



Policía Nacional
de Colombia

Libro Histórico
Talento Humano

Bogotá, D. C.
2010

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

BRIGADIER GENERAL
JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
DIRECTOR DEL TALENTO HUMANO

TENIENTE CORONEL
CIRO HERNÁN CIFUENTES RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO

TENIENTE CORONEL
CAMILO TORRES PRIETO
JEFE ÁREA PROCEDIMIENTOS DE PERSONAL

TENIENTE CORONEL
YOLANDA CÁCERES MARTÍNEZ
JEFE ÁREA ADMINISTRACIÓN SALARIAL

TENIENTE CORONEL
DIEGO FRANCISCO PÁEZ HERREÑO
JEFE ÁREA DESARROLLO HUMANO

POLICÍA NACIONAL
Dirección de Talento Humano
Carrera 59 No. 26-21
Teléfono: 3159000
Centro Administrativo Nacional (CAN)
Bogotá, D. C. Colombia

ACADEMIA COLOMBIANA DE HISTORIA POLICIAL
Calle 44 Sur No. 45 A-15
Barrio Muzú (Bogotá, D. C.)
Escuela de Cadetes de Policía
General Francisco de Paula Santander

AUTORIDADES DE LA POLICÍA NACIONAL

DOCTOR JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DOCTOR RODRIGO RIVERA SALAZAR
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

MAYOR GENERAL ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO
DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL

MAYOR GENERAL RAFAEL PARRA GARZÓN
SUBDIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL

MAYOR GENERAL ORLANDO PÁEZ BARÓN
INSPECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL



COORDINACIÓN GENERAL:

TENIENTE CORONEL
CIRO HERNÁN CIFUENTES RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO

COLABORADORES:

MAYOR
HENRY CALDERÓN PABÓN
JEFE GRUPO PERSONAL NO UNIFORMADO

MAYOR
LUZ ELENA RÍOS ORTIZ
JEFE GRUPO GESTIÓN HUMANA

MAYOR
JOSÉ ARLES POLANCO ROMERO
JEFE GRUPO SERVICIO MILITAR

DOCTORA
MARÍA VICTORIA PÉREZ POVEDA
ASESORA DIRECCIÓN GENERAL

DOCTORA
LUCE MARINA ECHEVERRI PETTI
Asesora Dirección Talento Humano

SUBTENIENTE
AURELIANO VILLALOBOS FLÓREZ
JEFE GRUPO NOVEDADES DE NÓMINA

SUBCOMISARIO
CLARA IRMA RODRÍGUEZ MELO

INTENDENTE JEFE
EFRÁIN RODRÍGUEZ MAHECHA

INTENDENTE JEFE
JHON HAROLD VALENCIA CÁCERES

INTENDENTE JEFE
LUIS JESÚS CARVAJAL SIERRA

INTENDENTE JEFE
ÓSCAR ELVIN BETANCOURTH

INTENDENTE JEFE
CARINE SANTOS YARA

SUBINTENDENTE
JAIRO ALIRIO OBANDO OBANDO

SUBINTENDENTE
ROLANDO MONTEALEGRE GALEANO

SUBINTENDENTE
LUIS ADOLFO GAÑÁN TORRES

PATRULLERO
CALIXTO ENRIQUE MANOTAS MARTÍNEZ

AGENTE
MIGUEL CORZO JÁCOME

EDICIÓN:



Academia Colombiana de Historia Policial

BRIGADIER GENERAL (r)
GUILLERMO LEÓN DIETTES PÉREZ
Presidente

DOCTORA
LUCE MARINA ECHEVERRI PETTI
Miembro Correspondiente de la Academia
Colombiana de Historia Policial

HISTORIADORA
BRIGID DALILA SANDOVAL CALDERÓN
Asesora de la Academia Colombiana de Historia Policial

Contenido

Presentación _____	7
Prólogo _____	11
CAPÍTULO 1	
Dirección de Talento Humano - 67 años... _____	17
CAPÍTULO 2	
Evolución de la Dirección de Talento Humano _____	41
CAPÍTULO 3	
Evolución de la Planta del Personal Uniformado de la Policía Nacional _____	57
CAPÍTULO 4	
Los Grados _____	75
Notas Históricas	
Sabía usted que... _____	95
Equipos de trabajo y reconocimientos de la Dirección de Talento Humano _____	109
CAPÍTULO 5	
Nómina _____	117
CAPÍTULO 6	
Modelo de Gestión Humana Fundamentado en Competencias _____	135
CAPÍTULO 7	
Carrera Administrativa Personal No Uniformado _____	153
ANEXO 1 _____	175
ANEXO 2 _____	181

Presentación

EL COMPROMISO DE CREAR Y CONSOLIDAR LA VIDA DE UNA POLICÍA DIGNA

El talento es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad; también se puede considerar como un potencial o don, sin embargo, con este concepto en la antigüedad se hacía referencia a una moneda griega, que equivalía en su época a 6.000 dracmas, es decir, a 21.600 g de plata, uno de los metales preciosos que aún conserva su valor en la actualidad y que equivalía al sueldo de un obrero durante quince años.



Mayor General
**ÓSCAR ADOLFO
NARANJO TRUJILLO**
Director General Policía Nacional

Con la evolución de la historia humana, esta palabra ha superado la definición inicial que la remitía a las actividades de intercambio comercial y se ha situado en el corazón de la dinámica organizacional, de las ciencias administrativas y sociales que ofrecen un valor único a ese tiempo precioso en el que el hombre labora y da lo mejor de sí, lo mejor de su potencial, no solo para subsistir y relacionarse, sino para trascender su propia existencia, estar en comunidad y promover el futuro de las próximas generaciones. En el caso de la Policía Nacional, el talento como concepto y acción es concebido como la valoración exacta que debemos al potencial individual y colectivo de cada integrante de la Institución para servir a fines supremos como lo son Dios y Patria, a partir de esa alineación estratégica entre la realización personal y la labor que conecta a la vida de la Nación.

Esta convicción, no en vano, nos ha conducido a ofrecer un valor preponderante a la unidad policial que ha sido denominada a partir de este concepto y que bajo el nombre de Dirección de Talento Humano, en sus 67 años de labor, simboliza esa búsqueda permanente

de la Institución para exaltar y cualificar la calidad de vida del policía como ser humano, funcionario y autoridad nacional. De hecho, la decisión de dignificar la existencia de la familia policial ha significado durante el período entre 2007 y 2010, conectarnos, interpretar y responder a los intereses de nuestros equipos de trabajo en toda Colombia, al superar la simple asignación de trabajo y expandir oportunidades de ascenso y de seguridad laboral, desde una propuesta de gerencia que ha superado las metas iniciales, planteadas en siete lineamientos de política general.

Es por ello, que a partir de la responsabilidad que nos ha sido asignada y que compartimos, resulta importante ahondar sobre las razones, los sueños y los esfuerzos históricos, que le han permitido a la Policía Nacional desde hace 119 años escribir las páginas sobre el respeto y la defensa de la vida de cada colombiano. Por estas razones, la Institución ha asumido una nueva responsabilidad empresarial a partir de la implementación del modelo de gestión humana, fundamentado en competencias, al considerar las complejas realidades del ser policial y concebir nuevas formas de pensar, sentir y de actuar frente a ellas.

La preeminencia del espíritu de servicio a la comunidad ha determinado una mirada más humana hacia nosotros mismos, resultado de la elevación de la cultura policial y del ánimo profesional que permite valorar el esfuerzo individual y colectivo e implementar medios y espacios de oportunidad, en equidad, dado el anhelo profundo de cada integrante de la familia policial de perfeccionarse desde las posibilidades institucionales, mucho más cuando la plenitud existencial no solamente es diferente en cada uno, sino que evoluciona en cada etapa de la vida laboral y en cada momento de la vida personal de ese mismo ser, más allá de los procesos administrativos y burocráticos que sustentan la realidad de la Institución para reafirmar que este es el tiempo del policía como el más calificado gestor comunitario, porque su servicio, su labor, su trabajo y sus acciones logran impactar de manera significativa el corazón y la vida de los colombianos.

De manera correspondiente y sistémica con la Dirección de Talento Humano, con la colaboración de otras Direcciones, todos los comandantes de metropolitanas y departamentos de Policía, a partir del modelo existente, han perfeccionado y aplicado los instrumentos

que garantizan la selección, el ingreso y la formación de quienes van a portar el nombre y la investidura de Policía. Con base en los anteriores criterios, la Institución ha fomentado la cultura del reconocimiento, la motivación y el empoderamiento continuo del personal mediante la potenciación del conocimiento y la integración de la familia, como elementos dinamizadores de los niveles de satisfacción espiritual, personal y laboral de nuestros profesionales. Sabemos que el policía empoderado en su discrecionalidad, actuando sobre el principio de autoridad y basado en el conocimiento, soluciona los problemas de inseguridad y de convivencia de cada ciudadano, de las comunidades que requieren y claman su ineludible presencia y servicio.

La Dirección de Talento Humano, como cabeza visible de este cambio en la filosofía del manejo del recurso humano, optó por ajustar en su estructura orgánica mediante la adopción de los principios de “gestión de la calidad” y “control interno” en aras de romper paradigmas respecto al estímulo del personal, no solamente centrado en las condecoraciones sino en políticas y proyectos que motiven y refuercen los comportamientos destacados y la mejora del clima institucional.

Para la Policía Nacional, los derechos derivados de un trabajo tan particular y especial como el de entregar la vida por la Patria, al igual que las libertades de quienes han tomado esta decisión ha significado consolidar la oferta de bienestar social. La Policía es una de las pocas instituciones del Estado a la vanguardia en estudios técnicos y metodológicos para una adecuada ubicación del personal, teniendo en cuenta perfiles y habilidades. Desde esta perspectiva, nuestra Institución cuenta con un sistema de perfiles por competencias policiales que permite la ubicación de cargos respecto a los conocimientos y experiencia de la comunidad policial.

La calidad de vida de la Institución supone el reconocimiento de las dimensiones materiales, culturales, psicológicas y espirituales del ser policial y su familia. A partir de esta máxima, los esfuerzos de los últimos años por una Institución digna y humana, han partido del reconocimiento de la libertad de quienes son elegidos por el destino para servir a la Patria, pero a la vez eligen sus propias rutas de vida, al tener la oportunidad de transformar en hechos tangibles la idea de

felicidad que tienen, gracias a su acceso a bienes y servicios ofrecidos por una Institución que ha convertido a sus integrantes en el eje de todas sus estrategias.

Por ello, en consideración a que la misma Fuerza Pública ha sido víctima de ese crimen que es el secuestro, se ha brindado asistencia a 1.926 liberados y a sus familias, además de distintas vigalias y recorridos nacionales para manifestar nuestra solidaridad y acompañamiento infaltable a nuestros compañeros secuestrados. De igual manera, el derecho a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de capacidad laboral ha permitido la promoción de un régimen de mutua obligatoriedad, orientado a cubrir o complementar insuficiencias frente a riesgos eventuales derivados de la naturaleza del servicio.

En la comprensión de la complejidad de esta realidad, presentamos la evolución de una Dirección que ha tenido distintas denominaciones durante la historia de la Policía Nacional, como una forma explícita de manifestar la búsqueda de ese camino que conduce a la plenitud y a la realización de cada uno de sus integrantes.

Es así como en este documento sobre el sentido de la vida del policía se pueden hallar no solo descripciones cronológicas sino rutas que conducen a hallar el tesoro que cada uno posee, dado el sentido de pertenencia hacia una institución que promueve y crea estilos, testimonios de vida saludables, retomando la simbología del escudo policial y de esta unidad emblemática del ser policial, en el que la plata como talento representa pureza y rectitud, pero de manera definitiva los diversos dones que Dios nos ha dado para nuestro uso, que serán pesados en la balanza de la historia a partir de los resultados y frutos que cada uno debe dar en la medida de lo que ha recibido y de la responsabilidad que se nos ha encomendado.

Mayor General ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO
Director General
Policía Nacional de Colombia

Prólogo

Constituye para mí motivo de grata complacencia personal y un inmenso honor institucional, presentar a consideración de la comunidad policial y de la ciudadanía en general, la obra “LIBRO HISTÓRICO TALENTO HUMANO 2010”.



Brigadier General
JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
Director de Talento Humano
Policía Nacional de Colombia

En mi condición de Director de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, cargo que orgullosamente he asumido en dos ocasiones, la primera en el grado de Coronel entre los años 2006 a 2007 y la segunda como Brigadier General del año 2008 a la fecha, situación que me ha permitido observar el formidable avance de la institución en todos los órdenes, particularmente en el desarrollo de los hombres y mujeres uniformados y no uniformados, dinámica que se ha generado indiscutiblemente por el interés de nuestros Directores Generales, a través de una estructura cada vez más moderna, ágil y profesional, como es hoy la Dirección de Talento Humano, integrada por personas con gran visión de futuro, pero sobre todo con un gran compromiso con nuestra institución, actitudes y sellos personales y grupales que le imprimen confianza, dinamismo, dirección y completa organización al manejo del gran número de integrantes de la Policía Nacional de nuestro país.

En el presente mes de noviembre de 2010, la Dirección de Talento Humano cumple 67 años de existencia dentro de la estructura institucional y como es obvio de suponer, sus inicios, como toda obra humana destinada a perdurar en el tiempo no solo fue muy elemental y sencilla, sino que además, estuvo sometida a los altibajos que,

en igual sentido, en épocas pretéritas sufriera este magnífico cuerpo civil uniformado que tantos servicios y actos gloriosos y sacrificados ha protagonizado en nuestra patria, defendiendo la honra, vida y bienes de los asociados.

Por medio del Decreto 2361 de noviembre 30 de 1943, se creó el Departamento de Personal de la Policía Nacional, conformado por la ayudantía y unas secciones de Hojas de Vida, Documentación, Archivo y Administración de Personal, pero que, frente a épocas anteriores, incluso con la creación misma de la Policía Nacional, donde los propios directores en compañía de sus asesores, eran los encargados de la incorporación, traslado y disposiciones del personal en general, representaba un avance organizacional muy importante, lo que, no obstante, ante las falencias con que nace dicho Departamento determina que al año siguiente, es decir en 1944, se definan las normas y funciones de este que lo hagan más eficiente y determinante.

Antes de dicha fecha se hicieron tímidos esfuerzos por organizar adecuadamente el funcionamiento de la Policía, como por ejemplo que en 1912, se creó la Oficina de Estadística encargada de estudiar y publicar los movimientos del cuerpo y de los asuntos policiales. Después de 1944 se han producido múltiples cambios en nuestra Institución, afirmados en profusa normatividad que ha servido de soporte a los procesos y procedimientos con los cuales se ha desarrollado la gestión del recurso humano.

Por los años setenta nuevamente se fija la planta de personal de la Policía Nacional, se clasifican y actualizan las normas sobre retiros, suspensiones, separaciones del cargo y se consolidan las prestaciones sociales.

En 2001 desaparece la estructura de “Departamento de Personal” para dar paso a la “Dirección de Recursos Humanos” y, en el año 2007, esta última origina lo que hasta hoy se denomina “Dirección de Talento Humano” de la Policía Nacional, con una Subdirección, cinco Oficinas Asesoras y las Áreas de Administración Salarial, de Procedimientos de Personal y de Desarrollo Humano.

Mirando en retrospectiva el desarrollo institucional y la organización humana que la ha conformado, resulta de una inusitada relevancia el formidable crecimiento de la Policía Nacional en toda su historia, hasta llegar a convertirse en una monumental fuerza que combate el delito en todas sus formas y contra todo tipo de organizaciones criminales, desarrolla una sinergia maravillosa entre el personal operativo, administrativo, uniformado y no uniformado. Desde luego, como toda organización humana importante y voluminosa, no estamos exentos de problemas e inconvenientes, a los que tratamos de dar respuesta cotidiana y sin descanso para beneficio de nuestros policiales y sus familias, pero, sobre todo, para el mejor estar de la sociedad colombiana.

Se han desarrollado y se continúan adelantando hoy, grandes procesos de gestión humana que, paso a paso, vienen consolidando el cuerpo institucional Policía Nacional, orgullo de nuestra patria.

Estamos de plácemes, comoquiera que hoy y por segunda vez para la gloria de la entidad y de Colombia toda, la Asociación Internacional de Jefes Policiales (IACP) ha reconocido como “Mejor Policía del Mundo” 2010, a nuestro Director General el Mayor General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo y por su conducto le reconoce méritos indiscutibles a toda la comunidad policial colombiana, la que es vista como una de las Policías Iberoamericanas más confiables, cercanas y aceptadas por la gente.

A través del tiempo, son muchas las normas que han dado vida a nuestra Institución policial y al manejo y administración de su recurso humano; aquí hemos tratado de compilar muchas de esas disposiciones incluyendo algunas anécdotas y apuntes históricos sobre el tema, que buscan imprimir algo de calor humano para comprensión de nuestros lectores. Encontrarán por ejemplo datos curiosos como la primera Junta Policial de Santa Fe de Bogotá; el primer uniformado policial muerto en servicio; la primera Mujer Policía, Oficial Honoraria, que tuvo nuestra institución; el Policía más antiguo de la organización; el primer Edecán Policial en la Casa de los Presidentes, los cursos hasta hoy adelantados de Profesionales Oficiales de Reserva de la Policía Nacional; los cursos de Policía Cívica, la historia laboral más antigua que reposa en el Archivo General de la Policía

Nacional; la historia laboral más antigua y en actividad que ostenta hoy un Oficial de la institución, así como la primera Mujer General de carrera, entre otros temas de interés, todo contado de una forma amable que hace de la lectura del libro una inmersión sin descanso al acontecer policial en toda su historia.

En mi sentir, la política más importante con la que adelantamos hoy todos los procesos de gestión, es la introducida por nuestro Director General basada en el "Humanismo".

Para la Policía Nacional de Colombia no hay nada más importante como principio y fin de todo su acontecer, que el ser humano en todas sus expresiones, no solo en la Institución, sino como receptor del accionar policial; por ello, para nuestro Director, para la Dirección de Talento Humano, para los Líderes y Comandantes, para el personal no uniformado que apoya los procesos institucionales es de primordial importancia el bienestar de todos y cada uno de sus policiales, de sus familias, de su entorno físico y psicológico, de su bienestar económico, pues entendemos que un policía equilibrado en todos los órdenes social, económico y profesionalmente satisfecho, cumple su tarea cotidiana no solo con mucha decisión, claridad y fortaleza, sino también con toda sensibilidad y humanidad, entendiéndolo que la persona a la que va dirigida su tarea es así mismo un ser humano con derechos, deberes, debilidades y fortalezas y que el delincuente, lejos de ser sencillamente abatido, debe ser objeto de aprehensiones establecidas en protocolos legales que no pueden vulnerarse, todo lo cual contribuye indefectiblemente a crear confianza institucional y ciudadana y, por supuesto, a elevar el mejor clima organizacional de la Policía Nacional.

Finalmente, podemos afirmar desde la Dirección de Talento Humano que estamos capacitados y cumplimos hoy funciones de direccionamiento del macroproceso gerencial de gestión y talento humano, con sus componentes de planeación, gestión y desarrollo; coordinamos y desarrollamos los diferentes sistemas de carrera del personal de la Policía Nacional, proponemos la planta ideal de personal con base en las necesidades institucionales y organizamos y

administramos el registro sistematizado del talento humano que permite formular programas internos y la toma de decisiones.

Agradezco infinitamente a todo el personal de la Dirección, uniformado y no uniformado y, a todas las personas e instituciones que hicieron posible la elaboración y edición de este libro que, sin lugar a dudas, entra a formar parte de los ejemplares que una vez más, pero ahora desde el ángulo de la gestión humana, reconstruyen la historia de la Policía Nacional de Colombia.

