



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

RESOLUCION No. 00345

"Por la cual se establece y adopta la Política del Talento Humano para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses"

EL DIRECTOR GENERAL (E)

En ejercicio de sus facultades conferidas por los artículos 40 de la Ley 938 de 2004 y 5º del Acuerdo 08 de 2012, expedido por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y

CONSIDERANDO

Que, el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estimulos, para los empleados del Estado, el cual se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, para el desempeño de su labor que logren contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que, el artículo 20 ibídem, determina que los programadas de bienestar social deben establecerse como procesos permanentes a partir de las iniciativas de los servidores públicos, y orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que, la Ley 938 de 2004 en su artículo establece que al Director General del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, le corresponde dirigir y coordinar la administración de los recursos humanos.

Que, la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que, conforme a la Circular Conjunta No. 13 de 2007, del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio de la Protección Social en el Instituto se adoptaron de manera conjunta los formatos de certificación laboral y de salario, válidos para la emisión de bonos pensionales y/o para el reconocimiento de pensiones.

Que, mediante Resolución No. 000014 de 2012, el Director General del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, estableció políticas para la gestión, conocimiento, divulgación y manejo de los recursos de bienestar social y estímulos, y se crearon los Comités de Bienestar Social para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Que, los artículos 57 y 58 del Decreto Ley 020 del 2014 establecen que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses podrá adoptar un modelo de gestión por competencias laborales, y definir el alcance de la implementación de dicho modelo. Están definidas las competencias laborales como un conjunto de habilidades, conocimientos específicos, destrezas, valores, aptitudes y actitudes.

Que, el artículo 96 ibídem establece las causales del retiro del servicio.

Que, el Decreto 1072 de 2015, "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)", prevé las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

RESOLUCION No. 00345

"Por la cual se establece y adopta la Política del Talento Humano para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses"

Que, el Decreto 726 de 2018, por medio del cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, compila las normas del Sistema General de Pensiones y crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Que, a través de la ley 1952 de 2019, se expidió el Código General Disciplinario.

Que, mediante la Resolución 312 de 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que, a través de la Resolución 0000729 del 17 de noviembre de 2021, se actualizó el manual específico de funciones por competencias laborales y se adoptan y adaptan las competencias laborales para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Que, mediante Acuerdo 052 de 2021, expedido por la Junta Directiva del Instituto, se estableció el marco general de regulación de funciones y requisitos para los empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Que, en cumplimiento de las normas referidas el presente acto administrativo se constituye en una herramienta de referencia para las unidades organizacionales en la ejecución de una gestión efectiva de la Política del Talento Humano.

Que, en mérito de lo expuesto.

RESUELVE

Artículo 1. Objetivo de la Política del Talento Humano. Incorporar los criterios del ciclo de vida laboral del servidor público, desde su ingreso, desarrollo y retiro; con el objetivo de fortalecer las competencias laborales, mediante la formulación de estrategias de talento humano, para mejorar la gestión.

Artículo 2. Alcance. La Política del Talento Humano rige a todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Artículo 3. Principios. La Política del Talento Humano del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se rige bajo los principios y valores de humanización del trabajo, equidad, justicia, sinergia, objetividad, transparencia, coherencia y articulación, orientados hacia el desarrollo del ciclo de vida laboral del servidor público.

Artículo 4. Definiciones. La Política del Talento Humano en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, tiene las siguientes definiciones:

4.1. Ingreso: Es el nombramiento y respectiva posesión del empleo de un funcionario (DAFP).

4.2. Programa de Inducción: Es el proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. (DAFP)

4.3. Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos: Es el conjunto de actividades encaminadas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia. (DAFP)



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

RESOLUCION No. 00345

"Por la cual se establece y adopta la Política del Talento Humano para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses"

4.4. Clima Organizacional: Son las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. (DAFP)

4.5. Cultura Organizacional: Son los principios y valores, mitos e historias, ritos y ceremonias, creencias, tabúes, héroes o personajes destacados, normas y comunicación. (DAFP)

4.6. Modelo Integrado de Gestión del Talento Humano: Es la manera en que la unidad administrativa encargada del personal interactúa con sus partes interesadas (dentro y fuera de la organización), se organiza y ejecuta estas actividades encaminadas a satisfacer los requerimientos establecidos.

4.7. Programa de Reinducción: Es el proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la entidad. (DAFP)

4.8. Retiro del Servicio: Es la situación mediante la cual se decide la desvinculación del servicio de un servidor público por alguna de las razones determinadas en la Ley, cuando un servidor del Instituto, se retira en forma definitiva del empleo y se produce por: Declaratoria de insubsistencia, por supresión del empleo, por edad de retiro forzoso, por renuncia regularmente aceptada, por destitución del cargo, por abandono del cargo, revocatoria del nombramiento, declaratoria de nulidad del nombramiento, retiro con derecho a pensión, invalidez absoluta y muerte

4.9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (artículo 2.2.4.6.4 Ley 1072 de 2015)

Artículo 5. Implementación de la Política del Talento Humano. El Jefe de la Oficina de Personal, es el responsable de la implementación de la Política de Talento Humano a través de los planes y programas de bienestar social laboral, recreación, seguridad y salud en el trabajo y el manejo adecuado de las situaciones administrativas en que puedan incurrir los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Artículo 6. Monitoreo, Seguimiento y Evaluación. La Oficina de Personal realizará el seguimiento, evaluación y monitoreo al cumplimiento de la Política del Talento Humano, a través de la ejecución de los planes operativos y la medición de los indicadores del Plan Estratégico, y de los Procesos de Gestión de Talento Humano y de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 7. Adoptar la Política del Talento Humano en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Artículo 8. Comunicación y Divulgación. El jefe de la Oficina de Personal, desarrollará estrategias tendientes a difundir el cumplimiento de la Política del Talento Humano y se comunicará y socializará a través de diferentes herramientas y recursos con los que cuenta el



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

RESOLUCION No. 00345

"Por la cual se establece y adopta la Política del Talento Humano para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses"

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, entre ellos: Correo electrónico, intranet, cursos de inducción y reinducción.

Artículo 9. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y deroga la Resolución No. 0000341 de 2021 y las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

11 ABR 2024

JORGE ARTURO JIMÉNEZ PÁJARO

	Nombre y Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Edith Janneth Pérez Chaparro – Profesional Especializado GNATC		
Revisó	Yamile Romero Vanegas - Jefe Oficina de Personal		2024-04-09
	José Jorge Roca Martínez - Jefe Oficina de Planeación		2024-04-09
	Manuela Isabel Barrios Barrios –Jefe Oficina Jurídica (e)		2024-04-09
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma			