación laboral no se podrán proponer funcionarios para cargos en los cuales el puntaje de ajuste al perfil del cargo evaluado se encuentre en debilidad, toda vez que el SIATH no dejará nombrar el cargo en la orden Interna de Personal.</p>	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM		Resolución 05309 del 24/08/2016 "por la cual se establecen las tablas de organización policial (TOP) de la Policía Nacional y se derogan unas disposiciones"	* Decreto No. 4222 del 231106 "Por la cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional".
						Resolución 03702 del 08/08/2017 "Por la cual se modifican los artículos 4, 7 y 8 de la Resolución 01329 del 01/04/2016".	*Decreto 1212 del 080690 "Por el cual se reforma el estatuto del personal y suboficiales de la Policía Nacional.
			<p>El Jefe de talento Humano deberá presentar al Director, Jefe de Oficina Asesora o Comandante de la unidad, todas las necesidades de ubicación laboral por destinación de personal, personal recién trasladado a la unidad, necesidades del servicio, modificación de estructura orgánica de la unidad, situaciones administrativa del personal, capacitación y relevo recurrente de dependencia, dejando como evidencia el formato "1DH-FR-0005 Propuesta de ubicación laboral" debidamente firmado, donde queden consignadas las decisiones tomadas.</p>	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM	<p>QUE: Verificar la propuesta de ubicación laboral este firmada por el comandante.</p> <p>QUIEN: Jefe de Talento Humano</p> <p>CUANDO: Cuando se genere una necesidad de ubicación laboral en la unidad.</p> <p>EVIDENCIA: 1DH-FR-0005 PROPUESTA DE UBICACIÓN LABORAL.</p>	Resolución No. 06665 del 20/12/2018 "Por la cual se establecen los lineamientos institucionales para las Destinations, Traslados, Comisiones en la administración pública y entidades privadas, del personal de la Policía Nacional".	*Decreto 1213 del 080690 "Por la cual se reforma el estatuto del personal de agentes de la Policía Nacional".
			<p>El Jefe de Talento Humano deberá presentar ante la junta de ubicación laboral todas las necesidades de movimientos de personal por solicitud propia, por caso especial y por ajuste al perfil del cargo, justificando cada uno de ellos, dejando como evidencia el acta de la reunión y el formato "1DH-FR-0005 Propuesta de ubicación laboral", debidamente firmado donde queden consignadas las decisiones tomadas.</p> <p>Nota: Para las solicitudes de Rotación Interna por caso especial, se deben atender inicialmente por el equipo interdisciplinario del grupo de talento humano de la unidad, de lo cual se presentará el resultado ante la junta de ubicación laboral determinando la pertinencia del caso presentado.</p>	Integrantes Comité de Gestión Humana Jefe de Talento Humano	<p>QUE: Verificar acta de la junta de ubicación laboral.</p> <p>QUIEN: Jefe de Talento Humano.</p> <p>CUANDO: Realizada la junta de ubicación laboral en la unidad.</p> <p>EVIDENCIA: Acta.</p>		



OBJETIVO: Efectuar la ubicación laboral de los funcionarios en las unidades policiales de acuerdo a la disponibilidad de vacantes, ajuste del perfil del cargo del funcionario, cargos susceptibles a la corrupción y meta de traslados internos asignados a la unidad.

ALCANCE: Inicia con la identificación de necesidades de ubicación laboral de la unidad y finaliza con la presentación del funcionario en su nueva dependencia laboral.

