

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL**



DIRECCIÓN GENERAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 01360 DE 2016 08 ABR 2016

"Por la cual se expide el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional".

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA,

En uso de las facultades legales, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 218 de la carta magna dispone que "La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz. La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario".

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". Artículo 93: "Estímulos e Incentivos. El Director General de la Policía Nacional establecerá los estímulos e incentivos que deban otorgarse al personal uniformado".

Que el Decreto 1792 del 14 de septiembre de 2000: "Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial": Artículo 56: "Estímulos, distinciones, bienestar y capacitación. En el Ministerio de Defensa Nacional se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con los estímulos e incentivos, la capacitación y el bienestar de sus servidores públicos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento del mérito y el desarrollo del potencial de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social"

Que el Decreto-Ley 1800 del 14 de septiembre de 2000: "Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional". Artículo 42, numerales 5 y 6. El personal que sea evaluado en su desempeño personal y profesional en el rango "superior" o "excepcional", amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

Que el Decreto 1227 del 2005: "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998": Artículo 69: dispone el compromiso en la "organización de los programas de estímulos y su implementación a través de programas de Bienestar Social". Artículo 70: "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales (deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, promoción de programas de vivienda facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados). Artículo 76. "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

Que el Decreto 4661 de 2005 (Anexo 4), modificó el párrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 "Los programas de educación no formal y de educación básica primaria, secundaria y media o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

Que el Decreto Ley 091 de 2007, "Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal", en su artículo 71. Dispone los objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación".

Que el Decreto N°. 4222 del 23 de noviembre de 2006, "Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional" en su artículo 2º numeral 8, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia, para "Expedir dentro del marco legal de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional, pudiendo delegar de conformidad con las normas legales vigentes".

Que se hace necesario expedir el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional, con el propósito de contar con una herramienta de consulta que permita orientar de manera oportuna aspectos relacionados con los beneficios de ley, estímulos, incentivos, programas de bienestar, delimitando al detalle la administración y otorgamiento de estos beneficios e incentivos, logrando una implementación objetiva de impacto positivo a los hombres y mujeres de la Institución y sus familias, alineándose de esta manera con la política de gestión humana y calidad de vida óptima.

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1º. Expedir el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para la Policía Nacional.

ARTÍCULO 2º. ESTRUCTURA: Para la efectiva aplicación de los Incentivos y programas de Bienestar y Calidad de Vida, el presente manual tendrá la siguiente estructura:

**CAPÍTULO 1
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 3º. Finalidad: Dar a conocer, los lineamientos definidos para el fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios de la institución, a través del cumplimiento de la normatividad que protege los derechos del trabajador, la comunicación, planeación y desarrollo de programas de bienestar, el otorgamiento de incentivos a los funcionarios y/o equipos de trabajo cuyos desempeños son sobresalientes y la prestación de servicios a los afiliados de la Dirección de Bienestar Social, teniendo en cuenta que el talento humano es el eje fundamental de la efectividad del servicio de policía y el motor que impulsa la unidad y progreso de sus familias. Un policía motivado, comprometido y orgulloso de la institución que representa, será siempre un funcionario solidario, disciplinado y efectivo con las necesidades de la ciudadanía.

ARTÍCULO 4º. Definición: El Manual de Bienestar y Calidad de Vida, es uno de los elementos fundamentales del componente de desarrollo del Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional, por medio del cual se determinan las líneas de acción que permiten el despliegue de las actividades relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida de los funcionarios, resaltando la labor de quienes a través de su desempeño laboral, individual y de trabajo en equipo, se destacan de manera positiva, creativa y efectiva, aportando valor agregado en la consecución de los objetivos y metas institucionales.

ARTÍCULO 5º. Ámbito: Aplica a todo el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 6º. Marco Conceptual. La motivación en el trabajo, es definida como un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo (necesidades, valores, cogniciones, intereses, metas) y el ambiente (condiciones de trabajo, tipo de tarea, retroalimentación, presión temporal). De acuerdo a los diversos estudios y artículos que se tienen frente a los factores que influyen en mayor medida, entre los cuales se tiene:

1. La formación profesional que aporte la empresa hacia el aprendizaje del trabajador.
2. El personal debe tener claridad frente a lo que se espera de él.
3. La relación y comunicación con el jefe directo es especialmente importante.
4. Autonomía en sus labores y reconocimiento positivo de los rangos superiores.
5. Buen ambiente laboral, debido a que este es un factor de gran incidencia en el desempeño y productividad de la persona, siendo así un elemento facilitador de acciones denominadas como "exitosas" en la prestación del servicio policial, que acompañado de adecuados

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

programas de calidad de vida personal, laboral y familiar potencian las competencias y los resultados óptimos en el desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos.

ARTÍCULO 7º. SALARIO EMOCIONAL. Se define como el conjunto de retribuciones no pecuniarias que recibe un funcionario a través de nuevas estrategias, como jornadas flexibles de trabajo, programas de bienestar y otros servicios. Este *salario emocional* se puede dividir en dos (2) elementos:

1. *Intrínsecos*: son todos aquellos elementos que se perciben de manera subjetiva por la persona, por ejemplo, la satisfacción en el trabajo, el reconocimiento verbal.
2. *Extrínsecos*: son los elementos que tienen un coste cuantificable para la Institución y el funcionario lo percibe como un beneficio objetivo. En esta categoría se encuentra por ejemplo la retribución, las medidas de conciliación entre el ámbito familiar, personal y laboral, servicios complementarios que ofrece la organización, entre otros.

