

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 00271 DEL 01 JUL 2014

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS EN EL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA"

**EL DIRECTOR GENERAL DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA
EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS EN EL
DECRETO 2701 DE 1988, ACUERDO 012 DE 2013, DEMÁS NORMAS LEGALES VIGENTES,
Y**

CONSIDERANDO:

Que la Ley 489 de 1998, en el artículo 15, dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional entre otros, que faciliten la gestión y manejo del talento humano y de los demás recursos, orientados a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño de la entidad.

Que la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Que la Ley 872 del 30 de diciembre de 2003, en el artículo 1º determina la creación del Sistema de Gestión de Calidad en las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes, estratégicos y de desarrollo de tales entidades.

Que la Ley 909 de 2004, en el párrafo del Artículo 36, establece *"con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*.

Que el Decreto Ley 1567 del 05 de agosto de 1998, en el Título II establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado fijando los lineamientos generales para el otorgamiento de los estímulos en las entidades del Estado, con el propósito de elevar sus niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, específicamente en el literal C del artículo 17 establece que *"las entidades públicas del orden nacional y territorial, actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones"*

00277

01 JUL 2014

vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales”.

Que en aplicación del Decreto 4110 del 09 de diciembre de 2004, reglamentó la Ley 872 de noviembre de 30 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la gestión pública y para una adecuada y acertada gestión del Talento Humano por competencias el Fondo Rotatorio se centra en el conocimiento, experiencia, capacidad de aprendizaje, el desarrollo de habilidades observables en la práctica laboral y en la calidad de los resultados de los procesos, lo que facilitará responder a las nuevas exigencias en el desempeño de los servidores públicos.

Que el Decreto 1227 de 2005, en su artículo 69 determina que “todas las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, cuyos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”, así mismo en el artículo 70 determina que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales y en el artículo 77, define que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo”.

Que el Decreto 1666 del 14 de marzo de 2007 determinó las competencias y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos de las entidades que conforman el Sector Defensa y se dictan otras disposiciones”, para lo cual el Fondo Rotatorio las adopta como competencias Genéricas.

Que el Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012, artículo 3, literal C, establece la política de desarrollo administrativo “Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación de servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Que la Resolución 3135 del 30 de junio de 2011, estableció las competencias funcionales aplicables a los empleos de los funcionarios civiles y no uniformados del Sector Defensa, aplicadas en la entidad como Competencias Específicas.

Que la Resolución No. 00199 del 4 de junio de 2014, adopta el Modelo de Gestión Humana Soportado en Competencias y conforma los Equipos de Gestión Humana en el Fondo Rotatorio de la Policía, como estrategia gerencial que facilite de forma efectiva el gerenciamiento y gestión del talento humano, posicionando al talento humano como el factor estratégico más importante que asegure la prestación de un servicio efectivo y de calidad.

Que al lograr la excelencia en la Gestión del Talento Humano en la entidad, se contribuirá con el mejoramiento continuo en la prestación del servicio, se incrementarán los niveles de motivación y satisfacción laboral del personal, que sumado a un clima organizacional favorable enmarcado en los principios y valores, se posicionará al Fondo Rotatorio de la Policía dentro de las entidades del Estado, como una entidad respetuosa y cumplidora de las disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

Que para lograr una adecuada gestión del talento humano se hace necesaria la conformación de unos Equipos de Gestión Humana, para que todas las dependencias de la entidad den cumplimiento a lo establecido en el Modelo de Gestión Humana Soportado en Competencias, previa asesoría, acompañamiento y orientación del Grupo de Talento Humano.

Que ante la necesidad de gestionar efectivamente el talento humano motivado y competente se requiere determinar un mecanismo para organizar, definir y estructurar los programas de bienestar y estímulos, con el fin de garantizar la efectividad de la Política Organizacional Gestión del Talento Humano y Desarrollo Humano Integral, (talento humano motivado y competente), que conlleve al mejoramiento de la calidad de vida laboral, profesional, personal y familiar para asegurar la prestación de un servicio efectivo.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar en todas sus partes el Manual de Bienestar y Estímulos del Fondo Rotatorio de la Policía, que forma parte de la presente resolución y que se identificará, como: *Manual de Bienestar y Estímulos del Fondo Rotatorio de la Policía.*

ARTÍCULO 2. Estructura del Manual de Bienestar, la estructura del manual contempla acciones que sirven de instrumento para alcanzar cambios cualitativos en el comportamiento y en los esquemas mentales o paradigmas al interior de la entidad; por lo que se espera que su aplicación a través del Plan Específico de Capacitación asegure el Desarrollo Humano Integral y la Gestión del Talento Humano para incrementar la efectividad en los resultados de la entidad que asegure la credibilidad y confianza de los clientes y partes interesadas.

Presentación

1. Capítulo I. Generalidades

- 1.1 Finalidad del Manual de Bienestar y Estímulos del Fondo Rotatorio de la Policía
- 1.2 Objetivos del Manual de Bienestar y Estímulos
- 1.3 Objetivos Específicos del Manual de Bienestar y Estímulos
- 1.4 Principios que rigen la aplicación del Bienestar y Estímulos
- 1.5 Alcance
- 1.6 Marco Legal
- 1.7 Marco Conceptual
- 1.8 Marco Metodológico de aplicación
- 1.9 Principios que deben orientar la asignación de incentivos por parte de las entidades.