***“DIRECCIONAMIENTO POLICIAL BASADO
EN EL HUMANISMO Y GESTIÓN HUMANA FUNDAMENTADA
EN COMPETENCIAS ¡...UNA REALIDAD!”***

***Brigadier General JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
Director de Talento Humano
Policía Nacional de Colombia***



Personal de la Dirección de Talento Humano

Capítulo 1

*Dirección de Talento
Humano - 67 años...*

En 1890 el Presidente de la República doctor Carlos Holguín Mallarino sancionó la Ley 23 para organizar, establecer y prever el presupuesto de la Institución Policial; de manera específica el Decreto 1000 organizó un cuerpo de Policía Nacional, dirigido por un funcionario contratado en Francia; se dispuso que la primera organización debía conformarse por un personal altamente calificado así: un Director General, un Subdirector, un Secretario, 36 Comisarios de tres clases, 8 Oficiales y 400 Agentes.

En 1895 tras la crisis institucional, el Gobierno adscribió la policía al Ministerio de Guerra por un año, desde 1895 hasta el 21 de enero de 1896, organizada militarmente, en 1899 la Policía Nacional contó con 944 Agentes agrupados en ocho divisiones, ese mismo año se produjo la Guerra de los Mil Días que desintegró sus contingentes quienes abandonaron el servicio público para asumir una actitud militar en campos de batalla, se redujeron sus integrantes en 500 hombres; estas unidades que salieron de las filas de la Policía Nacional pasaron a ser parte de la Guardia Civil de Bogotá, quienes tenían la misión de salvaguardar la seguridad presidencial. Posteriormente, a la policía fue anexada la Gendarmería Nacional. El Decreto 124 del 26 de marzo de 1897 reglamentó el servicio de la sección bomberos con 25 hombres, esta sección tuvo vida hasta 1900; para el año 1910, mediante la ley 11, se estableció que la Policía Nacional era una organización militar sometida al Ministerio de Guerra; sin embargo, en el Gobierno del doctor Carlos Eugenio Restrepo se pusieron en consideración los fundamentos policiales y se decidió enviar al doctor Gabriel González López a los Estados Unidos de Norteamérica, para que estudiara las actividades policiales de New York y las aplicara en nuestra institución como Director General; ya en el año 1915 la Ley 4ª dispuso que la Policía Nacional



Juan María Marcelino Gilibert
*Primer Director y Organizador
de la Policía Nacional*



Dr. Carlos Holguín Mallarino
*Presidente de Colombia
y fundador de la Policía Nacional*

dependiera directamente del Ministerio de Gobierno como Guardia Civil a cargo un Director General; el personal estaría distribuido en tres grupos: Vigilancia y seguridad, Guardia Civil de Gendarmería y Policía Judicial.

La administración de personal se produce al inicio de la institución, el Director General junto a sus asesores fueron los encargados de la incorporación, traslado y disposición de su personal, a diferencia del año 1912 cuando el doctor GABRIEL GONZÁLEZ LÓPEZ, creó la oficina de estadística, la cual se encargó de estudiar y publicar los movimientos del cuerpo y de los asuntos policiales, de la dirección de la Policía Nacional que estuvo a cargo del personal civil y comandantes militares nombrados por el Presidente de la República.

En 1943, se crea el departamento de personal con las secciones de ayudantía, hojas de vida, documentación y archivo, con la responsabilidad de la administración del personal policial, debido a que los departamentos de policía se integraron a la Policía Nacional.

El Departamento de personal de esa época presentó muchas inconsistencias en sus funciones; por ejemplo, se limitó a llevar un kárdex que fue incompleto, se recibieron solicitudes de empleo sin darle el trámite correspondiente enviándolas al archivo, por tal razón el 12 de junio de 1944, se definieron las normas y funciones del departamento de personal, se suprimió la sección de documentación y se creó la sección de personal y estadística, en la cual se supervisaban los traslados y movimientos de empleados y la revisión de la nómina; esta última, 63 años después, pasó a depender del área de administración salarial; por otra parte, la selección de aspirantes a funcionarios policiales o civiles le fue delegada al departamento de incorporación.

Al generar orden y estructura en el control del personal de ese entonces, se dio paso a reglamentar el uso y porte del carné policial, en octubre de 1945, actualizando el “kárdex “y suministrando un mayor manejo a la información de los uniformados.

En los años setenta, al observar el incremento de personal a nivel nacional se ordenó actualizar la planta de personal, de esta manera se clasificó y actualizó las normas sobre retiros, suspensiones, separaciones del cargo y consolidó lo relativo a prestaciones sociales.

En el año 1984, observada la proyección y el crecimiento de la institución, se realizó el primer curso de administradores policiales, profesionalizando la carrera policial, el cual brindó herramientas de liderazgo y mando a los oficiales para avanzar en los procesos de la administración de talento humano.



Destacamento Policial
Plaza de Bolívar - Bogotá



MY. Alberto Guzmán Alfano
Primer Director y Organizador
de la Oficina de Personal



Mayor Cleóbulo Plazas Rondero

En 1998 la Policía Nacional diseñó e implementó el primer Plan Estratégico Institucional, constituyéndose en un elemento novedoso de avance para la gestión organizacional, que fortalece el proceso de transformación cultural. Finalizado el periodo para el cual se proyectó, mediante una evaluación, se concluyó que las

metas tendrían que ser mejoradas para la aplicabilidad en cada dirección, pero consideró pertinente mantener los demás elementos (visión, misión y valores corporativos) compartidos por todos los miembros de la organización.

En 2001 adoptando estas nuevas tendencias de organización y en procura de una transformación a la Policía Nacional, cambió su nombre de “Departamento de Personal” a “Dirección de Recursos Humanos” y se organizó en tres oficinas asesoras y dos áreas.

En 2007 nuevamente se estructura la “Dirección de Recursos Humanos por la Dirección de Talento Humano” y se crea una Subdirección, con el área de administración salarial, cinco oficinas asesoras y tres áreas adicionales.

Identificación Policial - Documento de Identificación Policial

La Resolución número 1867 del 10 de octubre de 1945 reglamentó el uso y porte del carné, el actual documento de identificación policial ha tenido una serie de transformaciones que permite responder a las necesidades de los funcionarios y tener plenamente reconocido al personal que hace parte de la Institución.

En 1981, por medio de la resolución 1247, se estableció la tarjeta policial como único documento de identificación policial para todos los miembros de la Institución y sus beneficiarios, se adoptó el sistema “polaroid” para la expedición de esa tarjeta policial que, además de tener unas características físicas, presentaba una diferencia de color que permitía distinguir unos grados de otros, así:

Amarillo para oficiales, azul para suboficiales, rojo para agentes, verde para personal no uniformado, gris para pensionados, blanco para beneficiarios.

La elaboración de cada uno de estos documentos tenía un costo de \$60.00.

En 1990 se estableció el procedimiento para expedir un nuevo carné de identificación policial, elaborado en PVC y se denominó Cédula Policial para el personal en servicio activo y carné de identificación para personal pensionado, el costo de este documento era de \$1.000.00 por cada tarjeta elaborada y se descontaba por nómina, entre la década de los años ochenta e inicio de los noventa



la identificación de suboficiales cambio al color gris, los agentes color verde, azul para no uniformados y rosados para beneficiarios.

En 2001 este procedimiento cambió y el documento de identificación policial inició su elaboración en material "teslin", laminado con plástico holográfico para darle una mayor seguridad y confiabilidad a la identidad; el arte de este documento fue elaborado de tal manera que hoy mantiene las mismas características para el personal en servicio activo y beneficiarios, cambió el color para el personal con asignación de retiro y pensionados, siendo el que actualmente se utiliza.

Esta fue la primera máquina de escribir que adquirió la Policía Nacional en 1950, marca Autohone, con la cual se inició la modernización de la elaboración de documentos, donde el Departamento de Personal desempeñó un papel muy importante.



Primera máquina de escribir que adquirió la Policía Nacional en 1950, marca Autohone, con la cual se inició la modernización de la elaboración de documentos, donde el Departamento de Personal jugó un papel muy importante.

En la década de los 50 fue adquirida la Cámara fotográfica Graphex, con la cual se dio paso a la fotografía en nuestra institución, se utilizó en la parte judicial, identificación de personal y en actos públicos en el ejercicio policial.



En la década de los 50, fue adquirida la Cámara fotográfica Graphex, con la cual se dio paso a la fotografía en nuestra institución, se utilizó en la parte judicial, identificación de personal y en actos públicos en el ejercicio policial.

Placa de Identificación Policial

La placa policial ha sido y será una forma práctica de identificación y la precisa representación de autoridad, después del uniforme; es la forma como un funcionario de policía exhibe su investidura ante la ciudadanía; por ello la placa de identificación policial se convierte en el símbolo por excelencia de la majestad que encarna el servidor policial y de quien la porta, es aquel funcionario que ostenta grandes virtudes y valores propios como garante de la convivencia pacífica y el orden social.

Antes de entrar en vigencia la Ley 193 del 30 de diciembre de 1959, termina el proceso de nacionalización de la policía y de esta forma el 1° de enero de 1960, la Nación asume el sostenimiento, la dotación y pago de los sueldos de la Policía en todo el territorio de la República. La Policía tenía una serie de divisiones y departamentos, cada una de estas unidades contó con su propia placa policial; de esta forma se encontraban placas con leyendas como *"Policía Nacional División Cundinamarca, Policía Nacional División Atlántico, Cuerpo de Guardias de Antioquia, Policía Nacional Transportes, Policía Nacional División Servicios Especiales, Fuerzas de Policía División Chocó"*; es decir, cada división, departamento o unidad diseñaba y ordenaba la fabricación de su propia placa policial y lo hacía según la cantidad de uniformados que tenían asignados.

La transición para hacer que la nación asumiera el costo económico de contar con una Policía Nacional, permitió que en 1961 se defi-

nera una placa única de identificación policial elaborada en una aleación de estaño y zinc, en un troquel que permitía hacer altos y bajos relieves, plenamente definidos, con un modelo rectangular, bordes rectos y curvos, en el centro sobrepuesta en un gran sol, esta exhibía la estrella de cinco puntas, sobre la cual estaba el escudo de la República de Colombia, seguida de un blasón en forma de cinta donde se observa la palabra "POLICÍA" y en la parte inferior la numeración consecutiva, esta placa se mantuvo hasta principios del año 1990.



Una nueva placa es portada por los funcionarios de policía en 1990, cuando se decide implementar otro diseño elaborado en una aleación de cobre y zinc, en una pieza íntegra donde resalta relieves altos y bajos, su composición principal tiene que ver con dos círculos uno dentro del otro y en este espacio la leyenda "REPÚBLICA DE COLOMBIA POLICÍA", en la parte inferior lleva un rectángulo debidamente numerado dentro del círculo interior se exhibe la estrella de cinco puntas y sobre ella el escudo de la República de Colombia, esta placa debido a su prolongado uso y el desgaste físico como consecuencia de aplicación de abrasivos obliga a la Policía Nacional a dar inicio a una nueva generación de placas, es así como se decide realizar una prueba piloto en 2009.

La tercera generación consiste en una placa ligeramente convexa, en la parte superior lleva integrado a la pieza un cóndor definido con la cabeza girada hacia la derecha y las alas abiertas con acabado bruñido en el contorno, debajo de este lleva sobrepuesto un blasón en forma de cinta con la inscripción en letras doradas y alto relieve REPÚBLICA DE COLOMBIA fondo en tonos verde y violeta (esmal-



te holográfico de seguridad) en la parte central lleva sobrepuesto un círculo formado por el Escudo de la Policía Nacional en alto relieve sobre la base martillada en bajo relieve y con los colores nacionales (amarillo, azul y rojo) con esmalte vitrificado; rodeado por dos círculos limitados con puntos en forma de esfera, de los cuales parten rayos de luz en todas las direcciones en el contorno de los círculos con letras doradas y en alto relieve lleva la inscripción POLICÍA NACIONAL en la parte superior y DIOS Y PATRIA en la parte inferior, fondo en tonos verde y violeta (esmalte holográfico de seguridad), cada una de las palabras están separadas por una estrella dorada de cinco puntas.

En la base lleva la cinta integrada a la pieza con bisel en bajo relieve con la numeración de identificación conformada por mínimo seis dígitos en bajo relieve, con pintura horneable color negro.

Ubicado a la altura del sobrepuesto en la parte posterior de la placa, lleva embebido un chip que cumple con las especificaciones técnicas exigidas por el Grupo de Telemática de la Policía Nacional. En la parte posterior tiene dos dispositivos para asegurarla sobre y al centro del bolsillo izquierdo tanto en el saco como en la camisa. La placa es dorada y es usada por los hombres y mujeres de la Policía Nacional en los uniformes autorizados.

La Placa de Identificación Policial se entregará con manual del usuario, una funda en cuero porta placa y un collar porta placa.

IDENTIFICACIÓN POLICIAL



IDENTIFICACIÓN POLICIAL

Anexo No. 1

POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA
INFORMACION DEL TITULAR

0086176

FOTOGRAFIA 3 x 4 cm	DOCUMENTO DE IDENTIFICACION (Muestra en 1)		DOCUMENTO DE IDENTIFICACION DEL BENEFICIARIO	
	EN BLANCO Y NEGRO PREGUNTA AGUI EN GRUPOS	APLICACION Y TIPO DE	APLICACION Y TIPO DE BENEFICIARIO	GRUPO SANG.
SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		GRUPO SANG.
ALERGIAS E INCONVENIENTOS		MILITARIA		
SECCION				
GRUPO				
GRUPO DEL TITULAR	USAR Y TIPO DE DOCUMENTOS		GRUPO SANG.	GRUPO SANG.

Puntos para: Titular y Beneficiario para: Titular y Beneficiario para: Titular y Beneficiario

NOTA: No otorgarse en grupo con discapacidad. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años.

Anexo No. 2

BAJAS
INFORMACION DEL BENEFICIARIO

0294963

FOTOGRAFIA 3 x 4 cm	DOCUMENTO DE IDENTIFICACION DEL TITULAR		DOCUMENTO DE IDENTIFICACION DEL BENEFICIARIO	
	EN BLANCO Y NEGRO PREGUNTA AGUI EN GRUPOS	APLICACION Y TIPO DE	APLICACION Y TIPO DE BENEFICIARIO	GRUPO SANG.
SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		GRUPO SANG.
ALERGIAS E INCONVENIENTOS		MILITARIA		
SECCION				
GRUPO				
GRUPO DEL TITULAR	USAR Y TIPO DE DOCUMENTOS		GRUPO SANG.	GRUPO SANG.

Puntos para: Titular y Beneficiario para: Titular y Beneficiario para: Titular y Beneficiario

NOTA: No otorgarse en grupo con discapacidad. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años. El titular debe ser mayor de 18 años y menor de 65 años. El beneficiario debe ser menor de 18 años o mayor de 65 años.

Oficial

POLICIA NACIONAL
45.632.145
LEON RODRIGUEZ
JORGE NELSON
CAPITAN
GRUPO SANGUINEO AB

1111111111-P-P 54788631-8

Suboficial

POLICIA NACIONAL
54.368.521
PORRAS UTURS
JOEL HORTA
SERGENTE VICEJEFE
GRUPO SANGUINEO O

00000000-P-O-P 54813887-1

PLACAS POLICÍA NACIONAL



PLACAS POLICÍA NACIONAL



PLACAS POLICÍA NACIONAL



PLACAS POLICÍA NACIONAL



Placas Museo de la Policía Nacional



Placas Museo de la Policía Nacional

Administración hojas de vida

Mediante la expedición del Decreto 2361 del 30 de noviembre de 1943, se suprimieron las secciones de prefectura de las guarniciones de fuera, de personal y de archivo, creando el Departamento de Personal con las secciones de ayudantía, hojas de vida, documentación y archivo.

Una vez la historia laboral cumple su tiempo en el archivo de gestión, es enviada al Archivo General de la Policía Nacional para su conservación durante 80 años, esto prevé las posibles reclamaciones de los derechos laborales, sobre todo en lo relacionado con los reconocimientos de pensiones, reliquidaciones, bonos pensionales, cálculos actuariales, sustituciones pensionales, entre otros, teniendo en cuenta que contiene información personal o reservada y, por otra, hacen parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado.



Hojas de vida, personal Uniformado de la Policía Nacional

Al encontrarse esas historias laborales en el Archivo Central y de acuerdo con el Decreto 2527 del 27 de julio de 1950 *“por el cual se autoriza el procedimiento de microfilm en los archivos y se conduce valor probatorio a las copias fotostáticas de los documentos microfilmados”*, este procedimiento debe realizarse para conservar los archivos en las mejores condiciones de seguridad, economía y eficacia; el procedimiento inicia con la preparación de los documentos seleccionados para microfilmar y termina con la devolución de los documentos microfilmados para su ubicación topográfica en condiciones ambientales estables.



Microfilmadora



Rollo microfilm, hoja de vida

Al someter a la microfilmación los documentos que reposan en la Historia Laboral debe tenerse el cuidado de que estén copiados íntegramente en la cinta y con absoluta fidelidad, de tal modo que quedó prohibido hacerles recortes, dobleces, enmendaduras o cualquier adulteración, ya que este archivo pierde su valor probatorio e histórico, observando una serie de requisitos.

La Resolución número 2174 del 03 de agosto de 1998, *“Por el cual se desarrolla la estructura orgánica y determinan los procesos de la Dirección de Recursos Humanos”*, en el artículo 1º se crearon tres áreas, una de ellas es el Grupo de Administración de Hojas de Vida y Base de Datos, que debió cumplir con funciones como la expedición de documentos de la hoja de vida, actualización de la base de datos, archivo de documentos, atención a clientes, inscripción, actualización, notificación y certificación en carrera administrativa.



Este grupo se organizó siendo jefe del Área de Registro y Control el Teniente Coronel Jaime Bernardo Matituy Guerrero y Jefe del Grupo el Mayor Fariel Pérez Rojas.

Las Hojas de Vida se organizaron en celuguías tamaño oficio.

Posteriormente, el Grupo Administración Hojas de Vida y Base de Datos realizó mediante la Resolución 4264 del 22 de diciembre de 2000 *“Por la cual se establecen los documentos que debe contener la hoja de vida, ser digitalizados en el sistema de imágenes y los datos que deben registrarse en el sistema de Recursos Humanos”*, la unificación, organización e integración de un sistema único para el manejo de los documentos e información de las Hojas de Vida del personal de la Policía Nacional y estableció ciertos parámetros para la organización de las Historias Laborales, pasándolas de la carpeta celuguía donde estas se encontraban a las carpetas AZ, se crearon siete separatas para clasificar la información.

Además se establecen los documentos que se deben digitalizar en el Sistema de Imágenes, con la Resolución número 2635 del 17 de julio de 2001, *“Por la cual se define la estructura orgánica y se determinan las funciones de la Dirección de Recursos Humanos”* y se establecen nuevas funciones para este Grupo tales como

- Efectuar control a nivel nacional, con el propósito de mantener actualizada la información de la trayectoria institucional de los funcionarios en la Base de Datos y hoja de vida.
- Atender oportunamente los requerimientos de constancias de tiempo, extractos de Hojas de Vida, liquidación de vacaciones, elaboración de currículos, entre otros.

- Elaboración de Proyectos sobre reconocimiento de otros tiempos, cambio y/o aclaración apellidos y nombres, documento de identidad, vacaciones, sanciones disciplinarias y de la Procuraduría General de la Nación.
- Las demás que le sean asignadas de acuerdo con los reglamentos.
- El 5 de julio de 2007, mediante Resolución Número 2264, se cambia la denominación de hojas de vida del personal de la Policía Nacional por Historias Laborales, de acuerdo con la Circular número 4 del 6 de junio de 2003 y se reglamenta los documentos que deben contener las Historias Laborales del Personal de la Policía Nacional, siendo organizadas de acuerdo con los parámetros técnicamente establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Surge la necesidad de realizar el Instructivo número 117 del 29 de octubre de 2007, *“Organización de las Historias Laborales del Personal de la Policía Nacional”*, en el que se elabora un cronograma de trabajo para que las unidades organicen la totalidad de las Historias Laborales, teniendo en cuenta la cantidad de las mismas.
- Por otra parte, el Instructivo número 032 SUDIR DITAH del 16 de abril del 2009 *“Administración de las Historias Laborales”* imparte instrucciones para la organización, sistematización y conservación de estas; al momento de producirse el traslado del funcionario la historia laboral debe enviarse inmediatamente a la unidad de destino, utilizando el medio más seguro con el fin de evitar el deterioro y /o pérdida de la documentación.
- El 12 de agosto de 2009 se logra la descentralización de las Historias Laborales del personal no uniformado profesional que reposaban en este Grupo, teniendo en cuenta el concepto jurídico emanado por el Jefe del Grupo Personal No Uniformado, quien manifiesta que la tenencia de las historias laborales en las respectivas unidades permite a los Jefes de Talento Humano ejercer mayor control y seguimiento a los procedimientos inherentes a

dicho personal, mediante Resolución número 00247 del 29 de enero de 2010, se derogan las Resoluciones números 02264 de 5 de julio de 2007 y 04264 del 2 de diciembre de 2000 estableciendo parámetros para la organización de las Historias Laborales, acorde con la normatividad emanada del Archivo General de la Nación y el Ministerio de Defensa Nacional.