PARÁGRAFO. Existen otros factores que inciden en la motivación de los funcionarios como por ejemplo, el liderazgo y sus diferentes estilos, ya que conforman uno de los ejes transversales que afecta directamente la gestión del talento humano, puesto que es, desde este nivel donde toma fuerza la connotación de la coherencia del líder, en términos de equidad, honestidad y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones y como garantes del cumplimiento de la política de gestión humana y calidad de vida óptima.

Se propende dirigir con disciplina sin perder de vista la esencia de lo humano, involucrando al otro en el logro de resultados, incentivando la movilización de la cultura que se construye en conjunto y de manera constante para el alcance de objetivos, pero también para generar sinergia, identidad y orgullo por la labor desempeñada.

Los miembros de la Policía Nacional deben caracterizarse por cumplir una función que represente la vocación de servicio, el compromiso por ayudar a forjar un país en paz y por fundamentar un proyecto de vida que satisfaga la motivación intrínseca con el impulso del reconocimiento al interior de la institución, que contribuya a la generación de condiciones que fortalezcan el desarrollo humano de nuestros policías a nivel personal, familiar y laboral.

CAPÍTULO 2 BENEFICIOS LEGALES

ARTÍCULO 8º. PARA SERVIDORES PÚBLICOS. Teniendo en cuenta que la Policía Nacional tiene un régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, es importante enunciar los siguientes aspectos contemplados en la normatividad vigente:

1. **Descanso remunerado en la época de parto.** De acuerdo con la Ley 1468 del 2011, "Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia remunerada de catorce (14) semanas. Teniendo en cuenta la distribución del tiempo que precise:
2. **Ley María.** La ley 755 del 2002, modificó un parágrafo por medio del cual se permite a los padres de familia tener derecho a disfrutar de una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles, con el propósito de que también pudiera estar acompañando junto a la pareja la llegada del bebé.

LICENCIA MATERNIDAD PREPARTO	LICENCIA DE MATERNIDAD POSTPARTO	TOTAL TIEMPO LICENCIA PARTO
1 o 2 semanas previas al parto (conforme a la situación médica de la madre)	12 semanas después del parto	13 o 14 Semanas (conforme al inicio de la licencia maternidad prepardo)

3. **Licencia por luto:** De acuerdo con la Ley 1635 de 2013, los Servidores Públicos tendrán derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, así:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD	CIVIL
Primer Grado	<ul style="list-style-type: none"> • Padres • Hijos 	<ul style="list-style-type: none"> • Suegros • Hijastros • Nuera/yerno 	<ul style="list-style-type: none"> • Padres adoptivos • Hijos adoptivos
Segundo Grado	<ul style="list-style-type: none"> • Nietos • Abuelos • Hermanos 		<ul style="list-style-type: none"> • Nietos adoptivos • Abuelos adoptantes • Hermanos por adopción

ARTÍCULO 9º. BENEFICIOS PARA FUNCIONARIOS DEL SECTOR DEFENSA.

1. SUBSIDIO DE VIVIENDA: De acuerdo con la Ley 973 del 21 Julio de 2005 "Por la cual se modifica el Decreto Ley 353 del 11 de febrero de 1994 y se dictan otras disposiciones", los afiliados a la Caja promotora de vivienda familiar, tendrán un ahorro obligatorio de un porcentaje de la asignación básica mensual en servicio activo, que tendrá como objeto facilitar la adquisición de vivienda propia, mediante la realización o promoción de todas las operaciones del mercado inmobiliario, incluidas las de intermediación, la captación y administración del ahorro.

2. LICENCIAS:

A. PERSONAL UNIFORMADO: En virtud de lo establecido a través del Decreto Ley 1791 de 2000 "Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional", se postulan las siguientes:

- ✓ Licencia sin derecho a sueldo (Artículo 45).
- ✓ Licencia Especial (Artículo 46).
- ✓ Licencia Remunerada (Artículo 47).

B. PERSONAL NO UNIFORMADO: En virtud de lo establecido mediante el Decreto Ley 1792 de 2000 "Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional se establece la Carrera Administrativa Especial", se postulan las siguientes:

- ✓ Licencia Ordinaria (Artículo 30).
- ✓ Licencia por maternidad y enfermedad (Artículo 31)
- ✓ Licencia no remunerada para adelantar estudios (Artículo 32).
- ✓ Licencia especial (Artículo 33).

CAPÍTULO 3 CONDICIONES QUE FAVORECEN LA CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.

ARTÍCULO 10º. CONCEPTO: Teniendo en cuenta que el salario no es el único factor de motivación del talento humano, sino que temas como, el crecimiento laboral, el salario emocional y el equilibrio de la vida familiar juegan un papel determinante en los niveles de satisfacción laboral al interior de la organización, la Policía Nacional con el propósito de maximizar el clima laboral al interior de las unidades policiales y alcanzar efectividad en el servicio de policía, ha establecido beneficios que permitan favorecer las condiciones de calidad de vida laboral, implementando estrategias que contribuyan a la conciliación entre la vida laboral con la vida personal y familiar.

Este enfoque integral actúa como factor motivacional, que permite aumentar el compromiso emocional de los funcionarios, mejorando de esta manera su identidad con la institución, la efectividad en las labores diarias y la prestación de un servicio cercano y empático con los ciudadanos.