DOCUMENTO ENTRADA	TAREA	DOCUMENTO SALIDA	DESCRIPCIÓN	CARGO DEL RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	DOCUMENTO ASOCIADO	FUNDAMENTO LEGAL
 PROPUESTA DE UBICACIÓN LABORAL APROBADA ACTA JUNTA DE UBICACIÓN LABORAL	A 1 → 6. Realizar acto administrativo	 ORDEN INTERNA DE PERSONAL	Aprobada la propuesta de ubicación laboral, se procede a realizar el acto administrativo "Orden Interna de Personal", registrando en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano - SIATH, el tipo de requerimiento presentado, así: 1. "PRIMER CARGO EN LA UNIDAD". 2. "NECESIDAD DEL SERVICIO". 3. "SOLICITUD PROPIA". 4. "CASO ESPECIAL". 5. "AJUSTE AL PERFIL". 6. "MIGRACIÓN". 7. "CAPACITACIÓN". 8. "SITUACIÓN ADMINISTRATIVA". 9. "RELEVO RECURRENTE".	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM	QUE: Publicación o eliminación de todas las novedades de movimientos de personal incluidas en los proyectos de Orden Interna de Personal. QUIEN: Jefe de Talento Humano CUANDO: Al momento de grabar la novedad en el SIATH. EVIDENCIA: Orden Interna de Personal	Resolución 01329 del 01/04/2016 "Por la cual se conforman los comités de Gestión Humana y Cultura institucional en la Policía Nacional".	* Constitución Política de Colombia, Artículo 218
ORDEN INTERNA DE PERSONAL MANUAL DE FUNCIONES	7. Notificar al funcionario de la ubicación laboral	COMUNICADO OFICIAL Y/O CORREO ELECTRÓNICO	Elaborado el acto administrativo, se procede a notificar al funcionario de su nuevo cargo, funciones y dependencia laboral, con el propósito de que el funcionario inicie los trámites respectivos para la entrega del cargo y devolución de los elementos asignados para el servicio (cuando aplique), y así, realizar la presentación a su nueva dependencia laboral.	Responsable de Ubicación Laboral TAHUM		Resolución 00937 del 10/03/2016 "Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones".	* Ley 62 de 1993. "Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la superintendencia de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República."
ORDEN INTERNA DE PERSONAL	8. Presentar al funcionario a la nueva dependencia laboral	OFICIO DE PRESENTACIÓN	Notificado el funcionario de su nuevo cargo, el Jefe de Talento Humano de la unidad deberá presentar al funcionario ante el jefe de la nueva dependencia laboral, para que se realice el entrenamiento al cargo y concertación de la gestión del funcionario.	Comandante de la unidad laboral Jefe de Talento Humano		Resolución 05309 del 24/08/2016 "por la cual se establecen las tablas de organización policial (TOP) de la Policía Nacional y se derogan unas disposiciones"	* Decreto No. 4222 del 23/11/06 "Por la cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional".
	2. ¿El funcionario se ajusta al perfil del cargo? SI NO			Responsable de Ubicación Laboral TAHUM		Resolución 03702 del 08/08/2017 "Por la cual se modifican los artículos 4, 7 y 8 de la Resolución 01329 del 01/04/2016".	* Decreto No. 1791 del 14/09/00 "Por la cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional. * Decreto 1212 del 08/06/90 "Por el cual se reforma el estatuto del personal y suboficiales de la Policía Nacional.
2DH-GU-0003 GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL 1DS-OF-0001 COMUNICADO OFICIAL	9. Seguimiento al plan de desarrollo individual	COMUNICADO OFICIAL Y/O CORREO ELECTRÓNICO	En caso de que el funcionario no se ajuste al perfil del cargo, el Sistema de Información para la Evaluación del Desempeño Policial - EVA generará automáticamente una anotación en el formulario de seguimiento del funcionario para que realice el Plan de Desarrollo Individual de acuerdo a las necesidades de capacitación y/o de habilidades comportamentales. El jefe de talento humano realizará seguimiento al personal que no se ajusta al perfil del cargo, informando al jefe inmediato del funcionario que éste debe dar cumplimiento a dicho plan en la vigencia.	Jefe de Talento Humano Jefes inmediatos	QUE: Seguimiento al cumplimiento al plan de desarrollo individual QUIEN: Jefe de Talento Humano CUANDO: Periodo Evaluable EVIDENCIA: Comunicados oficiales y/o correos electrónicos	Resolución No. 06665 del 20/12/2018 "Por la cual se establecen los lineamientos institucionales para las Destinations, Traslados, Comisiones en la administración pública y entidades privadas, del personal de la Policía Nacional".	* Decreto 1213 del 08/06/90 "Por la cual se reforma el estatuto del personal de agentes de la Policía Nacional".
 1DS-OF-0001 COMUNICADO OFICIAL	10. Seguimiento y control a la ubicación laboral del personal	COMUNICADO OFICIAL Y/O CORREO ELECTRÓNICO	El Grupo Análisis Ocupacional DITAH realizará constante seguimiento y control a la ubicación laboral de los funcionarios en cada unidad, con el propósito de que se les asigne cargo a los funcionarios, se ajusten al perfil del cargo y se adelanten los planes de desarrollo individual cuando corresponda, una vez sea notificado el funcionario en el cargo.	Análisis Ocupacional DITAH			

Página 3 de 3		DESPLIEGUE DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO					 POLICÍA NACIONAL	
Código: 1DH-PR-0002								
Fecha: 08-11-2019		ASIGNAR UBICACIÓN LABORAL EN UNIDAD POLICIAL						
Versión: 1								
OBJETIVO: Efectuar la ubicación laboral de los funcionarios en las unidades policiales de acuerdo a la disponibilidad de vacantes, ajuste del perfil del cargo del funcionario, cargos susceptibles a la corrupción y meta de traslados internos asignados a la unidad.								