- El 8 de marzo de 2010, se socializa el Instructivo número 013 DIPON- DITAH “Organización y Foliación de las Historias Laborales del Personal de la Policía Nacional”, donde se fijan plazos a cada una de las unidades para su organización y foliación de acuerdo con la normatividad vigente.

Bibliografía

Bosquejo Histórico Policial de Colombia, MAYOR AMADEO RODRÍGUEZ ZAPATA, s. f. Imprenta Policía Nacional.

Historia de las Fuerzas Armadas de Colombia, ISBN 958-614-355-4, Editorial Planeta S.A. 1993.

Revista *Flash Universitario*, Licencia Mingobierno 006548, año VII número 30, diciembre 1988, Edición Nacional.

La Policía en los Territorios Nacionales, ERNESTO CAMACHO LEYVA, Editorial ABC, 1947.

Revista de Policía Nacional de Colombia, número 212 enero/abril de 1990, Imprenta Fondo Rotario.

Directores de la Policía Nacional de Colombia 1981-2004, Imprenta Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, 2004.

Bibliografía interactiva

www.eltiempo.com.co <http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/index.php?modeq=poranio&anio=1959>

<http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/index.php?modeq=poranio&anio=1960>

<http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/index.php?modeq=poranio&anio=1968>

<http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/index.php?modeq=poranio&anio=1975>

<http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/index.php?modeq=porpalabra&q=stress%2Ben%2Bla%2Bpolicia>



Personal del Área de Procedimiento de Personal.



Personal Grupo Ubicación Laboral.

Capítulo 2

*Evolución
de la Dirección
de Talento Humano*

Inicio del siglo XX, una de las primeras reorganizaciones de la Policía Nacional permitió tomar medidas para establecer de manera distinta la forma que resultara eficaz el servicio de policía como también de las oficinas de la Dirección General, fue así que la estructura organizacional de la subdirección administró el personal del cuerpo de policía en lo referido a excusas, permisos, licencias, hospitalizaciones, promociones, permutas y castigos.

En la primera administración de la Dirección de la Policía Nacional a cargo de Gabriel González que mediante comunicación interna explicó al Ministerio de Gobierno en 1912, que el personal estaba constituido por 1.700 hombres en la ciudad de Bogotá y en el resto del país registraron 500 efectivos, explicó la necesidad de personal, que requería para constituir una institución moderna; siendo este, un argumento válido que permitió en diciembre del mismo año, autorizar el incremento del personal a 1.900 hombres.

Posteriormente, en 1913 la institución policial, en su proceso propio, se vio prevista de organización buscando la aceptación institucional, tanto de sus integrantes, como su prestigio ante la nación, el talento humano en esta época tenía que estar acorde con la institución y tuvo personal calificado es su jerarquía; tanto así que se repensó una institución especializada para la convivencia y la seguridad de los ciudadanos.

La Dirección General como cabeza estratégica, organizó el archivo y la estadística como recurso para comprender el delito, la criminalidad y otros factores que fueron habilitación, comunicaciones, inspección de permanencia, oficina central de investigación criminal, división central y diez divisiones especializadas en el servicio.

En 1926, como veremos, en la evolución de esta institución fue un hecho relevante replantear la Policía Nacional; especificando claramente su dependencia del Ministerio de Gobierno y la figura del Director General fue un cargo de libre nombramiento y remoción del poder ejecutivo¹.

Al mismo tiempo, esta disposición presentó la policía en una fase bien importante, puesto que se establecieron disposiciones en busca de profesionalizar la policía, con conceptos de vigilancia, servicios técnicos y especiales, adicionados a las nuevas líneas de investigación como policía judicial y policía de detectivismo.

Contribuyeron a reglamentar la institución policial y establecer claramente el carácter civil, con régimen y disciplina militar², en este contexto la institución debe ser entendida bajo múltiples factores, puesto que su misión se enfrentó a ser aceptada en diferentes ámbitos de la sociedad, mantuvo su dependencia directamente del Ministerio de Gobierno, sin perjuicio de que cuando el Presidente de la República lo estimara conveniente, la transitara al Ministerio de Guerra.

En este escenario la institución policial avanzó frente a la situación social, política, económica del país, su estructura se debió al progreso, frente a las diferentes entidades territoriales; la policía urbana, rural, vial, aduanas, prisiones, sanidad, seguridad y judicial fueron testigos de la trayectoria que presencié la institución, más allá del interés por ampliar el servicio policial se determinó que el personal de jefes, oficiales, suboficiales y agentes formarían una sola institución en toda la República.

Es característico que el Estado favoreció la labor de la Institución para aquella época, reformulando al personal en un solo escalafón para cada categoría, con idéntica reglamentación, con iguales deberes y atribuciones y sujetos todos exclusivamente a la Dirección General de la Policía Nacional.

¹ República de Colombia. Ministerio de Defensa. Decreto 1775 de 1926.

² República de Colombia. Ministerio de Defensa. Decreto 1715 de 1936.

La normatividad anterior permitió implantar en la Policía Nacional la labor de la oficialidad; sus funciones se establecieron en la medida que el servicio de policía se hacía más estricto y riguroso, junto con la estructura y necesidad del país, el Decreto 396 de 1937 permitió implantar en la institución el escalafón de oficiales, quienes fueron clasificados como oficiales superiores, oficiales comandantes, oficiales subalternos, estos últimos se subclasificaron en capitanes, tenientes y subtenientes. Para este mismo año, se organiza la policía.

Para este evento el personal de tropa lo componían, agentes, cabos, sargentos, alférez³ y se incrementó en el grado de oficiales la categoría: mayor.

Durante el mandato del doctor Alfonso López Pumarejo (1942-1945), el Director de la Policía fue el doctor José María Barrios Trujillo, en cuanto a talento humano se refiere, es de exaltar la labor, ya a partir del Decreto 2361 del 30 de noviembre de 1943, se origina el Departamento de Personal, con las secciones de ayudantía, hojas de vida, documentación y archivo⁴, es esta la base para la Dirección de Talento Humano que hoy conocemos.

La sección de personal implementó la normatividad⁵ que permitió que los funcionarios desempeñaran adecuadamente sus funciones, superando lo que anteriormente llevaba en el "kárdex" documentos incompletos de empleos y de archivo de hojas de vida. En este departamento se suprimió la sección denominada de documentaciones, a cambio, se creó la de personal y estadística. La nueva oficina tenía a su cargo todo lo relacionado con el movimiento de empleados y la revisión de nóminas, porque era donde se producía un listado completo que mostraba en tiempo real la situación del personal.

Al liquidar la sección de documentación, se especializó la labor de incorporación de oficiales y suboficiales trasladándose dicha función a la Escuela General Francisco de Paula Santander.

³ República de Colombia. Ministerio de Gobierno. Decreto 396 de 1937.

⁴ República de Colombia. Decreto 2361 de 30 de noviembre de 1943.

⁵ República de Colombia. Decreto 2361 del 30 de noviembre de 1943.

Entre los años 1944 y 1945 la identificación del personal, en la institución comenzó a practicarse⁶ en la dirección y, posteriormente en ciudades más importantes del país; este registro permitió avances en el personal, tanto en el conocimiento como para el bienestar de sus componentes, fue así como se tomaron medidas tendientes a mejorar el ambiente laboral y se adecuaron los espacios físicos.

En 1953, mediante el Decreto 1814 del 10 de julio, se incorporó la Policía al Ministerio de Guerra, como cuarto componente del Comando General de las Fuerzas Armadas, en el siguiente decenio el Decreto Ley 1705 de 1960 definió a la Policía como *“Institución de carácter civil con regímenes y disciplina especiales”* su organización, grados y disciplina no tuvieron variación.

El año 1971 fue una época de cambio tanto en la normatividad nacional, como en la normatividad internacional, se produjeron en la policía variaciones importantes, un ejemplo de ello, fue la notoria presencia de la reglamentación en la planta de personal.

Se modernizó la clasificación de personal, se actualizó el número de efectivos de la Institución, se expidieron las normas sobre retiros, suspensiones, así como también se consolidó la aplicación de la normatividad respecto a las prestaciones sociales⁷.

Surge aquí el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo⁸, que dependió del Estado Mayor de Planeación, a su vez, obedecía las órdenes de la Dirección General. La División de Personal se encargó del ingreso, nombramientos, ascensos, promociones, destinaciones, traslados, licencias, vacaciones, comisiones, estímulos, sanciones, clasificaciones, suspensiones, retiros y separaciones del personal de la policía, así como de la asistencia religiosa.

⁶ República de Colombia. Resolución 1867 del 10 de octubre 1945.

⁷ República de Colombia. El Decreto-Ley 2338 de 1971 y Decreto 2347 de 1971.

⁸ Este tenía como dependencia la Rama de Personal y Docencia, cuya función fue ejecutar la política de administración de personal relacionada con la selección, formación, capacitación y distribución de los integrantes de la institución.

Entretanto, la División Docente, a través de los institutos docentes, se encargó de formar, instruir, capacitar y especializar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional.

En este tránsito e innovador momento se tenía que los oficiales de vigilancia⁹ eran 1.210, oficiales de los servicios¹⁰, 57; suboficiales de vigilancia, 4.008; suboficiales de los servicios, 5; agentes de vigilancia, 40.843 y agentes conductores, 2.085¹¹.

El Sable durante décadas se ha constituido en el símbolo de mando de los oficiales de la policía, el 15 de abril de 1977, fue entregado por primera vez a doce oficiales femeninas, quienes adelantaron un curso que duró tres meses. Todas ellas eran profesionales en otras ramas del saber con título universitario, y su función consistió en asesorar y colaborar con los distintos organismos de la Institución, ya como abogadas del personal, sicólogas, sociólogas y comunicadoras sociales.

En 1981 se definen los escalafones militar y policial, posteriormente, crean el escalafón complementario y dictan disposiciones relacionadas con la carrera de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Es de aclarar que a este escalafón complementario¹² accedieron aquellos oficiales que tenían unas características propias en el servicio; en primer lugar, se tuvo en cuenta el tiempo, conducta y profesionalismo. Aun así, no ascendían por carencia de las demás condiciones legales o por razón de las políticas generales sobre administración de personal. Una vez en este escalafón no podían ascender al grado inmediatamente superior, su actividad profesional estaba encauzada a servir en dependencias de los Estados ma-

⁹ Oficiales y suboficiales de vigilancia: Tienen la misión de coordinar, dirigir y conducir los diversos servicios de orden y seguridad de los habitantes de Colombia.

¹⁰ Oficiales de los servicios: Se denominaron así los oficiales con título de formación universitaria, conforme a las normas de educación superior vigentes para la época, con el propósito de ejercer su profesión, una vez egresados de la escuela de formación eran escalafonados al grado de Teniente.

¹¹ Decreto 2319 de 1973.

¹² La Ley 26 de 1981.

yores, planas mayores y en cargos administrativos. Este escalafón permaneció hasta cuando entró en vigencia el Decreto-ley 1791 de 2000, donde se conformó un cuerpo profesional al servicio de la comunidad.

El Decreto 2137 de 1983 tiene una especial significación, pues reorganizó la Policía Nacional y fue conocido como el "*Estatuto Orgánico*", donde se dio un nuevo enfoque a la misión así: "*La Policía es un servicio público a cargo del Estado, encaminado a mantener y garantizar el orden público interno de la Nación, el libre ejercicio de las libertades públicas y la convivencia pacífica de todos los habitantes del territorio nacional.*"

Con esta nueva estructura se crea la Dirección de Personal encargada de ejecutar las normas y políticas sobre administración de personal, se elaboran planes de apoyo a los departamentos, escuelas. En la dirección de personal se crearon las siguientes dependencias:

Despacho del director, ayudantía, clasificación, división de procedimientos de personal, compuesta por la jefatura, oficiales, suboficiales, agentes, personal no uniformado, identificación, pasajes y viáticos, primas y vacaciones, culto y funerarias. Entre tanto, la división de selección e incorporación, estaba conformada por jefatura, divulgación, análisis ocupacional y asesorías.

El período que comprende entre 1993 y 1994, la Ley 62 organizó la estructura en oficiales, suboficiales, agentes y alumnos, además por quienes prestaran el servicio militar obligatorio en la institución, así como por los servidores públicos no uniformados pertenecientes a ella.

La institución se estructuró así: Dirección general, subdirección general, subdirecciones especializadas por áreas las cuales se dividieron en subdirección de recursos humanos, subdirección operativa, subdirección de policía urbana, subdirección de carabineros o policía rural, subdirección de policía judicial e investigación, subdirección de servicios especializados, subdirección de participación

comunitaria, subdirección administrativa y financiera, subdirección docente.

Además, se determinó que la administración de personal se orientara en ascensos, destinaciones, traslados, comisiones y licencias, selección e ingreso.

En el transcurrir de más de 30 años han sido grandes hombres los forjadores de que la institución policial cuente con un adecuado Talento Humano, donde la capacitación, la integridad de sus funcionarios sea cada vez, mejor, para prestar un mejor servicio a la comunidad. Es así como desde 1976 se contó con Directores de la institución.

Algunos Directores

A partir del año de 1976 encontramos un grupo de distinguidos oficiales que han ocupado el cargo de Director de Personal y Director de Recursos Humanos y Directores de Talento Humano de la Institución. Ellos son:

Directores de personal junio de 1976 - noviembre de 2000

GRADO	NOMBRE	F-INICIO	F-TÉRMINO
Brigadier General	Tello Ramírez César Augusto	05-1976	08-1976
Brigadier General	Barragán Salguero Alfonso	09-1976	15-06-1977
General	Delgado Mallarino Víctor Alberto	15-06-1977	22-09-1977
General	Medina Sánchez José Guillermo	11-1978	14-06-1980
Brigadier General	Sancllemente Velásquez Gilberto	15-06-1980	17-08-1983
Brigadier General	Guerrero Montoya Jorge Eliécer	01-09-1983	30-06-1985
Coronel	Ferreira Avella Víctor Hugo	08-04-1985	14-07-1985
General	Vargas Silva Octavio	15-07-1985	30-10-1985
Mayor General	Casadiago Torrado Carlos Arturo	11-1985	27-11-1986
Coronel	Camelo Caldas Guillermo	09-12-1986	14-07-1988
Brigadier General	Yanine Díaz Nacin	15-07-1988	11-02-1989
Brigadier General	Campos Silva Fabio	01-02-1989	14-03-1989
Coronel	Serrano Cadena Rosso José	01-02-1990	01-08-1990
Coronel	Rodríguez Zapata José Darío	15-03-1989	05-12-1990
Coronel	Hernández Suárez Rodrigo	08-01-1991	01-01-1992

GRADO	NOMBRE	F-INICIO	F-TÉRMINO
Brigadier General	Reyes López José Eugenio	17-01-1992	29-03-1993
Coronel	Trujillo Polanco Ismael	29-03-1993	31-12-1993
Coronel	Cadavid López Jaime Alberto	01-01-1994	01-04-1994
Coronel	Duarte Gil Édgar Oswaldo	22-03-1994	23-09-1994
Coronel	Arellano Rivas Alfonso León	23-09-1994	01-01-1996
Coronel	Marca Daza Paulino Manzurt	13-12-1995	15-02-1996
Coronel	Herrera Morales Ángel Custodio	13-03-1996	01-10-1996
Coronel	Hernández Sánchez Lorenzo	28-08-1996	19-11-1997
Coronel	Castro Cabrera Héctor Darío	19-11-1997	19-01-1999
Brigadier General	Hernández Sánchez Lorenzo	01-02-1999	11-11-1999
Coronel	Sandoval Salamanca Arnaldo José	16-11-1999	10-11-2000

Directores de Recursos Humanos 2001-2006

Brigadier General	Páez Guerra Víctor Manuel	10-11-2000	08-07-2001
Coronel	Sánchez Guerrero José Laureano	09-07-2001	10-01-2002
Coronel	Devía Gutiérrez Carlos Eduardo	14-02-2002	29-10-2002
Coronel	Gómez Guzmán Mauricio	30-10-2002	21-11-2003
Coronel	Velásquez Bustos Jorge Antonio	24-11-2003	30-01-2004
Coronel	Parra Garzón Rafael	30-01-2004	31-12-2005
Coronel	Delgado Mora Jairo Rolando	10-01-2006	30-08-2006

Directores de Talento Humano 2006-2010

Coronel	Nieto Rojas Jorge Hernando	30-08-2006	15-06-2007
Coronel	Cifuentes Morales Javier	15-06-2007	10-12-2007
Coronel	Callejas Camacho Alejandro	10-12-2007	05-11-2008
Brigadier General	Nieto Rojas Jorge Hernando	05-11-2008	ACTUAL

**Álbum fotográfico Directores de Personal
junio de 1976-noviembre de 2000**



BRIGADIER GENERAL
ALFONSO BARRAGÁN
SALGUERO



GENERAL
VÍCTOR ALBERTO
DELGADO MALLARINO



GENERAL
JOSÉ GUILLERMO
MEDINA SÁNCHEZ



BRIGADIER GENERAL
GILBERTO
SANCLEMENTE
VELÁSQUEZ



CORONEL
VÍCTOR HUGO
FERREIRA AVELLA



GENERAL
OCTAVIO VARGAS SILVA



CORONEL
GUILLERMO CAMELO
CALDAS



BRIGADIER GENERAL
NACIN YANINE DÍAZ



BRIGADIER GENERAL
FABIO CAMPOS SILVA



CORONEL
JOSÉ DE JESÚS
RAMÍREZ BUITRAGO



CORONEL
ROSSO JOSÉ
SERRANO CADENA



BRIGADIER GENERAL
JOSÉ DARÍO
RODRÍGUEZ ZAPATA



CORONEL
RODRIGO HERNÁNDEZ
SUÁREZ



BRIGADIER GENERAL
JOSÉ EUGENIO
REYES LÓPEZ



CORONEL
ISMAEL TRUJILLO
POLANCO



CORONEL
JAIME ALBERTO
CADAVID LÓPEZ



CORONEL
ÉDGAR OSWALDO
DUARTE



BRIGADIER GENERAL
ALFONSO LEÓN
ARELLANO RIVAS



CORONEL
PAULINO MANZURT
MARCA DAZA



CORONEL
HÉCTOR DARÍO
CASTRO CABRERA



BRIGADIER GENERAL
LORENZO HERNÁNDEZ
SÁNCHEZ



BRIGADIER GENERAL
ARNALDO JOSÉ
SANDOVAL SALAMANCA

DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS 2001 AL 2007



MAYOR GENERAL
VÍCTOR MANUEL
PÁEZ GUERRA



BRIGADIER GENERAL
JOSÉ LAUREANO
SÁNCHEZ



CORONEL
CARLOS EDUARDO
DEVIA GUTIÉRREZ



BRIGADIER GENERAL
MAURICIO GÓMEZ
GUZMÁN



CORONEL
JORGE ANTONIO
VELÁSQUEZ BUSTOS



BRIGADIER GENERAL
RAFAEL PARRA
GARZÓN



BRIGADIER GENERAL
JAIRO ROLANDO
DELGADO MORA

DIRECTORES DE TALENTO HUMANO 2007-2010



CORONEL
JAVIER CIFUENTES
MORALES



CORONEL
ALEJANDRO CALLEJAS
CAMACHO



BRIGADIER GENERAL
JORGE HERNANDO
NIETO ROJAS

Bibliografía:

Revista de la Policía Nacional, números 1, 2, marzo de 1912.