ARTÍCULO 11º. DÍAS ESPECIALES: La institución reconoce el valor que las personas otorgan a las fechas o eventos especiales y resalta la importancia de compartirlos con los seres queridos, por esta razón, autoriza la concesión al personal uniformado y no uniformado de uno o varios días de permiso, teniendo en cuenta las siguientes situaciones, así:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

1. **Cumpleaños:** Se concede un día de descanso, el cual deberá corresponder a su fecha de cumpleaños. Para el personal no uniformado, cuando la fecha de cumpleaños del funcionario se dé en un día hábil (lunes a viernes) y para el personal uniformado, cuando la fecha de cumpleaños del policial coincida con un día hábil (lunes a viernes), o en un fin de semana en el cual se encuentre disponible (sábado, domingo, festivo).
2. **Ascenso.** Se conceden tres (3) días de descanso a los oficiales, miembros del nivel ejecutivo, suboficiales y personal que ingresa al grado de Subintendente, en fecha inmediatamente posterior a la ceremonia de ascenso e independiente del día programado para la celebración de la misma.
3. **Obtención título académico.** Cuando el personal uniformado y no uniformado logra la obtención de un título académico en el nivel de pregrado o postgrado, se concede un (1) día de descanso, el cual debe ser la misma fecha de la ceremonia de grado.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente para el cumpleaños, cuando por motivos laborales no sea posible conceder el día en mención, el funcionario podrá concertar con su jefe inmediato y reconsiderar la fecha en la cual se va a otorgar el día de permiso, siempre y cuando no supere los siguientes 10 días, a la fecha de cumpleaños.

ARTÍCULO 12º. DIAS EN SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

1. **Traslado de unidad.** Cuando el uniformado sea notificado del traslado de una unidad policial y esta situación implique un cambio del lugar de vivienda, el funcionario tendrá entre uno (1) y tres (3) días, con el fin de llevar a cabo lo pertinente con la mudanza y demás actividades relacionadas con dicha situación. El permiso se otorga una vez el funcionario lleve a cabo su presentación ante el Comandante, Director o Jefe Oficina Asesora, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - ✓ Se confieren entre uno (1) y dos (2) días de permiso, cuando el traslado del funcionario sea a un lugar cercano (corresponde a la unidad geográfica y/o jurisdicción de donde se encuentra ubicado el policial), posterior a este tiempo el Grupo de Talento Humano, debe iniciar con el proceso de inducción.
 - ✓ Se conceden entre dos (2) y tres (3) días de permiso, cuando el traslado de la persona sea a un lugar lejano (no corresponde a la unidad geográfica donde se encuentra ubicado el policial), posterior a este tiempo el Grupo de Talento Humano, debe iniciar con el proceso de inducción.
2. **Comisiones.** Cuando el personal uniformado y no uniformado sea enviado en comisión de servicio, se otorgará permiso teniendo en cuenta, las siguientes situaciones:
 - ✓ Comisiones nacionales superior a tres días, se concede media jornada laboral de permiso, una vez culmine la comisión.
 - ✓ Comisiones internacionales, se concede un (1) día de permiso, una vez culmine la comisión.

ARTÍCULO 13º. DESCANSO POR CALAMIDAD PERSONAL O FAMILIAR. Cuando el personal uniformado y no uniformado presente una situación de calamidad personal o familiar, se conceden entre uno (1) y tres (3) días de descanso; este debe ser elevado por el funcionario, quien debe justificar la situación y el número de días requerido. Este requerimiento debe ser avalado en primera instancia por el jefe inmediato de quien lo solicita, posterior a esto serán los directores, comandantes de región, metropolitanas, departamentos, jefes de oficinas asesoras o directores de escuela quienes otorguen el descanso justificado en una calamidad personal o familiar. En caso que el evento sea fortuito y no sea posible llevar a cabo el conducto regular, el jefe inmediato aprobará de manera verbal y en primera instancia la solicitud y continuará con los trámites pertinentes.

ARTÍCULO 14º. DESCANSO ESPECIAL. El descanso especial es el tiempo que se otorga a los funcionarios en reconocimiento a la prestación de un servicio de relevancia institucional, entre los cuales se contemplan:

1. **Descanso navideño.** Se otorgan de acuerdo a lo estipulado por el señor Director General de la Policía Nacional, en este turno se incluye al personal uniformado y no uniformado.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

2. **Descanso en semana santa.** Se otorga de acuerdo a los criterios estipulados por el señor Director General de la Policía Nacional, en este turno se incluye únicamente al personal uniformado.
3. **Descanso por procesos electorales.** Los criterios para otorgar este descanso son estipulados por el señor Director General de la Policía Nacional, en reconocimiento a la labor desplegada por el personal uniformado.
4. **Descanso por servicio especial.** El señor Director General de la Policía Nacional podrá otorgar permiso especial para los funcionarios que apoyen el desarrollo de eventos que sean de trascendencia nacional o institucional.

PARÁGRAFO. El otorgamiento de los descansos especiales será potestativo del Señor Director General de la Policía Nacional, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 15º. HORARIO FLEXIBLE. La flexibilidad en el horario laboral es una estrategia concebida dentro del salario emocional, que permite la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas, generando la posibilidad de generar horarios especiales, tales como modificación en la hora de llegada, almuerzo y/o de salida, por medio de las cuales la Policía Nacional contribuye a facilitar la atención de situaciones especiales y retribuir de manera no pecuniaria el compromiso de sus funcionarios.

PARÁGRAFO 1. Para tratar los casos donde el funcionario requiere de un horario flexible, la solicitud debe ser tramitada ante el Director, Comandante de Región, Metropolitana, Departamento, Jefe de Oficina Asesora o Director de Escuela, con el visto bueno del jefe inmediato y los debidos soportes según corresponda con el fin de ser evaluados por el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la unidad policial.