ALCANCE: Inicia con la identificación de necesidades de ubicación laboral de la unidad y finaliza con la presentación del funcionario en su nueva dependencia laboral.								
DOCUMENTO ENTRADA	TAREA	DOCUMENTO SALIDA	DESCRIPCIÓN	CARGO DEL RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	DOCUMENTO ASOCIADO	FUNDAMENTO LEGAL	
ANEXOS: 1DH-FR-0004 SOLICITUD DE UBICACIÓN LABORAL 1DH-FR-0005 PROPUESTA UBICACIÓN LABORAL								
GLOSARIO: DESTINACIÓN: Es el acto de autoridad competente por el cual se asigna la dependencia policial a un funcionario, cuando éste ingresa al escalafón o se cambia de situación jerárquica por ascenso. PRIMER CARGO EN LA UNIDAD: Es la asignación de la dependencia laboral y cargo de los funcionarios recién trasladados a las unidades policiales. ROTACIÓN INTERNA POR NECESIDAD DEL SERVICIO: Es aquel que se produce con el fin de suplir las necesidades del servicio de Policía, preservando el equilibrio del dispositivo de personal con fundamento en las vacantes disponibles en las TOP. ROTACIÓN INTERNA POR SOLICITUD PROPIA: Es el que se genera en la solicitud realizada por voluntad del funcionario, mediante el diligenciamiento del formato determinado para tal fin. ROTACIÓN INTERNA POR CASO ESPECIAL: Es el que se genera en la solicitud realizada por el funcionario que presente una situación que requiere una atención especializada por parte de un equipo interdisciplinario (Comité de Gestión Humana). ROTACIÓN INTERNA POR AJUSTE AL PERFIL: Es el movimiento de personal dentro de la misma unidad, de acuerdo a las competencias del funcionario para mejorar el ajuste perfil del cargo. CAMBIO DE CARGO POR MIGRACIÓN: Actividad mediante la cual se causan movimientos de personal en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, motivados por la modificación de la estructura orgánica de la unidad policial. CAMBIO DE CARGO POR SITUACIÓN ADMINISTRATIVA: Es el que se genera cuando el funcionario se encuentra con alguna novedad administrativa que impida realizar su trabajo (EXCUSADO (A) TOTAL DE SERVICIO, SUSPENDIDO (A), SECUESTRADO, COMISION EN EL EXTERIOR, EVADIDO (A), LICENCIA NO REMUNERADA, LICENCIA POR MATERNIDAD, PENDIENTE POR RETIRAR). CAMBIO DE CARGO POR CAPACITACIÓN: Es el que se genera cuando el funcionario se encuentra en curso de ascenso, comisiones al exterior de estudio y comisiones permanentes de estudio. RELEVO RECURRENTE: Actividad que se genera para realizar la rotación interna de personal de manera masiva en dependencias de difícil acceso, por aspectos de orden publico y calidad de vida. SIN CARGO: Novedad que se genera de manera automática en el SIATH, cuando el funcionario estando en una situación administrativa (EXCUSADO (A) TOTAL DE SERVICIO, SUSPENDIDO (A), SECUESTRADO, COMISION EN EL EXTERIOR, EVADIDO (A), LICENCIA NO REMUNERADA) pasa nuevamente al estado laboral "LABORANDO", lo que afecta la denominación del cargo bajo el termino "SIN CARGO". ORDEN INTERNA: Acto administrativo mediante el cual se determina una situación específica del servicio o estado laboral del funcionario al interior de una unidad policial, estableciendo condiciones como, unidad laboral, cargo, vacaciones, comisiones entre otras. NOTIFICACIÓN DEL CARGO: Acto por el cual se informa al funcionario la dependencia, cargos y funciones a desempeñar en la unidad policial.								
ELABORADO POR:			REVISADO POR:		APROBADO POR:			
Teniente ANDRÉS CAMILO TORRES MARTÍNEZ Jefe Análisis Ocupacional DITAH			Teniente FRANCISCO JAVIER SALGADO FLOREZ Jefe Planeación DITAH		Mayor General ÁLVARO PICO MALAVER Director de Talento Humano			
FECHA:			FECHA:		FECHA:			