Revista de la Policía Nacional, números 134 julio de 1937.

Revista de la Policía Nacional, números 194 marzo de 1944.

Revista de la Policía Nacional, números 196 mayo de 1944, p. 50, 51, 52.

Revista de la Policía Nacional, números 199 mayo de 1944, p. 35.

Revista de la Policía Nacional, números 184 mayo de 1979, p. 37 al 42 y 65.

Ley 26 de 1981 *“por la cual se definen los escalafones militar y policial, se crea el escalafón complementario y se dictan otras disposiciones sobre la carrera de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.*

Decreto 1212 de 1990 *“Por el cual se reforma el estatuto del personal y suboficiales de la Policía Nacional”.*

Decreto 1796 de 2000 *“Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”.*

Directiva permanente número 028 del 24 de agosto de 2005 *“Procedimiento para reubicación laboral del personal declarado no apto para el servicio policial”.*



Personal Oficina de Planeación



Personal del Grupo de Identificación Policial

Capítulo 3

Evolución de la Planta del Personal Uniformado de la Policía Nacional

La planta de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y Auxiliares de la Policía Nacional¹, se refiere a la cantidad de funcionarios por grado, que autoriza el Gobierno Nacional mediante decreto. Está sujeta a disponibilidad presupuestal y a las necesidades de la institución.

En la última década la planta de personal ha tenido modificaciones en su parte procedimental. Lo anterior, considerando no solo el criterio del mando institucional, sino el criterio del Gobierno Nacional, específicamente del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cuanto a la asignación de los recursos presupuestales y el control de estos. Es por ello que el decreto de planta pasó de un solo tramo a generarse en cinco, cambio que está relacionado con el calendario presupuestal y los periodos en donde el impacto presupuestal es muy alto.

Por otra parte, los programas de gobierno le han permitido a la Institución un crecimiento en la planta de personal uniformado, hecho que ha generado un impacto bastante significativo, por cuanto se logró que todos los municipios del país contaran con el servicio de Policía.

Aspectos más significativos en los últimos años

***Decreto 1182 del 10 de junio de 1976²**, en este año el decreto de planta estaba constituido por un solo tramo.

/

¹ Presidencia de la República, Policía Nacional. Decreto Ley 1791 de 2000 estatuto de carrera.

² Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 1182 del 10 de junio de 1976 *“por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”*.

La categoría de oficiales está dividida en dos categorías: oficiales de vigilancia y de los servicios; de igual manera, la categoría de suboficiales (vigilancia y de los servicios).

***Decreto 2014 de 1978³**, en este decreto se incluyó en la categoría de Agentes el grado de Agentes Personal Auxiliar.

***Decreto 2994 del 29 de noviembre de 1979**, lo particular de este decreto es que tuvo una vigencia de 2 años, es decir, 1979 y 1980, de igual manera, estaba constituido por un solo tramo; la categoría de agentes se dividió en tres, agentes del cuerpo profesional, agentes del cuerpo auxiliar y agentes del cuerpo profesional especial.

***Decreto 3326 del 23 de octubre de 1986⁴**, en esta norma se incluyó el grado de General en la categoría de oficiales, puesto que anterior a esta fecha el grado de Mayor General fue considerado como el más alto grado en la jerarquía policial.

***Decreto 1062 del 21 de mayo de 1990⁵**, la categoría de Oficiales aparece dividida en dos escalafones, el primero es el regular y el segundo el complementario.

***Decreto 982 del 13 de mayo de 1994⁶**, se estableció la planta del nivel Ejecutivo con los siguientes grados:

- Comisario
- Subcomisario

³ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional Decreto 2014 de 1978 *“por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”*.

⁴ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional Decreto 3326 del 23 de octubre de 1986, *“por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”*.

⁵ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional Decreto 1062 del 21 de mayo de 1990, *“por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”*.

⁶ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional Decreto 982 del 13 de mayo de 1994, *“por el cual se establece la planta del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”*.

- Intendente
- Subintendente
- Patrullero, Carabinero o Investigador
- Alumnos Escuelas de formación del nivel Ejecutivo

Se congeló la planta de personal para suboficiales y agentes, es decir, se dejó de incorporar personal para estas categorías debido a la creación del nivel Ejecutivo.

***Decreto 983 del 13 de mayo de 1994⁷**, se dividió la categoría de agentes, se crea la categoría de los auxiliares de policía bachilleres, en este mismo sentido, se incluyó el cuerpo auxiliar regular.

***Decreto 1060 del 30 de mayo de 2001⁸**, es incluido el grado de intendente jefe en el escalafón del nivel ejecutivo.

Hasta este momento permaneció vigente el escalafón complementario, quedando vigente el escalafón regular.

***Decreto 781 del 28 de marzo de 2003⁹**, a partir de este año la planta de personal se divide en cuatro tramos: (marzo-mayo), (junio-agosto), (septiembre-noviembre), (diciembre), lo anterior atendiendo al requerimiento del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el control presupuestal.

***Decreto 618 del 7 de marzo de 2005¹⁰**, la planta se divide en cinco tramos, (marzo, mayo), (junio-agosto), (septiembre), (octubre-noviembre), (diciembre), ya no se incluyó en la planta los Agentes Especiales, quedando los profesionales.

⁷ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 983 del 13 de mayo de 1994, *“por el cual se modifica la planta de oficiales, auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”*.

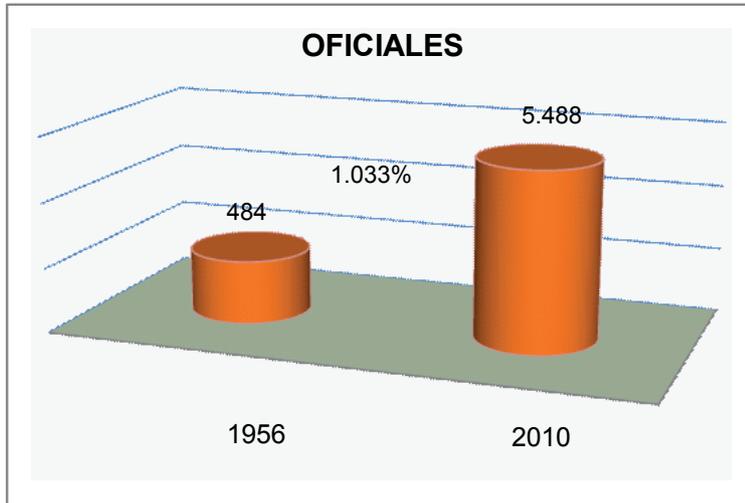
⁸ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 1060 del 30 de mayo de 2001, *“por el cual se modifica la planta de oficiales, auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”*.

⁹ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 781 del 28 de marzo de 2003, *“por el cual se modifica la planta de oficiales, auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”*.

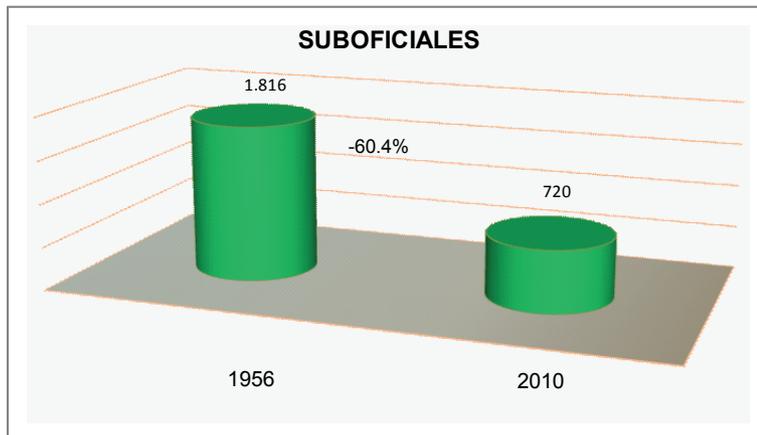
¹⁰ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 618 del 07 de marzo de 2005, *“por el cual se modifica la planta de oficiales, auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”*.

Incremento de personal por categoría

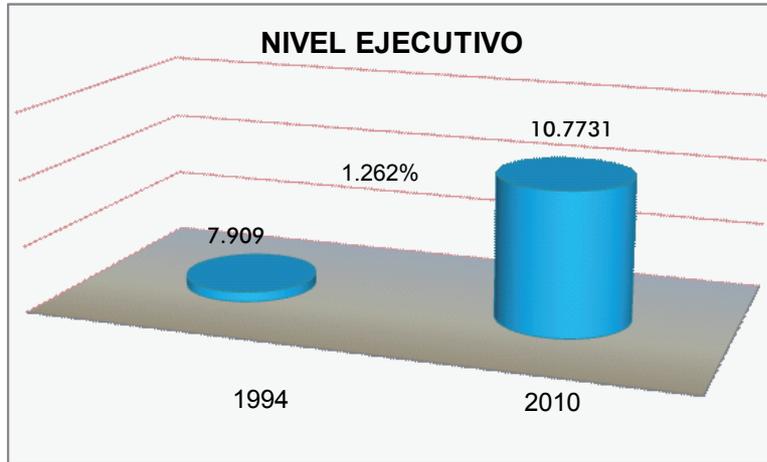
La planta del personal de oficiales se incrementó en 1.033% desde el año 1956 a la fecha, han ingresado al escalafón policial 5004 funcionarios.



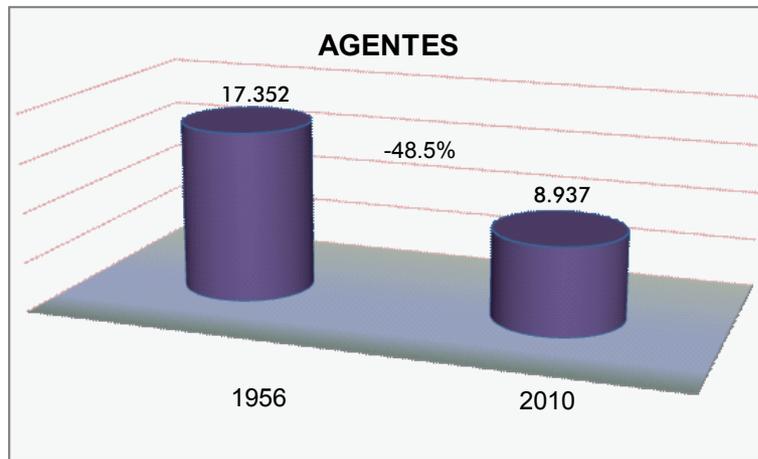
- La planta de suboficiales presenta decremento del -60.4% (-1.096 funcionarios) comparado con el año 1956; lo anterior teniendo en cuenta que a partir de 1994 se dejó de incorporar personal para esta categoría debido a la creación del Nivel Ejecutivo.



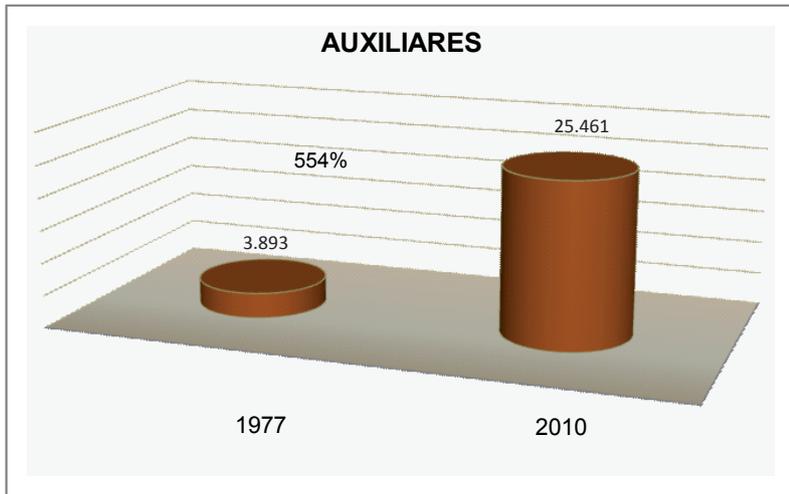
- El Nivel Ejecutivo presenta un incremento de personal del 1.262% desde su creación en el año 1994 a la fecha, observándose una diferencia de 99.822 funcionarios más en esta categoría.



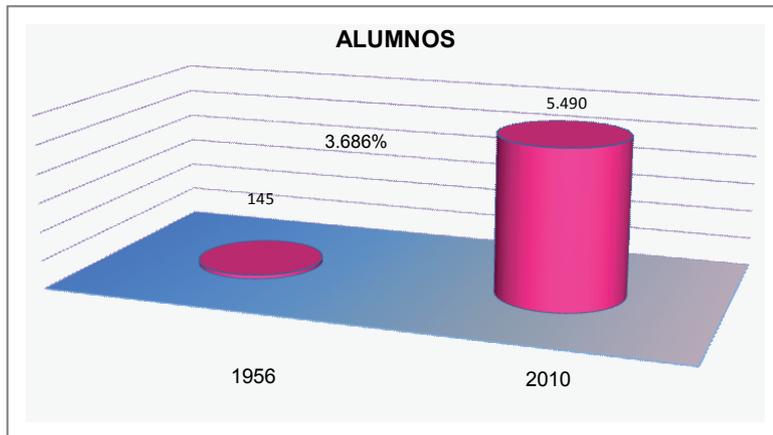
- La planta de Agentes presenta un decremento del -48.5% (-8.415 funcionarios) comparado con el año 1956, lo anterior teniendo en cuenta que a partir de 1994 se dejó de incorporar personal para esta categoría debido a la creación del Nivel Ejecutivo.



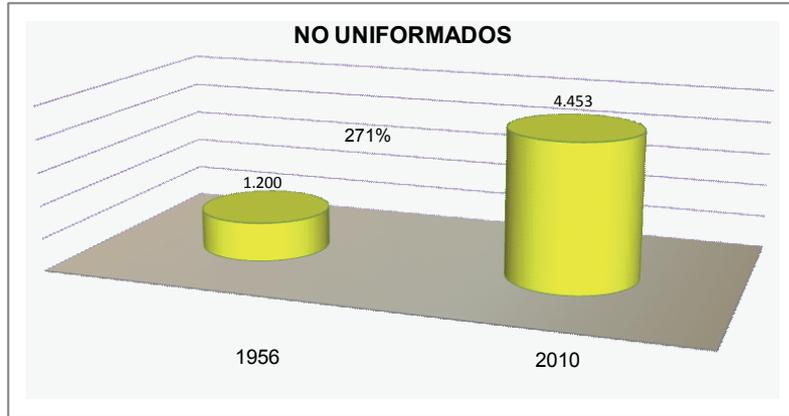
- La planta de auxiliares presenta un incremento de 554% desde 1977 a la fecha; se observa una diferencia de 21.568 auxiliares.



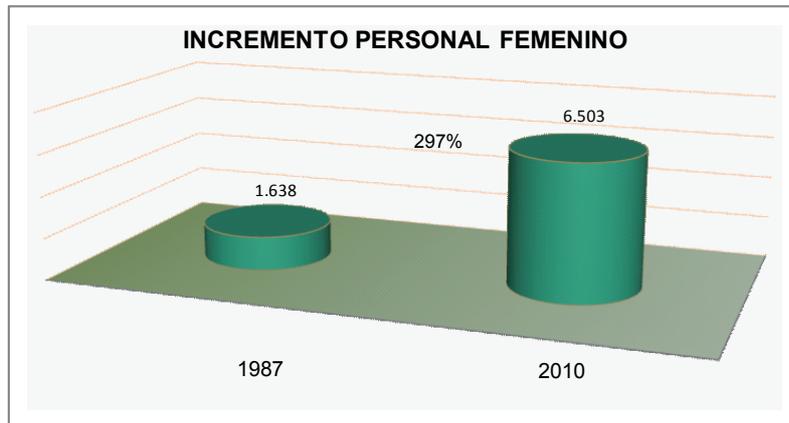
- La planta de alumnos presenta un incremento del 3.686% desde 1956 a la fecha; se observa una diferencia de 5.345 alumnos más en esta categoría.



- El personal no uniformado que desempeña labores administrativas en la Policía Nacional presenta un incremento del 271% desde 1956 a la fecha; el incremento desde esta época hasta la actualidad es de 3.253 funcionarios.



- Con respecto al Talento Humano, es importante resaltar algunos datos trascendentales para la institución:



1. Actualmente la institución cuenta con 6.503 mujeres a nivel nacional.
2. En el año de 1953, se formó el primer cuerpo de Policía femenino, que encabezó María Eugenia Rojas Correa, hija del Presidente de la República General Gustavo Rojas Pinilla.
3. En 1977, siendo Director General de Policía Nacional el señor Mayor General Luis Humberto Valderrama Núñez, se incorporó a las primeras 12 mujeres profesionales como oficiales de los servicios.
4. Tomando como referentes los últimos 10 años (2000 al 2010) la mujer Policía ha hecho parte de las estadísticas del personal fallecido tanto en servicio como fuera de él; en ese período se registró la muerte de 43 mujeres.

Otros temas estadísticos de interés

- En promedio el 30% del personal policial, labora en la misma región de donde es natural, como se observa en el cuadro siguiente:

LUGAR DE NACIMIENTO	TOTAL LABORANDO EN LA REGIÓN	%
BOGOTÁ	9.569	56,2
ANTIOQUIA	5.019	55,9
VALLE	3.937	41,6
ATLÁNTICO	1.742	30,4
TOLIMA	1.659	19,9
META	1.424	29,7
CALDAS	1.350	20,9
BOYACÁ	1.244	16,4
BOLÍVAR	1.149	29,2
CÓRDOBA	1.062	24,4
SANTANDER	1.038	12,9
HUILA	960	29,1
NARIÑO	947	25,4
CAUCA	811	25,8
NORTE DE SANTANDER	689	12,3

Evolución de la Planta de Personal Uniformado

LUGAR DE NACIMIENTO	TOTAL LABORANDO EN LA REGIÓN	%
CUNDINAMARCA	682	12,2
SUCRE	659	25
MAGDALENA	575	20,5
RISARALDA	535	25,5
CESAR	532	24,4
CHOCÓ	526	29,6
QUINDÍO	409	17,9
AMAZONAS	239	57,7
LA GUAJIRA	150	23,1
CAQUETÁ	121	16,8
CASANARE	89	22,5
SAN ANDRÉS	45	39,1
PUTUMAYO	38	11,8
GUAVIARE	34	16,6
VICHADA	16	21,6
ARAUCA	14	8,5
GUAINÍA	9	18,4
VAUPÉS	4	9,8
TOTAL GENERAL	37.277	30,3

- El 63% total del personal uniformado de la Policía Nacional tiene una edad que comprende entre los 18 y los 30 años.
- El lugar de nacimiento de mayor frecuencia en el personal de la Policía Nacional es Bogotá, con un 13% de representatividad, seguida por Valle del Cauca con un 6% y Antioquia con un 5%.
- El 52% del personal policial es soltero, el 34% casado, el 11% en unión marital de hecho (término jurídico para definir la unión libre), el 0.3% son viudos y el 2.7% son separados o divorciados.
- Del personal casado el 3% tiene vínculo matrimonial con otro miembro de la institución.
- La tasa de heridos es de 10 funcionarios por cada 1.000 policías, la tasa de muertes es de 2 funcionarios por cada 1.000 policías, la tasa de retiros es de 24 funcionarios por cada 1.000 policías.

- El 3.5% del personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes es afrodescendiente, el 0.5% es indígena y el 96% es mestizo.
- El 20% del personal de la Policía Nacional ha sido sancionado al menos una vez.
- El 97% del personal de la Policía Nacional ha sido felicitado al menos una vez.
- Con mayor número de felicitaciones hay un Teniente Coronel que tiene registradas 479 felicitaciones.
- Los tres funcionarios con mayor antigüedad en la institución llevan un tiempo de 51,40 y 38 años laborando.