PARÁGRAFO 2. El Responsable de Bienestar Social de los Grupos de Talento Humano o el Responsable de Talento Humano de las unidades será el encargado de realizar el seguimiento mensual a los casos aprobados y hará el registro correspondiente en el PSI para cada funcionario. Estos casos deben revisarse en los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de la unidad y quedar registrados dentro de los temas a tratar en el acta mensual.

PARÁGRAFO 3. Los funcionarios que hayan sido beneficiados con esta condición deben solicitar a través del PSI, cada seis (6) meses que se renueve el horario flexible, anexando los soportes correspondientes.

PARÁGRAFO 4. La Dirección de Talento Humano hará seguimiento y monitoreo a nivel nacional sobre los funcionarios que se encuentran en dicha condición, con el fin de realizar las observaciones a que haya lugar.

1. Funcionario padre o madre cabeza de familia. La presencia de familias monoparentales (familias formadas por un solo parente o madre cabeza de hogar) y en aras de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar se contempla la posibilidad de autorizar un horario flexible, estableciendo la prestación del servicio de manera responsable y coherente de acuerdo con la política institucional de gestión humana y calidad de vida óptima, para el caso del personal uniformado y se garantice el cumplimiento del número de horas establecidas para el personal no uniformado.

2. Funcionario con familiar dependiente (discapacidad, tercera edad, enfermedades). Debido a que una enfermedad grave en el entorno familiar, desencadena a menudo una serie de dificultades al momento de brindar el cuidado que se requiere en esas circunstancias, que permitan que al interior del sistema familiar se logren atender y suplir las necesidades que se puedan presentar en estas circunstancias, para ello:

- ✓ Debe contar con los soportes que sustenten la situación de discapacidad, dependencia o tercera edad.
- ✓ Se debe soportar que el familiar que presente la enfermedad, discapacidad o tercera edad dependa realmente del funcionario que solicita el permiso.
- ✓ Se debe tener en cuenta que el cuidado es para familiares en primer y segundo grado de consanguinidad:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

GRADO	CONSANGUINIDAD
Primer Grado	<ul style="list-style-type: none"> • Padres • Hijos
Segundo Grado	<ul style="list-style-type: none"> • Nietos • Abuelos • Hermanos

3. **Funcionario con hijos menores de 6 años:** Se establece la posibilidad de flexibilizar el horario laboral para la atención de hijos menores de 6 años (primera infancia), con el propósito de fomentar el equilibrio y balance entre la vida familiar y laboral, apoyando de esta manera las necesidades que pueden presentar los hijos del personal durante esta etapa de la vida, estableciendo la prestación del servicio de manera responsable y coherente de acuerdo con la política institucional de gestión humana y calidad de vida óptima, para el caso del personal uniformado y se garantice el cumplimiento del número de horas establecidas para el personal no uniformado.
4. **Funcionarios que adelantan estudios académicos.** Aplica para el personal que adelante estudios de tipos formales como técnicos, tecnológicos, carreras profesionales, licenciaturas y estudios de posgrado que contribuyan a la formación y fortalecimiento de competencias. Para este permiso el funcionario debe presentar el soporte o constancia de estudio ante el Grupo de Talento Humano, con el fin de ser evaluados por el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la unidad sin perjuicio al servicio y a los turnos de disponibilidad establecidos en cada unidad.
5. **Descanso extraordinario.** Tanto el personal uniformado como no uniformado tendrá media jornada laboral de permiso mensual, denominado "Descanso extraordinario", en atención a asuntos personales, familiares y/o académicos, diferentes a los señalados anteriormente. El funcionario será el propio administrador de su descanso extraordinario, por tal razón deberá decidir con responsabilidad en que situaciones los va a usar, para lo cual realizará este trámite por medio del Portal de Servicios Interno (PSI) para su respectivo seguimiento, bajo las siguientes condiciones:
 - ✓ Se otorgará la media jornada completa y no se podrá fraccionar por horas.
 - ✓ No se podrá acumular con otro descanso.

ARTÍCULO 16º. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA. La desvinculación laboral asistida va dirigida a los funcionarios activos uniformados y no uniformados que estén próximos a cumplir los requisitos para la asignación de retiro, pensión, por disminución de la capacidad psicofísica o gran invalidez. Las acciones que se ejecutarán para este programa se encuentran contempladas en la normativa que para el efecto expida la institución.

ARTÍCULO 17º. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD. A través de la práctica de estilos de vida saludables, hábitos nutricionales adecuados, disminución del sedentarismo y manejo de estrés, se pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral del personal que integra la Institución, con el propósito de mitigar riesgos e identificar posibles alertas tempranas, se deben desarrollar las siguientes actividades:

1. **Pausas Activas.** Consisten en interrupciones temporales de la jornada laboral que contribuyen al bienestar de la salud física y mental, a través de la realización de rutinas de ejercicios asistidos mínimo una vez a la semana, con el objetivo de prevenir enfermedades tales como: estrés, fatiga visual, dolores de espalda, túnel carpiano, resentimiento de músculos, entre otros, para lo cual es fundamental que el personal tome conciencia de la importancia de realizar de manera continua las rutinas. No obstante, durante la jornada laboral el funcionario puede llevar a cabo ejercicios que contribuyan a fomentar esta práctica.
2. **Actividades Recreo-Deportivas.** Adicional a las tardes deportivas y torneos es importante que se generen actividades variadas de tipo lúdico y deportivo, que fomenten espacios saludables. Se debe realizar mínimo una (1) actividad al mes, con el apoyo del responsable de Bienestar Social, con el propósito de reforzar la competencia de acondicionamiento físico, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