2. Capítulo II. Descripción General del Manual de Bienestar y Estímulos del Fondo Rotatorio de la Policía

- 2.1 Estructura del Plan de Bienestar y Estímulos
- 2.2 Objetivo General del Plan de Bienestar y Estímulos
- 2.3 Objetivos Específicos del Plan de Bienestar y Estímulos
- 2.4 Aplicación
 - 2.4.1 Líneas Generales de aplicación
- 2.5 Medición

3. Capítulo III. Aplicación Programas de Bienestar Social

- 3.1 Programas de Protección Social y Servicios Sociales
 - 3.1.1 Deportivos, Recreativos y Vacacionales
 - 3.1.2 Descansos Suplementarios
 - 3.1.3 Educación Formal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
 - 3.1.4 Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad
 - 3.1.5 Beneficios por Convenios Interinstitucionales, Académicos y de Cooperación
 - 3.1.6 Asistencia Psicosocial
- 3.2 Programas de Calidad de Vida Laboral
 - 3.2.1 Desvinculación Laboral Asistida
 - 3.2.2 Fortalecimiento del Clima Laboral
 - 3.2.3 Identificar e Intervenir la Cultura Organizacional

4. Capítulo IV. Aplicación Programas de Incentivos

- 4.1 Programas de Incentivos Pecuniarios
 - 4.1.1 Estímulos
 - 4.1.2 Condecoraciones
- 4.2 Programas de Incentivos No Pecuniarios
 - 4.2.1 Servidor Público Destacado y Equipo Destacado
 - 4.2.2 Reconocimientos
 - 4.2.3 Apoyo Educativo

ANEXOS

- Anexo 1. Formato Registro de Necesidades Individuales de Bienestar y Estímulos
- Anexo 2. Formato Consolidado Necesidades de Bienestar y Estímulos
- Anexo 3. Formato: Plan Específico de Bienestar y Estímulos
- Anexo 4. Formato Postulación Servidor Público para Reconocimiento por Buen Desempeño
- Anexo 5. Consolidado para Reconocimiento por Buen Desempeño
- Anexo 6. Medición del impacto y nivel de satisfacción actividades de bienestar

ARTÍCULO 3. Finalidad del Manual de Bienestar y Estímulos, el presente manual tiene como finalidad las siguientes:

- Garantizar que el proceso "Direccionamiento del Talento Humano" se aplique integralmente en beneficio del bienestar social, laboral, profesional, físico y mental del funcionario de la entidad.
- Proveer de los elementos conceptuales y metodológicos al Director General, Subdirectores, Jefes de Oficinas Asesoras, Jefe de Control Interno, Coordinadores y personal de la entidad, a través del Comité Directivo y Equipo Líder de Gestión Humana que fomenten el Desarrollo Humano Integral para fortalecer los desempeños sobresalientes y la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.
- Guiar metodológicamente en la estructuración del plan de bienestar y estímulos como base fundamental para lograr desempeños sobresalientes en los funcionarios y los equipos de trabajo de las dependencias.

ARTÍCULO 4. Objetivos, el presente manual tiene como objetivos los siguientes:

- Describir conceptual y metodológicamente los lineamientos para la aplicación de las actividades de bienestar y estímulos que la entidad desarrollará teniendo presente los principios de objetividad, equidad, excelencia, transparencia y oportunidad que asegure la

00271

01 JUL 2014

cultura del reconocimiento como factor determinante en el fortalecimiento del Desarrollo Humano Integral.

- Identificar y definir los Estímulos que maneja la entidad.
- Definir los lineamientos para aplicar los estímulos
- Incrementar los niveles de motivación en el personal que conlleve al fortalecimiento del sentido de pertenencia de los integrantes de la entidad, así como al incremento de la efectividad en la prestación del servicio.
- Fomentar la cultura del reconocimiento y del estímulo entre los integrantes de la entidad, como factores facilitadores del cambio de actitud y de motivación hacia el logro de mejores niveles de excelencia.
- Fortalecer las competencias individuales y colectivas que propicien el mejoramiento continuo en las labores que debe ejecutar cada uno de los funcionarios de la entidad.

ARTÍCULO 5. Ámbito de Aplicación, el presente manual se aplica a todo el personal que integra el Fondo Rotatorio de la Policía.

ARTÍCULO 6. Supresión, Adición o Modificación al Manual, la Dirección General, Subdirectores, Oficinas Asesoras, Oficina de Control Interno y Dependencias podrán presentar y solicitar al Grupo de Talento Humano las supresiones, modificaciones y actualizaciones al Manual de Bienestar y Estímulos para el Fondo Rotatorio de la Policía.

Parágrafo 1. La estructura del descrita en el artículo 2 presente manual, puede ser modificada de acuerdo a las necesidades de la entidad y la adopción de estas se incorporarán a través de nuevas versiones de actualización del documento.

ARTÍCULO 7. Actualización al Presente Manual, la facultad para realizar la revisión al presente manual es responsabilidad del Líder del Proceso Direccionamiento del Talento Humano, quien presentará la propuesta de actualización ante el Director General para su aprobación.

ARTÍCULO 8. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO 9. Contra la misma no procede recurso.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C.,

01 JUL 2014


Brigadier General OSCAR ATEHORTUA DUQUE
Director General del Fondo Rotatorio de la Policía

Elaboró: Judith Peña Fajardo, Psicóloga (CPS). Trab. Soc. Carolina Robayo Acosta, Abg. (CPS) Orlando Herrera
Revisó: Adm. Emp. William Sandoval Barrero, Coordinador grupo de Talento Humano (e)
Revisó: TE. Andrés Mauricio Suarez Polanco, Jefe Oficina Asesoría Jurídica (e)
Aprobó: TC. Albeiro Ruiz Reyes, Subdirector Administrativo y Financiero
Fecha: 280514

SERVICIO CON PROBIDAD