Servicio Militar en la Policía Nacional

El servicio militar en Colombia fue establecido en la Ley 1ª de 1945, marcó el inicio de esta actividad encaminada a salvaguardar la soberanía nacional y el desarrollo del país; el objetivo se fundamentó en la sociedad organizada y la convivencia pacífica.

Ante la necesidad de fortalecer las instituciones encargadas de velar por la seguridad del territorio nacional, en 1977, siendo Presidente de la República el doctor Alfonso López Michelsen y Ministro de Defensa Nacional el General Abraham Varón Valencia, se estableció el Servicio Militar Obligatorio en la Institución policial; mediante la Ley 2ª y Decreto reglamentario 750 del mismo año, determinó el servicio militar en la categoría de “Agentes del Cuerpo Auxiliar de la Policía Nacional”, siendo estos destinados a la Dirección de Antinarcóticos como apoyo en la lucha frontal contra el narcotráfico.

Los colombianos vinculados en esta modalidad prestarían el servicio militar por un período de 18 meses y al término del mismo, se le ofrecía como incentivo a quien lo solicitara, el ingreso de forma inmediata como agente profesional, siempre que cumpliera con los requisitos exigidos por la norma que regulaba la carrera; igualmen-

te, eran acreedores de la tarjeta de reservista de primera clase en la especialidad de Policía.

Hacia los años ochenta el cuerpo auxiliar de Policía se vio disminuido en su planta de personal llegando a 355 unidades en 1984¹¹; sin embargo, promediando el año 2002 bajo la administración del doctor Álvaro Uribe Vélez en desarrollo de su Política de Defensa y Seguridad Democrática, se incrementó la planta de auxiliares de Policía, con la implementación del Plan de Cobertura Institucional; escenario mediante el cual se logró brindar una respuesta más efectiva de autoridad, a través de la instalación de nuevas estaciones de policía en todo el territorio nacional.

Haciendo referencia a los logros obtenidos con el personal “Agentes Auxiliares de la Policía Nacional” y ante la necesidad de crear programas dirigidos al mejoramiento de la convivencia y seguridad urbana, en el año 1991 siendo Presidente de la República el doctor César Gaviria Trujillo y Ministro de Defensa Nacional Rafael Pardo Rueda, se expidió la Ley 4ª del 16 de enero de 1991 y el Decreto reglamentario 2853 del mismo año, mediante el cual se establece el Servicio Militar Obligatorio para bachilleres en la Policía Nacional, cuya misión primordial fue atender servicios primarios de Policía, relacionados con la protección de la tranquilidad, salubridad, moralidad, ecología y ornato público, esta última se compone de la vigilancia en pesas y medidas, ocupación de vías públicas, ornatos, conservación del medio ambiente, mendicidad, protección de ancianos, niños y niñas, campañas preventivas contra el consumo de drogas y fundamentalmente la función educativa hacia la comunidad.

En la actualidad la Dirección de Talento Humano cuenta con una planta de 17.500 agentes auxiliares de policía y 11.764 auxiliares de policía bachilleres, distribuidos quienes apoyan la misión Institucional en todo el territorio nacional.

Glosario

- **Tramo:** Hace referencia a cada uno de los intervalos de tiempo en que se divide la planta de personal.

¹¹ Informe comparativo situacional primer semestre 2009, Dirección de Talento Humano.

- **Oficiales, Suboficiales y personal del Nivel Ejecutivo del cuerpo de vigilancia:** son oficiales, suboficiales y personal del nivel ejecutivo del cuerpo de vigilancia urbana, rural y de Policía Judicial, los egresados de las escuelas de formación quienes educan, instruyen, comandan y cumplen funciones destinadas al mantenimiento del orden público interno en el territorio nacional.
- **Oficiales del Cuerpo Administrativo:** Son oficiales del cuerpo administrativo, los profesionales con título de formación universitaria conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, escalafonados en la Policía Nacional, con el propósito de apoyar con la aplicación de sus conocimientos las actividades del servicio policial. También lo son los oficiales del cuerpo de vigilancia urbana, rural y de policía judicial hasta el grado de mayor, quienes habiendo obtenido el referido título soliciten pertenecer al cuerpo administrativo, previo cumplimiento de los requisitos determinados por el Gobierno Nacional. Quienes obtengan dicho cambio de clasificación no podrán volver a pertenecer al cuerpo de vigilancia.
- **Suboficiales y personal del Nivel Ejecutivo del Cuerpo Administrativo:** Son suboficiales y personal del nivel ejecutivo del cuerpo administrativo los tecnólogos y técnicos con títulos de educación superior conforme a las normas vigentes, escalafonados en la Policía Nacional, con el propósito de apoyar con la aplicación de sus conocimientos, las actividades del servicio policial.
- **Escalafón:** Es la lista de oficiales, suboficiales y del personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional en servicio activo, clasificados como del cuerpo de vigilancia y del cuerpo administrativo, colocados en orden de grado y antigüedad, indicando sus especialidad y demás datos que sirvan para su identificación policial.
- **Escalafón regular:** Es el conformado por oficiales, suboficiales y personal del nivel ejecutivo egresados de las escuelas de formación.

- **Escalafón complementario:** Es el conformado por oficiales, suboficiales y personal del nivel ejecutivo del cuerpo de vigilancia urbana, rural y de policía judicial y del cuerpo administrativo, quienes habiendo reunido los requisitos de tiempo mínimo y excelente conducta demuestren buenas condiciones profesionales en su grado para continuar en servicio activo, pero que no fueren ascendidos por carencia de las demás condiciones legales o por razón de las políticas generales sobre administración de personal.

Bibliografía

Archivo Oficina de Estadística de la Dirección de Talento Humano.

Directores de la Policía Nacional de Colombia 1891-2004, Revista Policía Nacional. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 1182 del 10 de junio de 1976, “por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 2014 de 1978, “por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 3326 del 23 de octubre de 1986, “por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 1062 del 21 de mayo de 1990, “por el cual se establece la planta de personal uniformado de la Policía Nacional”. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 982 del 13 de mayo de 1994, “por el cual se establece la planta del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”. Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 983 del 13 de mayo de 1994, “por el cual se modifica la planta de oficiales,

auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”.
Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 1060 del
30 de mayo de 2001, “por el cual se modifica la planta de oficiales,
auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”.
Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 781 del
28 de marzo de 2003, “por el cual se modifica la planta de oficiales,
auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”.
Archivo Policía Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional, Decreto 618 del
07 de marzo de 2005, “por el cual se modifica la planta de oficiales,
auxiliares regulares y auxiliares bachilleres de la Policía Nacional”.
Archivo Policía Nacional.



Personal de la Oficina de Estadística



Personal del Grupo de Coordinación ante la Dirección de Reclutamiento

Capítulo 4

Los Grados

La Policía Nacional de Colombia se inauguró en la ciudad de Bogotá durante la presidencia del doctor Carlos Holguín Mallarino y siendo ministro de gobierno el doctor Antonio Roldán; la Ley 23 de 1890 en sus artículos 3º y 4º autorizó al gobierno para organizar un cuerpo de Policía Nacional, el cual se fundamentó mediante el Decreto 1000 del 5 de noviembre 1891 publicado en la *gaceta del Diario Oficial*, el 6 de noviembre del mismo año; este mismo decreto permitió que, mediante la asesoría del profesor que se contrató en Francia, se gestara una organización policial que compensara una necesidad social, sustituyendo al humilde cuerpo de los llamados “serenos”¹.

Esta antigua institución, integrada en su mayor parte por artesanos que prestaban un servicio nocturno con el carácter de agente de orden público, tenía como misión esencial encender los faroles a petróleo que desde tiempo colonial colgaban en las principales calles de Bogotá siendo el único sistema de alumbrado público; otra de las actividades del cuerpo de serenos era la de anunciar las horas en la noche por medio de pitos, sometiendo a una tortura inimaginable a los vecinos de la ciudad de Bogotá.

Este decreto estableció en su artículo 1º la organización de la Policía Nacional la cual debía encargarse de los servicios relativos al orden y a la seguridad en la capital de la República, bajo la dirección del comisario Juan María Marcelino Gilibert Laforgue, quien posteriormente (el 16 de diciembre del mismo año), fue nombrado como el primer Director General de la Institución.

¹ RODRÍGUEZ ZAPATA, Amadeo. *Bosquejo Histórico Policial de Colombia* (sin pie editorial), p. 103.

Así se fundamentó la estructura de los cargos y grados de la jerarquía en el primer año de la Policía Nacional en el artículo 2º del Decreto 1000 del 5 de noviembre de 1891:

- Un Director General
- Un Subdirector
- Un Secretario del Director
- Dos Escribientes de la Dirección
- Un Médico
- Un Habilitado-Tenedor de Libros
- Cinco Comisarios de 1ª clase, Jefes de Distrito
- Siete Comisarios Mayores de 2ª clase
- Un Comisario Mayor de 2ª clase, jefe del servicio de seguridad.
- Seis Comisarios de 2ª clase
- Ocho Comisarios de 3ª clase
- Nueve Comisario de 3ª clase
- Ocho Oficiales escribientes del Subdirector, de los Comisarios Jefes de Distrito, del Comisario Jefe del servicio de seguridad.
- Cuatrocientos Agentes.

Como se señaló con anterioridad el cuerpo de policía fue dirigido por el comisario Juan Marcelino Gilbert, el cargo de subdirector lo ocupó el coronel Pedro María Corena y el de secretario Antonio María Osorio. Se destacó en este contexto el oficial mayor Pablo Martínez y el habilitado Camilo Caro, para el servicio de correspondencia².

En Bogotá el 23 de marzo de 1892, el Director General de la Policía Nacional, comisario Juan María Marcelino Gilibert, dispuso la primera organización de las "*Divisiones de Policía*", las cuales exis-

² Archivo General de la Nación de Colombia. *Diario Oficial* XXVII, 1891.

tieron hasta hace poco, hoy llamadas “Estaciones de Policía” en las que organizó al personal subalterno de la siguiente manera:

División de seguridad

- Un Comisario de Primera Clase
- Un Comisario Mayor de Segunda Clase
- Un Secretario y veinte Agentes de Primera Clase

División central:

- Un Comisario de Primera Clase
- Un Comisario de Segunda Clase
- Un Comisario Mayor de Tercera Clase
- Un Comisario de Tercera Clase
- 32 Agentes de Primera Clase
- 23 Agentes de Segunda Clase
- 34 Agentes Tercera Clase
- 16 Agentes de Cuarta Clase

Para un total de 109 policiales

Divisiones 1ª, 3ª, 4ª y 5ª que comprendían cada una:

- Un Comisario de Primera Clase
- Un Comisario de Segunda Clase
- Un Comisario Mayor de tercera clase
- Un Comisario de Tercera Clase
- Un Secretario
- 18 Agentes de Primera Clase
- 18 Agentes de Segunda Clase

- 15 Agentes de Tercera clase

Total 56 policiales

Segunda división:

- Un Comisario de Primera Clase
- Un Comisario de Segunda Clase
- Un Mayor de Tercera Clase
- Un Comisario de Tercera Clase
- Un Secretario
- 21 Agentes de Primera Clase
- 21 Agentes de Segunda Clase
- 24 Agentes de Tercera Clase

Total 71 policiales

La Sexta División:

- Un Comisario Mayor de Primera Clase
- Un Comisario Mayor de Segunda Clase
- Un Comisario Mayor de Tercera Clase
- Un Secretario
- 5 Agentes de Primera Clase
- 9 Agentes de Segunda Clase
- 7 Agentes de Tercera Clase

Total 21 policiales³

Funciones de los comisarios subalternos

Los comisarios subalternos fueron los subdirectores de cada unidad y superiores inmediatos de los agentes; una de sus funciones con-

³ Archivo General de la Nación Colombia, Sección policía, folios 671 y ss., 11 de mayo 1892.

sistió en saberse el nombre completo del personal a su cargo, fueron los responsables de la distribución de los servicios ordinarios y extraordinarios de la unidad, velaron por el cumplimiento de las funciones administrativas y operativas de cada uno de los hombres bajo su mando. Así mismo, estaban encargados de disciplinar al subalterno que no cumpliera con las disposiciones encargadas e informaba al comisario jefe de las conductas irregulares cometidas.

Comisarios de policía jefes de circunscripción o división

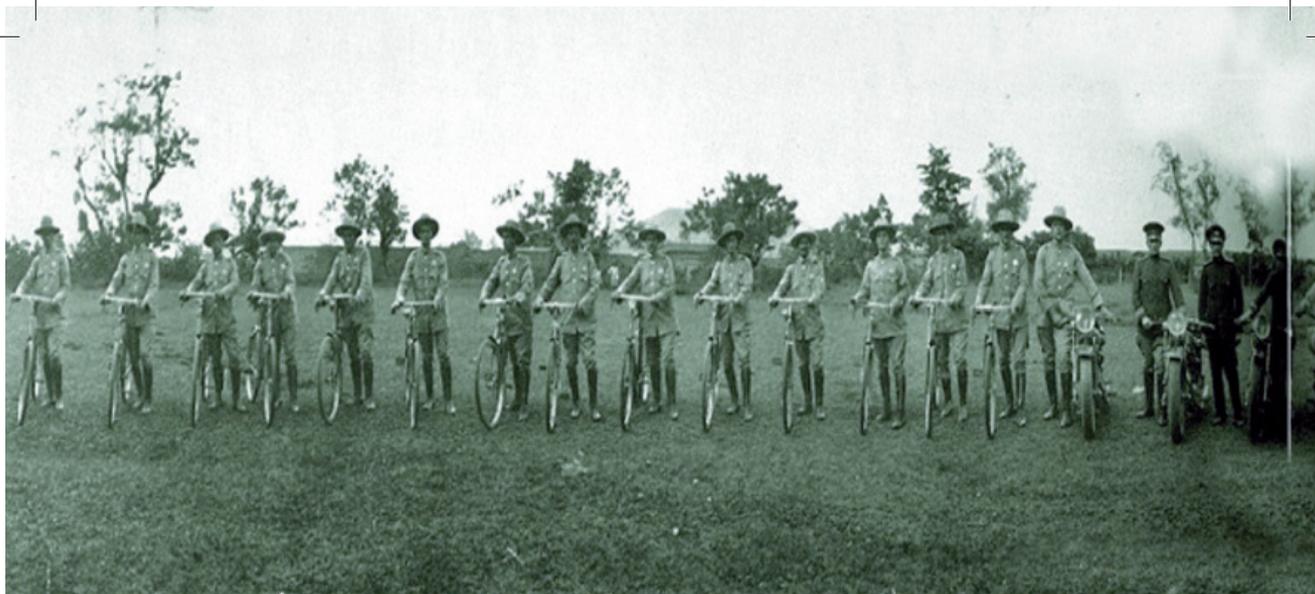
Los comisarios jefes de circunscripción o división debían ser accesibles al público y escuchar debidamente como jefes absolutos y cumplir con las órdenes del señor Director; de igual forma, estaban encargados de organizar los servicios de la circunscripción y vigilancia, de revisar las conductas del personal que tenían a su cargo. Del mismo modo, enviaban un reporte diario al director en el cual le indicaban las estadísticas de homicidio, delitos y contravenciones.

Jerarquía de los comisarios de policía

Los comisarios de segunda clase, comisarios mayores de tercera clase y los simples comisarios de tercera clase eran subalternos sometidos a órdenes de los jefes de circunscripción; como se dijo anteriormente, la atribución especial de los comisarios era investigar las contravenciones y los delitos que la ciudadanía cometiera, estas investigaciones se realizaban en compañía del personal de agentes de sus divisiones o secciones y debía asegurarse de que las órdenes impartidas al personal se cumplieran y el agente que no cumpliera con su misión o tuviese mala conducta, se informaba al comisario con el fin de imponerle una medida correctiva disciplinaria, estas se clasificaron en: amonestación, multa, suspensión, retrogradación y remoción.

Requisitos para el ingreso del personal de agentes de la Policía Nacional

Para ingresar como agente en la Policía Nacional para la época de su fundación se requerían las siguientes condiciones: saber leer, escribir y contar; no haber sido condenado a penas privativas de la libertad ni corporal; gozar de los derechos ciudadanos; tener con-



textura robusta, sin vicios orgánicos; poseer maneras cultas, carácter firme y suave; ser mayor de 21 años y no menor de 50 de años.⁴

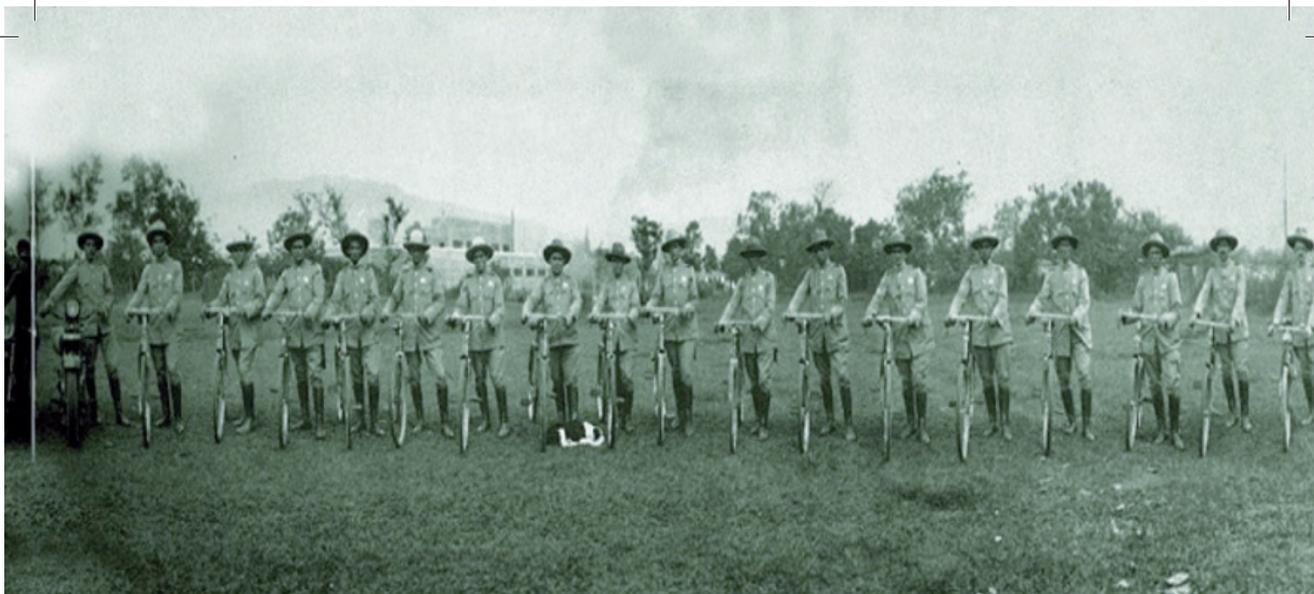
Al término del contrato, celebrado por el gobierno con Juan María Marcelino Gilibert, que tuvo una duración de 4 años, este solicitó su separación de la institución, pero el Gobierno acordó junto con el profesor francés su destinación como instructor militar de policía. Días después fue nombrado Director General el doctor Ignacio Baccelar Caicedo.

Durante el gobierno del señor presidente Miguel Antonio Caro, como encargado del ejecutivo por ausencia de Núñez, tuvo que afrontar a principios de 1895 una sublevación civil; por ello, declaró en estado de sitio al territorio de la República y agregó el cuerpo policial al Ministerio de Guerra desde el 23 de enero de 1895 al 21 de enero 1896. Esta Institución fue organizada e instruida militarmente de manera que gozó de fuero militar el personal policial⁵.

En el gobierno del presidente Marco Fidel Suárez se produce el Decreto 1658 del 9 de octubre de 1918 que estructuró la Policía Nacional, dejando la dirección, subdirección y la Inspección General

⁴ OSORIO, María Antonio. *Prontuario de las disposiciones que deben conocer los empleados subalternos de este ramo*. Segunda edición. Imprenta Nacional. BLAA Luis Ángel Arango.