- ✓ Los jefes de los grupos de talento humano de las unidades policiales, coordinarán con las cajas de compensación familiar, aseguradoras de riesgos y empresas promotoras de salud, el desarrollo de estas estrategias para los funcionarios afiliados al sistema general de seguridad social.
- ✓ Las direcciones de Bienestar Social y Sanidad deben coordinar el desarrollo y aplicación de los programas dirigidos a todos los usuarios del Subsistema de salud de la Policía Nacional, los cuales se vinculan a través de los establecimientos de Sanidad en todo el territorio nacional.
- ✓ En caso de ser necesario, los responsables de bienestar social/seguridad y salud en el trabajo, gestionarán con la alcaldía municipal u otras entidades el apoyo psicosocial en cuanto a charlas de prevención y salud ocupacional, las cuales deben desplegarse a todo el personal de cada unidad policial.
- ✓ Los comités de gestión humana y cultura institucional deben estimular como promover este tipo de actividades, empoderando a cada uno de los líderes, quienes deben tener una participación activa en el desarrollo de estas estrategias, con el fin de brindar mayor cobertura e importancia en temas de salud física y mental.
- ✓ En los distritos y estaciones de policía donde no puedan desplazarse los responsables directos, estas actividades deben ser desarrolladas por el personal que labore en estas dependencias policiales con la asesoría permanente de los responsables de bienestar social/seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 18º. MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA FAMILIA. Su objetivo es liderar programas de bienestar que contribuyan en la atención integral a la familia, soportados en análisis que brinden líneas de acción para el mejoramiento de su calidad de vida, implementando redes de apoyo que potencien la prestación de los servicios de bienestar a nivel local y regional.

Los programas del Modelo de Atención Integral para la Familia Policial, se definen a través de cinco líneas de intervención (niñez, juventud, adulto, familia y género), desde las cuales se orientan las estrategias que permiten prevenir el riesgo psicosocial y promover hábitos saludables de convivencia para todos los integrantes de la institución y sus familias.

PARÁGRAFO 1. Las estrategias diseñadas para el desarrollo de los programas se regirán conforme a las líneas de acción establecidas por la Dirección de Bienestar Social, por tal razón los parámetros y lineamientos para las unidades policiales serán ejecutadas a través de los responsables de bienestar social en las metropolitanas y departamentos, responsable de bienestar universitario en las escuelas de policía y coordinadores de gestión comunidad en los colegios.

1. **Niñez.** Población objeto: Niños y niñas de 5 a 11 años, hijos de los funcionarios de la institución. Los programas focalizados hacia los niños y niñas de la familia policial, fomentan su desarrollo integral a través de experiencias pedagógicas significativas, disfrute del arte, cultura, juego, actividades físicas, promoción de vida y la generación de ambientes adecuados, seguros, sensibles y acogedores, que promuevan una adecuada integración familiar e identidad con la institución.
2. **Juventud.** Población objeto: Jóvenes de 12 a 20 años, hijos de los funcionarios de la institución. Para los jóvenes se promueven planes, programas y proyectos desde un modelo inclusivo y diferencial, que les permita desarrollar sus capacidades en entornos familiares, sociales y laborales, así como espacios de interacción académico y cultural que orienten su proyecto de vida como actores principales de la construcción de paz.
3. **Adulto.** Población objeto: Personal activo de la institución entre los 21 a 55 años. Para esta población se pretende fomentar espacios de integración a través de planes, programas y proyectos que permitan desarrollar capacidades y potencialidades para la preservación de la salud física y mental, la integración familiar y el bienestar social laboral de los integrantes de la comunidad policial.
4. **Familia.** Población objeto: familias de la institución. Contribuir a la construcción de relaciones que enaltezcan los vínculos de solidaridad, amor, unión y respeto al interior de las familias de la institución, a través del desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la promoción, prevención y atención integral desde el enfoque de derechos y deberes.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

PARÁGRAFO 2. Las actividades que se desarrollan están programadas para cada una de las líneas de acción, desde varios ámbitos, así:

- Educación
- Recreación, deporte, cultura y turismo
- Apoyo Psicosocial

5. Género. A través de esta línea de acción se intenta generar una cultura de equidad de género, mediante estrategias, políticas y acciones encaminadas a la formación, participación y asesoría en procura del posicionamiento de sus deberes y derechos.

PARÁGRAFO 3. Las actividades de género se desarrollan transversalmente en las líneas de niñez, juventud, adulto y familia, bajo las siguientes temáticas:

- Construyendo desde la tolerancia
- Aprendiendo a vivir con la diferencia
- Prevención de violencia psicológica y física
- Tolerancia y Respeto

CAPÍTULO 4 INCENTIVOS

ARTÍCULO 19º. CONCEPTO. Estímulos orientados a promover los desempeños exitosos en la institución, aumentando su ocurrencia de probabilidad en el futuro.

1. **Incentivo Pecuniario:** reconocimiento económico redimible en bienes y servicios cuando es concedido a los equipos de trabajo, o de manera individual.
2. **Incentivo no pecuniario:** reconocimientos no económicos dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo.

ARTÍCULO 20º. POR DESEMPEÑOS DESTACADOS. Con el fin de reforzar los comportamientos destacados y desempeños exitosos de los funcionarios comprometidos, competentes y que transmiten confianza en la prestación del servicio y ejercicio de sus funciones, la Policía Nacional concederá los siguientes incentivos en coherencia con la cultura del reconocimiento y la excelencia policial.

ARTÍCULO 21º. CONDECORACIONES Y DISTINTIVOS. Estos se podrán otorgar al personal uniformado y no uniformado que hacen parte de la institución, teniendo en cuenta los requisitos establecidos para cada categoría en el "Reglamento de uniformes, insignias, condecoraciones y distintivos para el personal de la Policía Nacional" y demás normativa vigente en materia de condecoraciones y distintivos.

ARTÍCULO 22º. FELICITACIONES PÚBLICAS. Con el objetivo de reconocer de manera especial al funcionario cuyo desempeño le permite destacarse de manera notable en el cumplimiento de su desempeño laboral, es relevante otorgar una felicitación publica teniendo en cuenta:

- ✓ La felicitación pública es otorgada por el señor Director General de la Policía Nacional, directores, comandantes de región, metropolitanas, departamentos, jefes de oficinas asesoras o directores de escuela, a solicitud del superior jerárquico del funcionario destacado.
- ✓ Para el personal uniformado y no uniformado, la felicitación se debe registrar en la orden interna de personal de la unidad.

ARTÍCULO 23º. PERSONAJE DE MES. Con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y desempeño laboral de quienes sobresalen en el ejercicio de sus funciones, es pertinente que se lleve a cabo la selección de personaje del mes, contribuyendo así al reconocimiento del esfuerzo, dedicación, entusiasmo y compromiso, debido que el reconocimiento a nivel personal logra promover el sentido de pertinencia, motivación y satisfacción laboral. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional y cultura debe seleccionarlos cada mes en las siguientes categorías:

- ✓ Oficial
- ✓ Suboficial o mando ejecutivo
- ✓ Agente o patrullero
- ✓ Auxiliar de policía o auxiliar bachiller
- ✓ No uniformado

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

PARÁGRAFO. Para la selección se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. La propuesta debe presentarse en el formato establecido, para lo cual el jefe inmediato del postulado debe diligenciarlo y enviarlo al Grupo de Talento Humano de la unidad policial.
2. El personal de las unidades desconcentradas podrá ser incluido para la elección del personaje del mes, para lo cual deberán enviar al Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la respectiva unidad, las postulaciones de los funcionarios destacados, conforme a la fecha de la convocatoria, para lo cual cada unidad policial deberá fijar la fecha de recepción de dicha información.
3. El Grupo de Talento Humano, deberá consolidar todas las postulaciones del mes correspondiente y presentar la propuesta por cada una de las categorías ante el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la unidad.
4. La postulación y selección de este personal puede darse para todos los procesos de la institución.
5. Teniendo en cuenta el parte geonumérico, cada unidad policial podrá seleccionar entre uno (1) y tres (3) funcionarios por categoría.
6. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en pleno debe reunirse para analizar las postulaciones y seleccionar el personaje de mes en cada categoría.
7. Los funcionarios seleccionados serán felicitados en relación general o se deberá hacer uso de algún tipo de estrategia de comunicación que permita resaltar a este personal, así mismo a cada uno de ellos se les otorgará:
 - ✓ Un (1) día de permiso, cuando el funcionario lo solicite, con un mes de vigencia.
 - ✓ Felicitación especial ("Por ser seleccionado personaje de mes")

ARTÍCULO 24º. PERSONAJE DEL AÑO. En aras de fomentar la cultura del reconocimiento al interior de la institución y con el objetivo de reconocer la responsabilidad y dedicación de los funcionarios quienes a lo largo del año se han destacado por su desempeño, se considera pertinente destacar en cada unidad policial al personaje del año. Conforme a las siguientes instrucciones:

1. En el mes de diciembre, el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional en pleno debe seleccionar al personaje del año en cada una de sus categorías, para lo cual debe tener en cuenta los funcionarios que fueron seleccionados como personajes del mes durante el año en curso.
2. Debe seleccionarse para cada una de las siguientes categorías:
 - ✓ Oficial
 - ✓ Suboficial o mando ejecutivo
 - ✓ Agente o patrullero
 - ✓ No uniformado
3. Los funcionarios seleccionados serán felicitados en relación general o se deberá hacer uso de algún tipo de estrategia de comunicación que permita resaltar a este personal, así mismo a cada uno de ellos se les otorgará:
 - ✓ Dos días (2) días de permiso, cuando el funcionario los solicite, con un mes de vigencia.
 - ✓ Felicitación especial ("Por ser seleccionado personaje del año")

ARTÍCULO 25º. EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO. Con el propósito de reconocer a los equipos de trabajo, cuyo desempeño ha generado resultados que contribuyen de manera óptima en la consecución de logros y metas institucionales, fortaleciendo de esta manera habilidades, valores y compromisos. La propuesta debe presentarse en el formato establecido, para lo cual el jefe inmediato debe diligenciarlo y enviarlo ante el Grupo de Talento Humano de la unidad policial, así:

1. El Jefe del Grupo de Talento Humano de cada unidad policial debe consolidar todas las postulaciones y presentar la propuesta ante el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional.
2. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de cada unidad policial debe reunirse en pleno y tener en consideración para la selección del equipo ganador, aspectos tales como: sinergia y liderazgo, compromiso e impacto de los resultados obtenidos.
3. La postulación y selección de estos grupos puede darse para todos los procesos de la institución.
4. En aras de fomentar la cultura del reconocimiento, los funcionarios seleccionados serán felicitados en relación general o se deberá hacer uso de algún tipo de estrategia que permita resaltar a este personal, así mismo a cada uno de ellos se les otorgará:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

- ✓ Bono: Incentivo pecuniario que se entrega con el propósito de premiar y reconocer a los equipos de alto rendimiento a nivel operativo, administrativo y educativo seleccionados a través de los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional.
- ✓ El otorgamiento del bono está sujeto a la disponibilidad de presupuesto de la Institución.
- ✓ Felicitación especial ("Por ser seleccionado como integrante de equipo de alto rendimiento del mes de...")