⁵ RODRÍGUEZ ZAPATA, Amadeo. *Bosquejo histórico policial de Colombia*.



en manos de oficiales del Ejército; en este sentido, la jerarquía se definió así⁶:

- Director General (un general del Ejército)
- Secretario Principal
- Subdirector General (un general del Ejército)
- Inspector General (un general del Ejército)
- Comisario Jefe
- Comisario de Primera Clase
- Comisario de Segunda Clase
- Comisario de Tercera Clase
- Agente de Primera Clase
- Agente de Segunda Clase
- Agente de Tercera Clase
- Gendarme de Primera Clase
- Gendarme de Segunda Clase.

Estos cambios hicieron necesario aumentar la planta de personal a 2.529 hombres; 15 de ellos continuaron prestando servicio en el

⁶ *Ibíd.*, 106.

Palacio Presidencial, reforma realizada por el señor presidente de la República, doctor Marco Fidel Suárez; se aumentó el número de solicitudes hechas a la Policía Nacional para atender servicios de particulares, o de empresas de espectáculos, bailes, entre otras, por lo que el jefe de gobierno dispuso la prestación de estos servicios con un cargo adicional para cuando fueran nocturnos, siempre y cuando estas funciones no se realizaran en lugares y condiciones incompatibles con la dignidad del cuerpo policial.

Los ingresos percibidos por estos conceptos debían computarse a favor de la Caja de Recompensas. Posteriormente, el doctor Alejandro Bernate dictó una serie de medidas tendientes a la moralización y disciplina del personal. Para ejercer un mayor control estableció el oficialato de guarnición y de servicio con precisas atribuciones, e implementó la identificación individual de los agentes mediante el sistema de placas.

Las voces de nacionalización comenzaron a tener eco en el gobierno y el 1º de agosto de 1935, mediante decreto 1237, el Ejecutivo dispuso servicios de Policía en los territorios nacionales. Mediante Decreto 2014 del 14 de noviembre de 1935 de la Dirección General de la Policía Nacional se procedió a la reorganización de dicha Dirección y se establecieron los siguientes grados en la jerarquía policial:

- Comandante
- Capitán
- Teniente
- Subteniente
- Agente de primera clase
- Agente de segunda clase

Con esta nueva reestructuración que se realizó en la ciudad de Bogotá se contó con 2.354 agentes distribuidos en doce divisiones, año y medio después nuevamente se modificó la jerarquía de la Policía Nacional mediante Decreto 395 del 17 de febrero de 1937, el cual

hace referencia a los actuales grados, en lo relativo a su nombre genérico, estableciéndose de la siguiente manera⁷:

- Ministerio de Gobierno
- Director General
- Subdirector
- Oficiales Superiores
- Oficiales Comandantes
- Oficiales Subalternos
- Suboficiales y Agentes

Esta jerarquía se complementó el mismo año mediante Ley 98 de 1937 la cual estableció el aumento de hasta 5.000 hombres con el fin de apoyar y optimizar las funciones del servicio policial en las categorías de agentes, cabos, sargentos, alféreces, subtenientes y tenientes, con el fin de atender las necesidades del servicio contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos en lo concerniente a la seguridad y al orden público de la república⁸.

Los gobiernos de 1938 a 1946

El carácter civilista que se buscaba fomentar en la policía tuvo su primera repercusión en la supresión del sable para los oficiales de policía, ya que era considerado como *“un arma simbólica de uso esencialmente militar y que no tiene aplicación alguna por los oficiales de la Policía quienes solamente pueden usar las armas con fines de defensa”*. Fue así como solo se autorizó *“el sable para formaciones militares y ceremonias protocolarias, previa orden expresa”*.

La carrera de oficiales, suboficiales y agentes fue reformada en sus requisitos para ingreso, ascenso y jerarquía; esta última quedó fijada en los siguientes grados:

⁷ Ibíd., 197.

⁸ Ibíd., 221.

- Aspirantes a agente
- Agentes
- Cabos
- Sargentos
- Alféreces
- Tenientes segundos
- Tenientes primeros
- Subcomandantes
- Comandantes de división.

El Decreto 2310 de fecha 26 noviembre de 1943 fue reformado parcialmente por el Decreto 1021 de 2 de abril de 1946, mediante el cual se modificó la jerarquía de la oficialidad con las siguientes denominaciones:

- Tenientes segundos
- Tenientes primeros
- Subcomandantes
- Comandantes segundos
- Comandantes primeros.

Disposiciones administrativas de la Presidencia del doctor Laureano Gómez 1950-1953 frente a la jerarquía policial

Mediante Decreto 0446 de 14 de febrero de 1950 se creó la Escuela Gonzalo Jiménez de Quezada, con el propósito de formar los suboficiales de la Policía Nacional; de esta Escuela egresaban los agentes, los distinguidos, los sargentos segundos, los sargentos primeros y los alféreces.

La experiencia sufrida el 9 de abril de 1948 no fue suficiente para corregir la conducta partidista de algunos miembros de la institución. La policía se paralizó en forma desconcertante, tomando serias represalias contra elementos liberales y contra la prensa liberal

de la capital, represalias que llegaron hasta el incendio de los periódicos *El Tiempo* y *El Espectador* y las residencias de los doctores Alfonso López Pumarejo y Carlos Lleras Restrepo, una vez más la institución se había desviado de la línea de conducta para servir intereses políticos partidistas.

Ante estos hechos, el gobierno suprimió la Policía Nacional mediante decreto y asignó las funciones del servicio de policía, a la Policía Militar que fue pagada con cargo al presupuesto de la primera. Más tarde se dicta el Decreto 0645 de 3 de marzo de 1952 y se reglamentan nuevos grados así⁹:

<u>Antes</u>	<u>Ahora</u>
Agente	Agente
Distinguido	Distinguido
Subinspector	Sargento 2º
Inspector Jefe	Sargento 1º
Subcomisario a prueba	Alférez
Subcomisario	Teniente 2º
Comisario	Teniente 1º
Comisario Jefe	Mayor

Gobierno militar del Teniente General Gustavo Rojas Pinilla

El 13 de junio asume la Presidencia de la República el señor Teniente General Gustavo Rojas Pinilla, quien dicta el Decreto 1814, del 10 de julio de 1953 y en su artículo 3 establece que la Policía Nacional pasará a hacer parte activa del Ministerio de Guerra, como el cuarto componente del Comando General de las Fuerzas Armadas, con presupuesto y organización propias.

Otro hecho de importancia para la Policía Nacional es que el gobierno militar dispone la creación o reestructuración de nuevas escuelas de policía para la formación de agentes. En 1953 se crea en Barranquilla la Escuela Antonio Nariño en remplazo de la que

⁹ *Ibíd.*, 249.

funcionaba en la costa Atlántica con el nombre de Escuela de Policía Pedro de Heredia y en Manizales la Escuela Alejandro Gutiérrez para la formación de carabineros en remplazo de la que venía funcionando como escuela regional desde 1949.

En 1955 es creada en Villavicencio la Escuela Eduardo Cuevas y en 1958 en la Escuela Carlos Holguín en Medellín. Por Decreto 349 del 19 de febrero de 1964 entra en funcionamiento la Academia Superior de Policía, con el fin de capacitar a los mayores para el ascenso al grado de teniente coronel¹⁰.

En 1957 se implanta la distinción de alférez para los cadetes que hubiesen cursado y aprobado las dos primeras etapas del curso profesional, grado que se estrenó el 1° de julio de 1957, mediante Decreto número 1339, el cual confiere por primera vez el grado de "Alférez" a 45 cadetes de la Escuela de Policía "General Santander", curso número 16, promoción "Custodio García Rovira". Se aclara que el nombre de alférez existía como grado de los suboficiales, pero ahora se incorpora para los alumnos de la escuela de oficiales.

El 10 de mayo de 1958 el Teniente General Gustavo Rojas Pinilla abandona el poder y viaja al exterior con su familia. Entrega el mando a una Junta Militar integrada por los generales Gabriel París, Rafael Navas Pardo, Luis E. Ordóñez, y Deogracias Fonseca Espinoza y el almirante Rubén Piedrahíta Arango.

El 2 de mayo de 1958

Algunos oficiales del Ejército pretendieron derrocar a los integrantes de la Junta Militar; en el intento de golpe se vieron involucrados algunos oficiales de la policía; por ello, se vio comprometido el honor y la independencia moral e institucional que rigen los principios creadores de la Policía Nacional. El intento de golpe a la Junta militar fracasó y como consecuencia se produjo una nueva reestructuración en las Fuerzas Armadas.

¹⁰ www.fuerzasmilitares.org.

El gobierno determinó el relevo de los mandos. En la Policía Nacional surge la necesidad de cambiar los mandos militares que la regían y se dispone el nombramiento de mandos propios.

Después de 66 años la Policía Nacional logra llevar a los puestos de responsabilidad a sus propios hombres; en efecto, el 8 de mayo de 1958, la Junta Militar designó como Comandante de las Fuerzas de Policía a un Oficial Superior de esta misma institución, el señor Teniente Coronel Saulo Gil Ramírez Sendoya quien, una vez al frente de la Policía, inició una dinámica acción y tecnificación del personal¹¹.

El 1º de junio de 1958, el Teniente Coronel Ramírez Sendoya es ascendido al grado de Coronel en el ramo de vigilancia; el 30 de junio de 1961 recibe la primera estrella como Brigadier General y el 30 de junio de 1964 la segunda estrella como Mayor General. En esta forma se crearon los primeros grados con estas denominaciones en la Institución.

Para el año 1964, se reorganiza y establece la jerarquía, tiempo y edad en los grados de los oficiales de la Policía Nacional¹²:

Oficiales generales:		Edad máxima
Mayor General		63
Brigadier General	3 años	60
Oficiales superiores:		
Coronel	4 años	56
Teniente Coronel	4 años	52
Mayor	4 años	48
Oficiales subalternos:		
Capitán	5 años	42
Teniente	4 años	36
Subteniente	4 años	32

¹¹ RODRÍGUEZ ZAPATA, Amadeo. *Bosquejo histórico policial de Colombia*, p. 272

¹² Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto 1212 de 8 de junio de 1990.

El grado de General de tres estrellas de la Policía Nacional solo se conoció el 4 de octubre de 1968, mediante decreto número 2979, donde se oficializa el grado de General, ostentándolo por primera vez el señor mayor general Víctor Alberto Delgado Mallarino.

Los Agentes de Policía en 1979, mediante ley número 21, se dividen en tres categorías a saber: Auxiliar de policía, profesional, especial.

En el año de 1990 con la expedición del Decreto 1212 de ese año se reestructura la jerarquía de los Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional, la cual se mantiene vigente en la actualidad respecto de los Suboficiales que en la actualidad se encuentran así:

I. Oficiales:

a. Oficiales Generales:

- General
- Mayor General
- Brigadier General

b. Oficiales Superiores:

- Coronel
- Teniente Coronel
- Mayor

c. Oficiales Subalternos:

- Capitán
- Teniente
- Subteniente

II. Suboficiales:

- a. Sargento Mayor
- b. Sargento Primero
- c. Sargento Viceprimero

- d. Sargento Segundo
- e. Cabo Primero
- f. Cabo Segundo.

La Policía Nacional, amparada en la Ley 180 del 13 enero 1995, otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para desarrollar la carrera policial y crea el "Nivel Ejecutivo"; el Decreto Ley 041 del 10 de enero de 1994 modificó la norma de carrera del personal de oficiales y suboficiales de la Policía Nacional; fue derogado por el Decreto-ley 1791 de 2000 y contempló los grados de la escala del nivel ejecutivo.

I. Oficiales

a) Oficiales Generales:

- General
- Mayor General
- Brigadier General

b) Oficiales Superiores:

- Coronel
- Teniente Coronel
- Mayor

c) Oficiales Subalternos:

- Capitán
- Teniente
- Subteniente

2. Suboficiales

- a) Sargento Mayor
- b) Sargento Primero

- c) Sargento Viceprimero
- d) Sargento Segundo
- e) Cabo Primero
- f) Cabo Segundo

3. Nivel ejecutivo

- a) Comisario
- b) Subcomisario
- c) Intendente
- d) Subintendente
- e) Patrullero, Carabinero, Investigador según su especialidad.

Esta jerarquía se ha mantenido en su gran mayoría salvo la inclusión del grado de Intendente Jefe¹³, en 2001 y en el 2010 la creación del Grado de Teniente General de la Policía Nacional, mediante la Ley 1405.

Bibliografía

Archivo General de la Nación. Sección 1ª contiene el primer semestre del año de 1892 del 11 mayo folio (671) contiene la organización de las divisiones de policía.

Decreto Ley 1791 del 2000.

Decreto 1212 del 08 de junio de 1990.

Diario Oficial número XXVII. Viernes 6 de noviembre de 1891.

Revistas Policía Nacional, primera edición año 1912 y siguientes publicaciones.

RODRÍGUEZ ZAPATA, Amadeo. *Bosquejo histórico policial de Colombia*. Editorial no registra.

www.fuerzasmilitares.org

¹³ Ministerio de Defensa Nacional, Policía Nacional. Decreto Ley 1791 del 2000.

DIETTES PÉREZ, Guillermo León. Promociones de Oficiales 1940 al 2009, Editor. 2010.

OSORIO, María Antonio. *Prontuario de las disposiciones que deben conocer los empleados subalternos de este ramo*. Segunda edición Imprenta Nacional. BLAA Luis Ángel Arango.

GRADOS DE LOS OFICIALES

Oficiales Generales

 General	 Teniente General	 Mayor General	 Brigadier General
----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Oficiales Superiores

 Coronel	 Teniente Coronel	 Mayor
----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Oficiales Subalternos

 Capitán	 Teniente	 Subteniente
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Grados del Nivel Ejecutivo

 Comisario	 Subcomisario	 Intendente Jefe
 Intendente	 Subintendente	 Patrullero

Grados de los Suboficiales

 Sargento Mayor	 Sargento Primero	 Sargento Viceprimero
 Sargento Segundo	 Cabo Primero	 Cabo Segundo

Notas Históricas

¿Sabía usted que...

DATOS HISTÓRICOS DEL TALENTO HUMANO



Presidente de la República, Teniente General Gustavo Rojas Pinilla, con su Edecán Policial, Capitán Bernardo Echeverri Ossa.

PRIMER EDECÁN POLICIAL EN LA CASA DE LOS PRESIDENTES

El Primer Edecán Policial de un Presidente de la República fue el Capitán Bernardo Echeverri Ossa, en el Gobierno del señor Teniente General Gustavo Rojas Pinilla, quien al cabo de los años y después de estudiar Derecho en la ciudad de Roma, Italia, enviado por el mismo Presidente, se convirtió en el Padre del Derecho Penitenciario en Colombia.

Conviene señalar que el oficial que ha ocupado en dos oportunidades la Dirección de Talento Humano, en la Policía Nacional es el Brigadier General Jorge Hernando Nieto Rojas, quien con su liderazgo, competencias y compromiso ha sido el eje articulador del proceso del direccionamiento del Talento Humano.



Durante los 67 años de historia en la Administración de Personal de la Policía Nacional, el Oficial que ha ejercido más veces como Director encargado de Talento Humano, es el Teniente Coronel Ciro Hernán Cifuentes Rodríguez, actual Subdirector.



La primera mujer en ocupar en propiedad el cargo de Subdirectora de Recursos Humanos en la Policía Nacional fue la Teniente Coronel Luz Esther Cuartas Zapata.

NOTAS HISTÓRICAS

Sabías que...

La primera Junta de Policía fue la de Santa Fe en el año 1791, integrada por los señores Antonio Nariño, Primo Groot y Jose María Lozano, quienes le infundieron los principios fundamentales: velar por la honra y vida de los ciudadanos.



El primer uniformado policial muerto en actos del servicio se llamó Julio Martí, en 1893.



El Decreto 1814 de 1953 incorporó las Fuerzas de Policía como una Fuerza Armada y de esa manera ingresó a formar parte del Ministerio de Guerra (hoy denominado Ministerio de Defensa Nacional).



Uno de los aspectos más relevantes de la historia policial es la creación de la Escuela General Santander, claustro que comienza a funcionar a partir de 1940 como instituto de formación para todos los policías.

CUBRIMIENTO DEL SERVICIO POLICIAL 2004

Durante el gobierno del doctor Álvaro Uribe Vélez y en aplicación de su Política de Seguridad Democrática se propuso que el servicio de policía llegara a todos los rincones del país.

Para ello, el señor Presidente de la República dispuso ampliar el pie de fuerza y ordenó al entonces Director General Teodoro Campo Gómez y al Director de Personal, Brigadier General Mauricio Gómez Guzmán, incorporar veinte mil nuevas unidades policiales para enviarlas a las cabeceras municipales donde nunca habían contado con ese servicio.

1891 CONDICIONES PARA SER EMPLEADO DEL CUERPO DE POLICÍA

- Ser mayor de veintiún años y menor de cuarenta.
- Saber leer, escribir y contar.
- No haber sido condenado a sufrir pena corporal.
- Estar en pleno goce de derechos de ciudadano.
- Tener complexión robusta, sin vicio orgánico.
- Poseer maneras cultas y carácter firme y suave.



Este era el formato de la nómina del pago de los haberes de un policial en el año 1912.



Actualmente la nómina de la Policía Nacional se cancela en diferentes bancos, a los cuales se puede acceder mediante su sistema de Cajero.

La jerarquía y los grados de la Policía Nacional tuvieron diferentes denominaciones hasta cuando se unificaron con los de las Fuerzas Militares, durante el gobierno del Teniente General GUSTAVO ROJAS PINILLA. Un nuevo cambio se produjo mediante el Decreto 1761 de 2000, que indujo la carrera del Nivel Ejecutivo, cambiando la denominación de los grados de los Suboficiales y el de los Agentes por el de Patrulleros.



Vale la pena recordar el traje de Sereno Bogotano por su originalidad: una especie de levitón de grandes proporciones; un casco metálico de quién sabe qué época colonial y una chipa de rejo a la cintura para alcanzar los faroles del alumbrado público; era la indumentaria de los antiguos Agentes de Orden Público en Bogotá. La Policía Nacional reemplazó a los Serenos y los guardias

Departamentales, y entonces se fundó, como anexa a la vigilancia, la Inspección de permanencia y demás secciones que se conservaron hasta hace poco.

La Institución no ha sido ajena a los avatares producidos por la situación política de Colombia. A raíz de los hechos que sacudieron el país el día 9 de abril de 1948 con la muerte del caudillo liberal Jorge Eliécer Gaitán, el Gobierno Nacional tomó la decisión de disolver el cuerpo de policía para luego reestructurarlo con la asesoría de una misión inglesa. Posteriormente llegaría al país la delegación de Chile, la cual contribuiría a la formación y profesionalización de los efectivos policiales.

En la actualidad, la Historia Laboral más antigua que reposa en el Archivo General de la Policía Nacional, es la del Agente Albeiro Casas Gómez, dado de alta como alumno el 1° de agosto de 1983, mediante Resolución No. 4623 del 21 de septiembre de 1983.



Actualmente la Historia Laboral más antigua del personal en servicio activo que reposa en este Grupo, es la del Señor Mayor Humberto Aparicio Navia, Director del Museo Histórico de la Policía Nacional, quien ingresó a la Institución el 31 de enero de 1957 y fue dado de alta como Cadete el 4 de febrero de 1957, como Subteniente el 16 de agosto de 1959, mediante Decreto No. 2186 de 1959, actualmente lleva 51 años y 10 meses de servicio.

En el año 1912, durante el gobierno del Doctor Gabriel González López, se constituyó una caja de ahorros, con el fin de capitalizar a cada miembro policial una suma de dinero que podría disponer al retirarse definitivamente del servicio activo o en caso de fallecimiento (este dinero se le devolvía a los herederos); el descuento mensual era de 3% del sueldo, también se creó un Auxilio Mutuo para el caso en que falleciera un miembro de la Policía, los fondos respectivos se obtenían descontando a cada policial la suma de \$0.10 y la suma total era entregada a los deudos.

La noticia a través del tiempo...

HUMANISMO EN LA POLICÍA: UN TEMA PERMANENTE

Artículo “LA POLICÍA, SUS SUELDOS Y SU VESTUARIO”.
Diario EL TIEMPO, viernes 2 de Nov. de 1928.