ARTÍCULO 26º. PREMIO “NOCHE EXCELENCIA POLICIAL”. En todas las unidades policiales hay hombres y mujeres policías que con amor, vocación y dedicación contribuyen de la mejor manera a que la institución se enaltezca, realizando acciones que causan impacto en cada uno de los ámbitos de su misionalidad, por lo cual la Policía Nacional con el fin de propender por la adopción de una cultura del reconocimiento, empoderamiento continuo del personal uniformado y no uniformado en los diferentes grados, establece la exaltación de aquellos funcionarios que durante el último año demuestren un liderazgo efectivo y comportamiento íntegro, desarrollando acciones de impacto para la Institución y la comunidad.

PARÁGRAFO. Entendiéndose que un desempeño exitoso, se define como todas aquellas acciones desplegadas por cualquier integrante de la institución, mostrando iniciativa, superación de las expectativas de la naturaleza del cargo que desempeña, actitud de compromiso, consagración en los valores, principios e innovación, logrando de esta manera trascendencia para la institución y la comunidad. La metodología para la definición de las categorías de premiación de desempeños exitosos será establecida cada cuatro años, en concordancia con los lineamientos estratégicos institucionales.

ARTÍCULO 27º. BECAS. Con el objetivo de promover el desarrollo humano integral de los hombres y mujeres de la Policía Nacional que sobresalgan por su excelente rendimiento académico y desempeño laboral y en aras de fortalecer las competencias profesionales y mejorar el nivel académico del personal de la institución, se han establecido una serie de parámetros para el otorgamiento de becas de posgrado, los cuales son establecidos por el Direccionamiento del Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Escuelas.

El apoyo económico está dirigido a favorecer el impacto de la profesionalización del servicio de policía, suscitando la vinculación a programas educativos en el nivel de posgrado a nivel nacional e internacional, en áreas del saber relacionadas con la misionalidad policial o en temáticas complementarias que coadyuven en la gestión del conocimiento institucional.

1. Toda modalidad de beca será publicada mediante convocatoria expedida por la Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Escuelas, en las que se establecen las bases para el otorgamiento respectivo.
2. Las regiones de policía verifican y hacen seguimiento a las unidades de su jurisdicción para el otorgamiento equitativo de las becas, teniendo en cuenta al personal que por mérito debe hacerse acreedor de éste incentivo.
3. Una vez el Grupo de Talento Humano de las diferentes unidades recepcione la documentación y el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional sesione, deberán enviar el acta a la Dirección Nacional de Escuelas, relacionando el personal postulado, y adjuntando la documentación requerida, en donde se debe tener en cuenta que la capacitación solicitada debe corresponder a los procesos gerenciales, misionales y/o de soporte de la Policía Nacional y obedecer a los requerimientos del cargo que ocupe personal propuesto.
4. La Dirección de Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Escuelas, seleccionará los beneficiarios de este incentivo, de acuerdo a las propuestas presentadas por los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de las unidades policiales a nivel país, de acuerdo con la normativa vigente, aplicando los principios de equidad, transparencia y publicidad.
5. Las unidades policiales autorizan el permiso a los funcionarios que se encuentran estudiando con el incentivo otorgado por la Institución, registrándolo en la Orden Interna u orden del día, según corresponda.
6. Estarán condicionados de acuerdo a la normativa vigente para el otorgamiento de becas, los siguientes temas:
 - ✓ Requisitos para acceder a la beca
 - ✓ Causales de pérdida de la beca
 - ✓ Condiciones para la renovación del beneficio

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN " POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

- ✓ Compromisos del becario
- ✓ Asignación presupuestal

PARÁGRAFO. Es deber del funcionario beneficiado con la beca y responsabilidad del jefe inmediato, así como de los directores y comandantes velar por el cumplimiento de requisitos y en general por la transparencia de la selección, así como del seguimiento al rendimiento académico y la posterior ubicación laboral del policial, toda vez que es justo que el beneficiario de la beca retribuya el esfuerzo de la institución brindándole valor agregado en su desempeño laboral como retorno a la inversión en términos de capital humano.

CAPÍTULO 5 DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 28º. PORTAFOLIO DE SERVICIOS PARA AFILIADOS A LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL. Con el propósito de divulgar y socializar los diferentes servicios y beneficios a los cuales pueden acceder los funcionarios al interior de la institución y que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida laboral, es importante dar a conocer los programas y actividades que ofrece la Dirección de Bienestar Social para el personal que se encuentra afiliado a la misma.

1. VIVIENDA FISCAL. Tiene por finalidad solucionar y subsidiar transitoriamente dentro de las posibilidades de disponibilidad la necesidad de vivienda del personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes, que, por razones de su cargo, seguridad, destinación, estímulo y ubicación geográfica, presentan riesgo o dificultad en la consecución de habitación. Los beneficiarios, proceso, criterios de otorgamiento y término de adjudicación de la vivienda fiscal, se encuentran reglamentados por la Dirección de Bienestar Social.