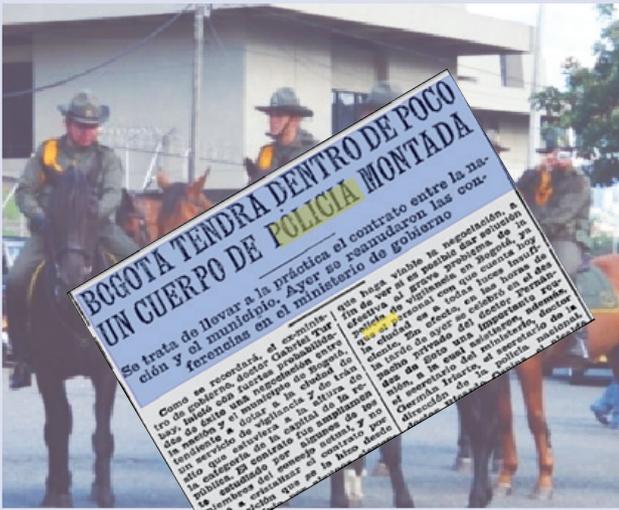
“Los agentes de la Policía Nacional –como es perfectamente conocido de todos– no tienen punto de reposo en sus labores, necesitan reponer las agotadas fuerzas en la diaria y nocturna faena, atender a la congrua manutención de sus familias y velar por la decencia de sus personas para presentarse en sociedad, en toda parte donde su concurso es demandado. Pero en este medio de carestía de la vida, con las habitaciones por las nu-

donde su concurso es demandado. Pero en este medio de carestía de la vida, con las habitaciones por las nubes, al capricho de los dueños, con los artículos de primera necesidad encarecidos, aun con el beneficio de la ley de emergencia, no es posible mantenerse con una escasa soldada, y ella viene a

ser en tanto la categoría del empleado más alta. Por lo tanto, en la distribución debe haber equidad. De tal suerte que un oficial no esté de polo a polo en materia de sueldo con sus inmediatos superiores de vigilancia, los primeros con el agente raso...

Otro aparte dice:
Queremos que por medio de este día se obre un acercamiento efectivo y conveniente entre el policía, el representante de la autoridad que a todo momento está velando para que los ciudadanos gocen de una plena libertad y de todos los derechos de la vida en sociedad.

en el primer año a cambio de que la nación dote a la ciudad de un servicio de mil cincuenta agentes de policía, en la siguiente forma: Novecientos agentes de servicio ordinario, de los cuales ciento cincuenta serán destinados a la vigilancia y ciento cincuenta hombres de policía montada.



Artículo “BOGOTÁ TENDRÁ DENTRO DE POCO UN CUERPO DE POLICÍA MONTADA”. *Diario EL TIEMPO, jueves 30 de junio de 1934.*

...Durante la reunión, se deliberó largamente sobre la posibilidad de reanudar las negociaciones entre la nación y el municipio, con base en el pago por parte de Bogotá de una suma determinada para el servicio de vigilancia de la ciudad. La discusión partió ayer del proyecto de contrato elaborado por el anterior ministro de gobierno, doctor Gabriel Turbay, y en virtud del cual el municipio entregaría a la nación una suma de trescientos mil pesos

Artículo “CERCA DE 30 MIL HOMBRES INTEGRAN LAS FUERZAS DE POLICÍA EN TODO EL PAÍS”. *Diario EL TIEMPO, jueves 3 de febrero de 1936.*

A partir del 15 de febrero de 1936, nueve departamentos de policía, serían incorporados a la policía Nacional, de acuerdo a los contratos celebrados entre el poder ejecutivo central y los gobernadores de departamentos; departamento de Nariño, Caldas, Tolima, Huila, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Magdalena y Valle.

Artículo “CURSOS EN EL EXTERIOR”. *Diario EL TIEMPO, jueves 2 de septiembre de 1943.*

... A fin de que en todas las facultades de derecho se incluyan dentro del pénsum general un curso

general de policía, también se procurará la organización de estudios intensivos de policía en las facultades, a fin de que adentro de la carrera de abogado se establezca una a manera de especialización. Y dentro del personal así preparado, el gobierno se propone abrir cursos, que también acobijarán a los que realicen el curso intensivo de los cuatro meses, a fin de enviarlos al exterior, a los países de

mejor organización policiva; también mediante contratos por medio de los cuales los favorecidos en esos cursos vuelvan luego a la República a prestar un servicio determinado en la Institución. El director recuerda que en 1930 cuando se hizo cargo de la policía, encontró tres distinguidos estudiantes enviados al exterior: Doctor Gregorio Garavito, doctor Gutiérrez Gómez y otro alto profesional.



Artículo “EN LA POLICÍA NACIONAL SE HARÁ TOTAL REORGANIZACIÓN”. *Diario EL TIEMPO, jueves 2 de septiembre de 1943.*

Causó evidentemente sensación en toda la ciudad la noticia de que con bastante despliegue sensacionalista dieron ayer al mediodía las radios y más tarde los periódicos vespertinos, en que se anunciaba que el director general de la policía nacional había sustituido a todos los mayores comandantes de las divisiones de la policía nacional, por capitanes tomados del ejército nacional.

... Más tarde la dirección del cuerpo suministró a los órganos de publicidad la orden del día, en que se hace clara explicación de la medida tomada y su exacto alcance ...

...Asistencia social, comunidades religiosas, sacerdotes y miembros de la policía femenina cuidan de los pequeños atendidos por SENDAS.

Artículo “CORONEL DE LA POLICÍA ES YA RAMÍREZ SENDOYA”.

Diario EL TIEMPO, jueves 5 de junio de 1958.

El teniente Coronel Saulo Gil Ramírez Sendoya, actual comandante de las fuerzas de policía, fue ascendido por medio del Decreto número 974 del 2 de los corrientes al grado de Coronel, siendo el primer oficial de la policía que llega a este grado. Las insignias de coronel le serán impuestas al comandante de la policía en una solemne ceremonia que tendrá lugar dentro de pocos días en la escuela de policía General Santander.

Artículo “REQUISITOS”.

Diario EL TIEMPO, miércoles 7 de enero de 1959.

En entrevista dada por el señor Coronel Saulo Gil Ramírez Sendoya, uno de sus apartes da a conocer los requisitos para ingresar a la Policía Nacional:

... En primer lugar se ha cambiado el viejo sistema de las recomendaciones por una reglamentación técnica que contempla 5 puntos más que los necesarios en los Estados Unidos para el mismo efecto. La Resolución número 1584 del 4 de junio del año pasado, fija estos requisitos así: presentar personalmente la solicitud; ser natural del departamento donde se hace la solicitud; ser mayor de 21 años y menor de 30; tener una estatura mínima de 1,65; tener buena visión; haber cursado y aprobado, como mínimo, todos los cursos de instrucción primaria; someterse a examen de aptitud mental por el sistema psicométrico; someterse a examen de agilidad física; obtener un porcentaje del 75% en los exámenes escritos y verbales; de preferencia se aceptarán los que tengan pase de chofer mecánico o alguna especialidad; no tener defectos físicos ni mentales; no haber sido miembro de comités políticos o directorios ni haber intervenido activamente en la lucha de los partidos; el personal de aspirantes será reseñado o investigado por el S.I.C.



lántico.

REQUISITOS

—¿Qué requisitos se requieren para ingresar actualmente a la policía?

—En primer lugar se ha cambiado el viejo sistema de las recomendaciones por una reglamentación técnica que contempla 5 puntos más que los necesarios en los Estados Unidos para el mismo efecto. La resolución N° 01584 del 4 de junio del año pasado fija estos requisitos así: ser colombiano de nacimiento; presentar personalmente la solicitud; ser natural del departamento en donde se hace la solicitud; ser mayor de 21 años y menor de 30; tener una estatura mínima de 1.65; tener buena visión; haber cursado y aprobado, como mínimo, todos los cursos de instrucción primaria; someterse a examen de aptitud mental por el sistema psicométrico; someterse a examen de agilidad física; obtener un porcentaje mínimo del 75% en los exámenes escritos y verbales; de preferencia se aceptarán los que tengan pase de chofer mecánico o alguna especialidad; no tener defectos físicos ni mentales; No haber sido miembro de comités políticos o directorios ni haber intervenido activamente en la lu-



Artículo "LA NUEVA POLICÍA".

Diario EL TIEMPO, sábado 2 de enero de 1960.

Dice el señor Coronel Saulo Ramírez Sendoya, que se ha logrado recuperar el prestigio de la institución y la confianza ciudadana durante el año 1959, así mismo hace relación al aumento de los centros de instrucción, elevando en 5.000 los efectivos de la institución, un mayor número de carabineros para el año 1960.



Artículo "NUEVOS PROGRAMAS DE DOCENCIA HAN TRANSFORMADO LA INSTITUCIÓN".

Diario EL TIEMPO, martes 5 de noviembre de 1968.

Al cumplirse hoy setenta y siete años de la creación de la Policía Nacional, la tecnificación que ha alcanzado la institución es verdaderamente satisfactoria.

Oficiales, Suboficiales y agentes, en cumplimiento de los programas de formación que se ha trazado la dirección general, dirigidos por intermedio del Departamento Docente, reciben ahora una instrucción a nivel semiprofesional que se refleja en mayores conocimientos sobre los diferentes aspectos relativos a su condición de vigilantes y guardas de la seguridad ciudadana.



Artículo "SUBOFICIALES BACHILLERES TENDRÁ LA POLICÍA NACIONAL".

Diario EL TIEMPO, jueves 13 de febrero de 1975.

Por primera vez la Policía Nacional tendrá suboficiales bachilleres, para elevar el nivel cultural de los mandos medios, aproximadamente 400 bachilleres fueron preseleccionados en todo el país para integrar el curso 200, quienes después de 10 meses de preparación recibirán el grado de cabos segundos.



Artículo “¿PUEDE HABER “STRESS” EN LA POLICÍA NACIONAL?”.

Diario EL TIEMPO, miércoles 15 de diciembre de 1982.

Dando por entendido que stress es “la reacción no específica en el cuerpo, la mente y el comportamiento del ser humano ante estímulos que alteran su estabilidad orgánica” podríamos establecer una base para buscar respuestas a esa pregunta en relación con los miembros de una entidad de tanta importancia para toda la sociedad colombiana como la Policía Nacional.

... si un solo agente comete un error, una falla o un desvío de conducta, acusamos a toda la institución. Pero para ello quizás sea necesario saber primero cuál o cuáles pueden ser las causas del cambio en el comportamiento ideal de un representante de la ley.

... Hay que tener en cuenta que el stress nocivo no siempre produce agresividad y reacciones violentas en todas las personas. Hay otras que bajo el efecto de un stress constante reaccionan con síntomas tales como la apatía, pérdida de interés, baja percepción de estímulos externos, pérdida de entusiasmo, depresión, y pueden llegar hasta el extremo del suicidio.



Artículo “64 ASCENSOS Y 8 BAJAS”.

Diario EL TIEMPO, martes 2 de junio de 1984.

El inspector General de la Policía Nacional, Brigadier General Gilberto Sanclemente Velásquez, así como 9 mayores, 9 capitanes, 38 tenientes, y 36 subtenientes, serán ascendidos el próximo jueves en una ceremonia a la que asistirá el Presidente Belisario Betancourt, en la escuela de cadetes General Santander.

Sanclemente Velásquez, será ascendido a Mayor General.

... A tenientes, en el ramo de vigilancia, los subtenientes Jorge Enrique Jácome Acelas, Carlos Humberto Vargas Rincón, Javier Martín Rivera Prieto, Alberto Antonio Ruiz Caviedes, Jorge Hernando Nieto Rojas, Jorge Alonso Riaño Riaño, Sixto Enrique Pérez, Ómar Suárez Contreras...



Brigadier General
LUZ MARINA BUSTOS CASTAÑEDA

LA PRIMERA MUJER QUE LLEGA A GENERAL EN LA FUERZA PÚBLICA

Actualmente, la mujer ocupa cargos de importancia en la estructura de la Policía Nacional; un ejemplo es la primera mujer que llega al grado de Brigadier General a nivel de las Fuerzas Armadas, la Oficial de la Policía Nacional Luz Marina Bustos Castañeda.



*Equipos de trabajo
y Reconocimientos
de la Dirección
de Talento Humano*



Mayor General
Óscar Adolfo Naranjo Trujillo

Personal de la Oficina de Jurídica



*Personal de la Subdirección
de Talento Humano*

*Brigadier General
Jorge Hernando Nieto Rojas*



*Condecoraciones
Personal No Uniformado*



Personal Secretaría Privada





Mesa de Trabajo en la Subdirección General



Grupo Personal No Uniformado



Teniente Coronel Ciro Hernán Cifuentes Rodríguez



Acto conmemorativo



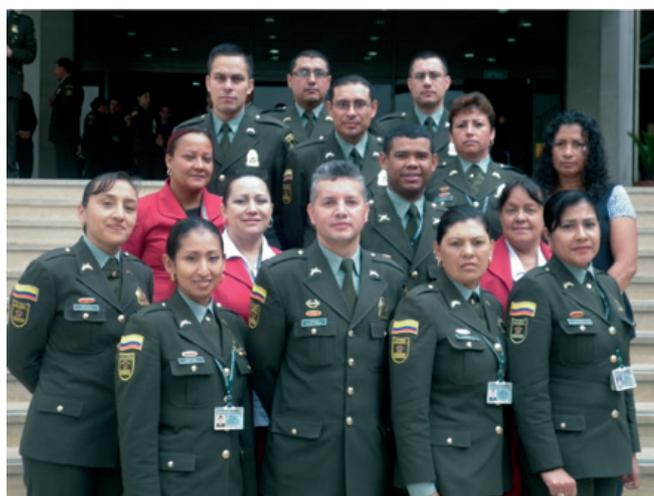
Personal Oficina de Prospectiva



Mayor General Rafael Parra Garzón



Equipo colaborador Libro Histórico



Personal del Grupo de Retiros



Brigadier General Jorge Hernando Nieto Rojas



Personal del Grupo de Liquidación de Nómina



Personal del Grupo de Auditoría y Soporte Tecnológico



Personal Oficina de Planeación



Personal del Grupo de Talento Humano

Capítulo 5

Nómina

La Dirección de Talento Humano asumió el proceso de nómina del personal activo a partir del año 2004. En julio de 2006 salió a producción esta nómina en el aplicativo denominado: “Liquidación Salarial Integrada (LSI); software que hace una interfaz con el Sistema de Administración de Talento Humano (SIATH)”. A partir de aquí se asumió el reto y la tarea de documentar el proceso, de identificar los procedimientos. De esta manera, se ha logrado, mes a mes, liquidar una de las nóminas más grandes del país, cumpliendo con las normas Icontec y los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.

Ahora bien, la evolución de la nómina desde 1891 hasta hoy ha presentado facetas diferentes, las cuales hacemos evidentes con la presente investigación.

El primer pago de la Policía Nacional se efectuó el 13 de agosto de 1891, cuando el doctor Gonzalo Mallarino, encargado de Negocios de Colombia en París, y el señor M. Constans, Ministro del Interior de la República Francesa, celebraron el contrato laboral con el señor comisario especial Juan María Marcelino Gilibert, para organizar el cuerpo de policía en Colombia¹.

El Decreto número 1000 del 5 de noviembre de 1891 determinó la organización, como también el sueldo que devengarían sus integrantes, el cual para esa época fue cancelado por un “habilitado”, quien registraba la suma que correspondía a la totalidad de la nómina en libros contables. Esta nómina era cancelada quincenalmente y se registraba la firma de cada funcionario de la Policía Nacional en las respectivas nóminas.

¹ RODRÍGUEZ Zapata, Amadeo. *Bosquejo histórico Policial de Colombia*, 1971.

A los empleados del cuerpo de Policía les fue asignada su remuneración de acuerdo a su jerarquía; fue así como al subdirector le asignaron \$3.000, al secretario del Director \$ 1.200, a los dos escribientes de la dirección, a cada uno \$720, al Médico \$1.800, al Habilitado-Tenedor de libros \$1.200, los cinco Comisarios de 1ª clase, Jefes de Distrito, cada uno \$1.200, el Comisario del servicio de seguridad \$1.200, los siete Comisarios mayores de 2ª clase, cada uno \$1.000, los seis Comisarios de 2ª clase, cada uno \$ 900, los ocho Comisarios mayores de 3ª clase, cada uno \$ 800, los nueve Comisarios de 3ª clase cada uno \$750, los ocho escribientes del subdirector, de los comisarios-jefes de distrito y del comisario-jefe del servicio de seguridad cada uno \$720, los cuatrocientos Agentes, cada uno \$ 600.

Quienes fueran enviados fuera de Bogotá en comisión, tenían derecho a un sobresueldo proporcional a su servicio, y a la asignación mensual².

Libro de nómina del año 1892



² www.policia.gov.co/portal/.../reserva_historica1

En la década de los cincuenta, se realizaba el pago de la nómina mediante libro, sin embargo, en los lugares que no eran cabeceras municipales, el encargado de recibir el dinero por este concepto era el jefe de cada comando o estación de Policía, quien recibía el efectivo y firmaba por los miembros de la unidad a su cargo.

En el año de 1970 se sistematizó la nómina de la Policía Nacional, siendo elaborada en el Ministerio de Defensa, donde los funcionarios encargados de este procedimiento debían trabajar cinco días continuos al mes en dicha sistematización, es de anotar que, antes de ser procesada la nómina, los departamentos de Policía remitían a la oficina de telemática todas las novedades del personal de la Institución, las cuales previamente eran procesadas en un equipo de cómputo IBM 029.



Funcionarios sistematizando información en el Ministerio de Defensa (1970)

En 1970 y 1971 la Policía Nacional adquirió un equipo de cómputo IBM 360, para realizar pruebas de procesamiento de la nómina del departamento de Policía Bogotá. Un año después se comisionaron a 16 personas en el Ministerio de Defensa Nacional, a fin de capacitarlas en las áreas de codificación, operación y verificación de la nómina.



Capacitación del personal de la Policía Nacional en el Ministerio de Defensa

Siguiendo este proceso, el 11 de enero de 1973, la Dirección General de la Policía Nacional, mediante la Directiva Transitoria 004, estableció las bases para la sistematización en la Institución; tal adelanto técnico creó la necesidad de incorporar personal técnico especializado. Igualmente, entre los años 1974 y 1980 se realizaron estudios tendientes a la recolección de datos para sistematizar la nómina a escala local y nacional, siendo jefe del centro de sistemas de la Policía Nacional el Teniente Coronel (ingeniero) José Arturo Gutiérrez Reina

Información interna firmada por el Teniente Coronel José Arturo Gutiérrez Reina

1? 123 30 16:30 BOGOTA AGO A SEPTIEMBRE 3 /81 MR

JUZGADO 3 CIVIL MUNICIPAL
PASTO

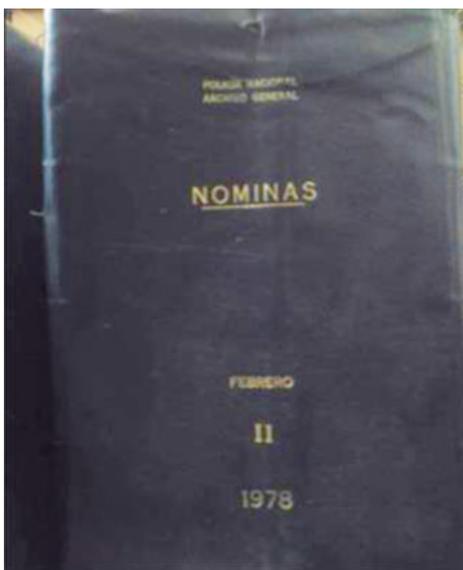
MNR.188-.CESIS-SOLICITO SE INFORME ESTA JEFATURA MONTO EM
BARGO O DESEMBARGO CONTRA AGENTE BESTO RIASCOS PUNTO RADICACION
NR.77-71 PUNTO CITADO RECLAMA HABER TERMINADO CANCELACION DEUDA
PUNTO

TC. ING. JOSE ARTURO GUTIERREZ REINA
JEFE CENTRO DE SISTEMAS PONAL



Capacitación primer grupo de técnicos especializados Escuela de Telemática Policía Nacional

En 1978 la Policía Nacional empezó a cancelar la nómina a los funcionarios por medio de cheques, que fueron impresos a nivel central por la oficina de Telemática, sustituyendo el pago en efectivo.