2. PRÉSTAMOS. Se presta este servicio para apoyar económicamente al personal de Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo, Agentes y No Uniformados de la Policía Nacional, así como para el personal con asignación de retiro o pensión que este afiliado a los programas de la Dirección de Bienestar Social, con el propósito de satisfacer las necesidades inmediatas manifestadas en forma expresa por este personal. El trámite de solicitud, requisitos, valor del préstamo, plazo y capacidad de endeudamiento están condicionados de acuerdo a la normativa vigente para este aspecto por parte de la Dirección de Bienestar Social.

3. AUXILIO MUTUO. Programa de solidaridad y coadyuva económica entre sus afiliados al momento de fallecer uno de ellos, creado para el personal de Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo, Agentes, Alumnos de las escuelas de formación, Auxiliares de Policía, Personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado mediante acto legal y reglamentario y trabajadores oficiales, personal con asignación de retiro o de pensión, los empleados de planta de la Caja de Sueldos de Retiro y Fondo Rotatorio. Los criterios para el proceso de afiliación, monto de la ayuda, pago del auxilio mutuo y plazo de cancelación del mismo serán signados por la Dirección de Bienestar Social.

4. CENTRO RELIGIOSO. El centro religioso tiene como finalidad el apoyo, asesoría espiritual y sacramental en el servicio exequial para el personal uniformado y no uniformado que estén afiliados a los servicios de la Dirección de Bienestar Social.

- ✓ Servicios religiosos y de velación.
- ✓ Apoyo espiritual a los miembros de la institución y sus beneficiarios, con la colaboración de profesionales en Ciencias Sociales de la Dirección de Bienestar Social.
- ✓ Asesoría a los integrantes de la institución y sus beneficiarios, brindando información sobre servicios funerarios y gastos de inhumación.
- ✓ Las actividades que desarrolla el centro religioso, servicios ofrecidos por la sala de velación, manejo y trámite del auxilio funerario, estarán determinados bajo los lineamientos establecidos por parte de la Dirección de Bienestar Social

5. CENTROS VACACIONALES Y RECREATIVOS. Los centros vacacionales y recreativos de la Policía Nacional, prestan los servicios de hospedaje, alimentos y bebidas, actividades culturales y sociales, recreación dirigida y escenarios deportivos a la comunidad policial, los cuales cuentan con un equipo humano comprometido a contribuir con la satisfacción de las necesidades de bienestar de los usuarios, afiliados a los programas de la Dirección de Bienestar Social. Los siguientes temas estarán condicionados de acuerdo a la normativa vigente para el disfrute de los centros vacacionales y recreativos:

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL".

- ✓ Los afiliados deben acudir a los centros vacacionales y recreativos de acuerdo a la categoría que le corresponda.
- ✓ Reservas a centros vacacionales y duración de la misma
- ✓ Disposiciones generales

6. COLEGIOS. La Policía Nacional a través de la Dirección de Bienestar Social tiene como objeto prestar el servicio de educación formal en sus niveles de preescolar, básica y media, servicio generado al personal afiliado a la DIBIE, con el propósito de contribuir a suplir la necesidad de educación para los hijos de los funcionarios teniendo en cuenta la movilidad a nivel nacional y la extemporaneidad para la consecución de cupos educativos. Los siguientes aspectos estarán condicionados a la normativa vigente, establecida por parte de la Dirección de Bienestar Social:

- ✓ Disposiciones varias
- ✓ Ámbito de aplicación
- ✓ Costos educativos
- ✓ Tarifas de los costos educativos
- ✓ Becas

7. HOGARES MADRE MARÍA DE SAN LUIS. Tiene como finalidad prestar el servicio de hospedaje transitorio y alimentación, a bajo costo, para el personal en servicio activo, en uso de buen retiro o pensionado, que se encuentre en tránsito por orden hospitalaria o tratamiento médico. Estos hogares se encuentran ubicados en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Neiva y se encuentran condicionados a la normativa vigente, establecida por la Dirección de Bienestar Social.

ARTÍCULO 29°. SEGUIMIENTO Y CONTROL: Los jefes de oficinas asesoras, directores, comandantes de región, metropolitanas y departamentos, harán el seguimiento a las unidades de su jurisdicción para realizar la planeación y control del efectivo desarrollo de las actividades expuestas en el Manual de Bienestar y Calidad de Vida, ejerciendo liderazgo y responsabilidad frente a lo dispuesto para lo cual contarán con el apoyo de los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional.

PARÁGRAFO: El incumplimiento a lo dispuesto en el presente documento, acarrearía las investigaciones disciplinarias a las que haya lugar.

ARTÍCULO 30°. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga la Resolución 03157 del 06 de septiembre de 2011.

08 ABR 2016

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

Mayor General JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
Director General Policía Nacional de Colombia

Elaborado por: ORD14 Sandra Catherin Serrano Gil / DITAH-ADEHU
Revisado por: ASE-02 Laura Nuñez Fletcher / DITAH-PLANE

ASE03- Adolfo León Ramírez Bustamante / SEGEN-JEFAT
MY. Alejandro Reyes / DITAH-ADEHU

Aprobado por: TC. Rigoberto Acevedo Mora / DITAH-PLANE
CR. Manuel Castro Castillo/SUTAH-DITAH
CR. Pablo Antonio Criollo Rey / SEGEN-JEFAT
BG. Fabián Laurence Cárdenas Leonel / OFPLA-JEFAT
MG. José Vicente Segura Alfonso / DITAH-JEFAT

Fecha de elaboración: 01/03/2016