Libro de nóminas de 1978.

POLICIA NACIONAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA
CAJA GENERAL

Nro. 1277 DEL SUSCRITO CAJERO GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL

H A C E C O N S T A R

Que al señor (a) Sargento 2o. ARZUIZA ROCHA RAUL EN-
con C? C. No. - 741341
Figura en la nómina de DEPTO POLICIA MAGDALENA Id. DISTRITO SANTA MARTA
DEL mes de Enero /88 con la siguiente asignación:

SUELDO BASICO.....	\$ 31.800,00
SUBSIDIO FAMILIAR POR LA ESPOSA E HIJOS LEGITIMOS	
PRIMA DE ANTIGUEDAD	5.406,00
PRIMA DE ACTIVIDAD	10.494,00
AUXILIO DE ALIMENTACION	2.600,00
BONIFICACION DE DRAGONEANTE.....	
OTROS.....	
TOTAL DEVENGADO.....	<u>\$ 60.300,00</u>
DEDUCCIONES	
LEY 33/85.....	251,50
8% CAJA SUELDOS DE RETIRO.....	2.544,00
AHORRO VIVIENDA MILITAR	2.226,00
EMBARGOS PARA EL JUZGADO, PROMISCUO DE MENORES DE SALAGAN, GORDONA PARA MARTHA ISABEL BEYES, JOREGA	800,00
EMBARGOS PARA EL JUZGADO.....	
OTROS.....	43.790,13
TOTAL DEDUCCIONES	<u>\$ 49.611,63</u>
NETO A PAGAR.....	<u>10.688,37</u>

Se Expide la presente en Bogotá, D. E. a los diez días
del mes de febrero de mil novecientos ochenta y ocho (1988).
Con destino al ICBF, Calle 17 Centro Zonal No. 3, Sabana - Córdoba
Según oficio No. 007 de fecha 13 de enero /88

Noia; la Institución reconoce primas de servicio, navidad y vacaciones.

La suma de \$ 9.031,20 que esta indicada en otras deducciones y correspondiente al mes
por el año 1988 y es enviado a la Caja Sueldos de Retiro de la Policía por una nota y

EL AGUSTIN CAMPOS RAMIREZ
Cajero General Postal

C. Embargos
Traversal 45 No. 40-11 Can
edec

Constancia de sueldo expedida por el cajero general de la Policía Nacional

El Decreto 2137 de 1983, "Estatuto Orgánico", en su artículo 64 contempló la organización de la División de Sistematización, dependiente de la Dirección Administrativa; en el artículo 107 la define como una dependencia eminentemente técnica y de apoyo al servicio.

Posteriormente, con el Decreto 1152 del 25 de abril de 1983 se autorizó un crédito externo por tres (3) millones de dólares, para

la adquisición de equipos de cómputo de alta tecnología, para el desarrollo confiable de la información operacional y administrativa de la Institución, lo cual permitió que la División de Sistematización cumpliera con los objetivos de desarrollo en cinco niveles: operacional, personal, logística, formación y sanidad, haciendo que este proceso adquiriera doctrina e identidad.

En 1984, la Resolución ministerial 3866 adjudicó el suministro de equipos de cómputo a la División de Sistematización de la Policía Nacional, se transfirió información a través de terminales remotas, de manera que permitiera al usuario orientar su política administrativa y tomar decisiones en forma oportuna.

En el año 1986 la Policía Nacional adquiere el equipo de cómputo HP 3000, y logra modernizar la liquidación de la nómina, aunque en su mayoría los productos de nómina se llevaban manualmente.

POLICIA NACIONAL
AG CARVAJAL SIERRA LUIS JESUS

CEDULA 91262584
 SUELDO BAS. \$ 37,450.00
 ADICIONALES \$

FECHA MAYO DE 1989
 PRIMAS 30 % \$ 17,922.50
 TOTAL DEVENGADO \$ 55,372.50

DEDUCCIONES

DEDUCCIONES	FECHA TERM.
CASURPONALL4	
8/100 SOCRET	
7/100 VIVMIL	
CLUBAGESOSTE	
PAGADBIESOAU	
DEPELUQUERIA	
CSUELDOAUMEN	
COMSECPREVI	000
DESFONDOCASI	000
AFILCLUBAGEN	029
	000
18387.75	36984.75
TOTAL DEDUC.	NETO A PAGAR

CONAN META
 ANTINARCOTICOS 0047

Desprendible 1989

En este mismo año, la Policía Nacional envió un grupo de funcionarios de la División de Sistematización al Ministerio de Defensa Nacional, capacitándolos en programación, funcionamiento y manejo de equipos de cómputo y organización de sistemas institucionales.

Con la Resolución 3652 del 17 de junio de 1987 se determinó la organización y funciones de la División de Sistematización de la



Tecnología IBM RICS

Equipo tipo A,B



Equipo tipo C y D

Policía Nacional y sus ocho regionales a nivel nacional: 1- Bogotá, 2- Medellín, 3- Cali, 4- Barranquilla, 5- Bucaramanga, 6- Armenia, 7- Neiva y 8- Villavicencio; en este año se instalan los equipos y se desarrolla el subsistema Jurídico (SIJUR) como anexo al Sistema Integrado de Información Policial.

Con base en la descentralización y racionalización de la nómina, la División de Sistematización emprendió el camino del desarrollo de otras aplicaciones a la medida, acorde a los requerimientos de la Policía Nacional: quinquenios, control de sanciones, extractos de hojas de vida, elaboración de resoluciones de cesantías definitivas y la descongestión de la oficina de prestaciones sociales.

Adicionalmente, en 1993 la Institución logra innovar sus modelos de desarrollo con la adquisición de tecnología IBM - RISC SYSTEM 6000, poniendo al servicio equipos tipo A, B, C y D, los cuales trabajan bajo un ambiente operacional AIX y el soporte de la herramienta DESIGNER Versión 5.0, para desarrollar aplicaciones, y la administración de Bases de datos ORACLE Versión 3.1, de acuerdo con la cobertura de cada Regional de Sistematización.

En 1994 se realizó la instalación logística a nivel de capitales de departamentos y metropolitanas, para que cada unidad pudiese generar los productos de nómina e impresión de cheques.

Para el año 1999 se comenzó a trabajar en la ampliación de los campos de tipo fecha, tanto en los programas de liquidación como en el archivo maestro de nómina. Llegado el mes de enero del 2000 (cambio de milenio), la nómina se liquidó satisfactoriamente. A su vez, se comenzó a trabajar en la migración de la nómina del equipo Hewlett Packard serie 947, a un equipo IBM RISC/6000 43P-240, con sistema operativo AIX versión 4.0, manteniendo el lenguaje de programación COBOL, con el fin de minimizar el tiempo de procesamiento. La primera liquidación de nómina en este equipo se realizó en febrero de 2002.

Posteriormente, en el mes de julio de ese mismo año se realizó la prueba piloto del proceso de abono en cuenta, con ocho unidades



Equipo IBM RICS/6000



Cinta Grabado 2000

adscritas a la Tesorería de la Dirección Administrativa y Financiera (Apoyo y Reacción, DIPON, DIRAF, DIROP, DIRSE, DITRA, OFITE y Remonta y Veterinaria), para un total de 2.784 funcionarios, a los cuales se les cancelaron sus haberes por este sistema, suprimiendo la generación de cheques. Este proceso se realizó con el convenio y la interfaz E-POPULAR PAGOS del Banco Popular. Adicionalmente, otras tesorerías establecieron convenio para el proceso de abono en cuenta con otras entidades bancarias como BANCAFÉ, BBVA y Banco Agrario, pero en su mayoría los convenios se realizaron utilizando la interfaz del Banco Popular. El pago de nómina mediante el proceso de abono en cuenta, actualmente sigue vigente.

En 2004 la Dirección de Talento Humano asume el control sobre el reporte y revisión de novedades de nómina, a través de los grupos de Talento Humano a nivel país.

Mediante Resolución número 01622 del 16 de marzo de 2006, “*por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Recursos Humanos*”, se crea el área de

Administración Salarial conformada por los grupos Liquidación de Nómina y Novedades de Nómina.

Para el mismo año sale a producción la primera nómina, liquidada por el Sistema de Liquidación Salarial Integrada (LSI), software desarrollado por la firma particular PROCÁLCULO PROSIS S.A., contratada por la Policía Nacional; se parametrizaron cada una de las novedades que afectan la liquidación de la nómina mensual, integrándolo al sistema de Administración del Talento Humano (SIATH), cuya base de datos fue desarrollada por profesionales policiales de la Oficina de Telemática, aplicativos que actualmente funcionan en la liquidación de la nómina del personal de la Institución.

En este devenir histórico del proceso de nómina resulta interesante hacer también un pequeño recorrido sobre la evolución e historia del salario mínimo en Colombia.

Alfonso López Pumarejo fue reelegido Presidente entre 1942 y 1945, fue él el encargado de establecer un salario mínimo, una jornada de trabajo de ocho horas y el pago de horas extras.

El salario mínimo en Colombia

El salario mínimo en Colombia fue legalmente constituido mediante la Ley 6ª de 1945, cuyo artículo 4º dispone que *“el gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”*. Sin embargo, la ley no se hizo efectiva sino en 1949; en ese año, por medio del Decreto 3871, se fijó por primera vez en Colombia el salario mínimo; su valor fue dos pesos diarios. En 1950 el salario mínimo fue definido como *“el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”*³.

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 145, salario mínimo, definición.

Salario Mínimo Legal Mensual años 1950-2010

AÑOS 50		AÑOS 60		AÑOS 70		AÑOS 80		AÑOS 90		AÑOS 2000	
AÑO	SALARIO MÍNIMO	AÑO	SALARIO MÍNIMO								
1950	60,00	1960	198,00	1970	519,00	1980	4.500,00	1990	41.025,10	2000	260.100,00
1951	60,00	1961	219,00	1971	519,00	1981	5.700,00	1991	51.720,00	2001	286.000,00
1952	60,00	1962	300,00	1972	660,00	1982	7.410,00	1992	65.190,00	2002	309.000,00
1953	60,00	1963	420,00	1973	660,00	1983	9.261,00	1993	81.510,00	2003	332.000,00
1954	60,00	1964	420,00	1974	900,00	1984	11.298,00	1994	98.700,00	2004	358.000,00
1955	60,00	1965	420,00	1975	1.200,00	1985	13.557,00	1995	118.933,50	2005	381.500,00
1956	135,00	1966	420,00	1976	1.560,00	1986	16.811,40	1996	142.125,50	2006	408.000,00
1957	155,40	1967	420,00	1977	2.340,00	1987	20.510,00	1997	172.005,00	2007	433.700,00
1958	155,40	1968	420,00	1978	2.580,00	1988	25.637,40	1998	203.825,93	2008	461.500,00
1959	155,40	1969	519,00	1979	3.450,00	1989	32.559,60	1999	236.438,07	2009	496.900,00
										2010	515.000,00

Desde 1945, año en el que fue constituido legalmente el salario mínimo legal (SML), la historia de este se puede dividir en tres etapas: i) 1945 a 1963, ii) 1964 a 1983 y iii) 1984 a la fecha.

En la primera etapa, a partir de la Ley 6a. de 1945, el gobierno colombiano tenía la potestad de establecer los salarios mínimos, por medio de decretos, para cada región o actividad económica. La ley se hizo efectiva cuatro años después (1949) fijando por primera vez un SML de 2 pesos diarios.

Esta primera etapa, efectiva desde el año 1949 hasta el año 1963, se caracterizó por la variedad de salarios mínimos que decretaba, los cuales se diferenciaban por zona del país, tamaño de la empresa, sector económico y edad de los trabajadores, estableciendo un salario para los trabajadores menores de dieciséis años.

En la etapa correspondiente al periodo comprendido entre 1964 y 1983, el SML se determinaba por actividad económica (comercio, manufactura, servicios, transporte, construcción, etc.) y por sector (urbano y rural), hasta el año 1983 cuando se logró la uni-

ficación del salario mínimo para la totalidad de los trabajadores colombianos.

En este periodo no existía una frecuencia fija de ajuste salarial, es decir, en varias ocasiones el ajuste se mantuvo por dos o tres años, o por el contrario se modificaba el SML varias veces en un mismo año, siendo la inflación el determinante de este comportamiento. Sin embargo, a partir de 1979 el ajuste salarial se empezó a hacer anualmente, empezando a regir a partir de enero de cada año, como se realiza en la actualidad.

Finalmente, la tercera etapa, y de hecho la actual, se caracteriza por decretar un único SML y un subsidio de transporte, mediante el consenso de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, la cual se conforma por igual número de representantes del gobierno, los empresarios y los trabajadores⁴.

Según la Ley 278 de 1996, la Comisión debe fijar el salario mínimo legal teniendo en cuenta básicamente lo siguiente:

- Índice de Precios al Consumidor (IPC)
- La meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente
- El incremento del Producto Interno Bruto (PIB)
- La contribución de los salarios al ingreso nacional
- La productividad de la economía

Bibliografía

República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 145, salario mínimo, definición.

Libro histórico de visitantes de Telemática.

Página web: www.dian.gov.co.

⁴ www.portafolio.com.co/opinion/bolgs/printer.PHP?id_recurso=4515040.

Página web: www.dane.gov.co.

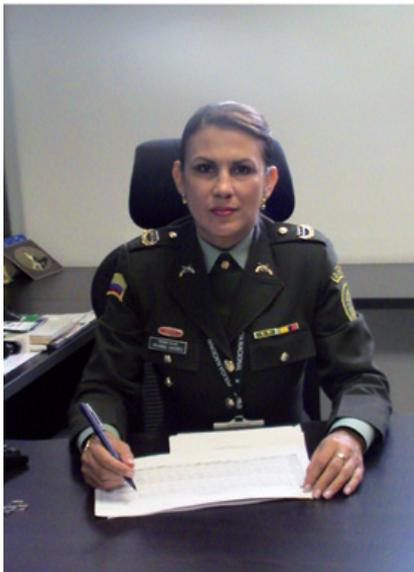
www.policia.gov.co/portal/.../reserva_historica1.

RODRÍGUEZ Zapata, Amadeo. Bosquejo Histórico Policial de Colombia, 1971.

Visita al Museo Histórico de la Policía Nacional, libros de nómina desde 1949.

Visita al Archivo General de la Policía Nacional, libros de nómina desde 1892.

Personal Área de Administración Salarial



Teniente Coronel Yolanda Cáceres Martínez



Personal del Grupo Liquidación de Nómina



Personal del Grupo de Novedades de Nómina

Capítulo 6

*Modelo de Gestión
Humana Fundamentado
en Competencias*

La Policía Nacional asumió un ambicioso proceso de cambio a través del Plan de Transformación Cultural y Mejoramiento Institucional en 1995, orientado a intervenir la cultura organizacional en los rasgos que la caracterizaban como una Institución rígida, inflexible y alejada de su entorno.

Vale destacar que la iniciativa y diseño del modelo de Gestión Humana, como herramienta gerencial para la Administración del Talento Humano, nace durante los años 2004 y 2005 siendo Subdirector General el Mayor General Alonso Arango Salazar, en la administración del entonces Coronel Rafael Parra Garzón como Director de Recursos Humanos, hoy Mayor General Subdirector General de la Policía Nacional.

La filosofía del plan se fundamentó en el *cambio de actitud de los hombres y mujeres policías*, mediante el equilibrio de sus dimensiones, con el fin de lograr la formación del ser humano capaz de construir una cultura policial acorde con las exigencias de la comunidad.

Los diagnósticos institucionales realizados durante el proceso de transformación cultural reflejaban una problemática institucional en el enfoque de la administración del recurso humano, mostrando deficiencias principalmente en los procesos de selección e incorporación, formación y capacitación, sistemas de evaluación y reconocimientos. Como resultado de estos análisis se concretaron tres proyectos que pretendían responder a la situación presentada: *“Potenciación del Conocimiento y Formación Policial”*, *“Desarrollo Gerencial Integrativo”* y *“Búsqueda de la Vocación y el Talento del Hombre Policía”*.

El avance de las acciones contempladas en los proyectos no fue suficiente para lograr los objetivos propuestos. Estas oportunidades de mejoramiento continuaron vigentes, teniendo en cuenta que el cambio diseñado contempló el planteamiento estratégico y el análisis del entorno, sin involucrar propuestas para transformar los modelos mentales arraigados culturalmente, en modelos analíticos que permitieran tener una visión integral del trabajo; de allí que los procesos y funciones operaban en forma desarticulada y no obedecían a una acción globalizada del cambio.

Para el año 2000 la Oficina de Gestión Institucional realiza un diagnóstico sobre la administración del talento humano en la Policía Nacional, encontrando debilidades como:

- Desarticulación entre áreas y procesos de la gestión humana.
- Las políticas de administración del recurso humano no se ajustaron a la dinámica de cambio.
- Deficiente calidad en la prestación del servicio policial.
- Deficiente calidad de vida del personal que presta el servicio.

Con el fin de atender esta problemática, la Institución desarrolla acciones de mejoramiento como:

- Definición de la cadena de valor Policía Nacional
- Caracterización Macroproceso Gerenciamiento del Talento Humano
- Propuesta Modelo Gestión Humana (DIREH-DIBIE-DISAN-EGSAN-OGESI en su época 2002), que se considera el punto de partida, el cual se orientó hacia el análisis de la visión y la comprensión de la capacidad institucional para el logro de los objetivos propuestos en ella. Estos dos elementos se convirtieron en los dinamizadores de las actividades desarrolladas a través del modelo.

I. Visión Institucional

En el análisis de cada uno de los factores claves de la visión se encontraron las condiciones que debían caracterizar a los integrantes de la Policía Nacional, para dar respuesta a las exigencias allí plas-

masas de consolidarla como una Institución confiable, competente y sólida. Este propósito exigía que los funcionarios desarrollaran competencias que permitieran asumir el reto de atender de manera efectiva las exigencias de la comunidad, sustentadas en el profesionalismo, la motivación y el comportamiento ético.



2. Análisis de la brecha

Permitió la comprensión de la capacidad de la Institución frente al estado deseado plasmado en la visión. A través de un diagnóstico de la realidad se determinó la problemática existente que impedía el alcance de los resultados y sirvió como base para la propuesta de cambio dentro del sistema de gestión integral con el elemento de la gestión humana.

La identificación de la brecha sirvió de marco para determinar una estrategia humana que se implementara en corto y largo plazo, mediante políticas coherentes que condujeran al desarrollo humano integral como base para la motivación, mejoramiento de la calidad de vida laboral y un conjunto de procesos de administración del talento humano con enfoque por competencias, impulsando cambios en el mejoramiento del desempeño. Fue necesario una nueva manera de pensar, una nueva manera de administrar el talento humano, bajo parámetros definidos en la normatividad y un nuevo tipo de competencias para su gestión.

El análisis de la capacidad de la Institución para asumir los propósitos contemplados en el direccionamiento estratégico permitió identificar la brecha existente sobre la cual era necesario realizar intervenciones para implementar la propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano.

Teniendo en cuenta que la situación institucional no mejoraba y seguía perdiendo credibilidad e imagen frente a la comunidad, en el año 2004 el Gobierno Nacional crea la Misión Especial para la Policía Nacional liderada por el Ministro de Defensa y conformada por altas personalidades de la vida nacional, quienes presentaron el siguiente diagnóstico relacionado con la administración del talento humano:

- Falta de unidad en la política de administración del talento humano.
- Carencia de información confiable sobre los miembros de la Institución.
- Sistema de evaluación no fundamentado en las funciones de los cargos y los perfiles.
- Fallas en la sistematización de las hojas de vida del personal.
- No había canales que relacionaran los procedimientos de incorporación, selección y formación con los ascensos y sanciones.
- Baja calidad en los procesos de formación por cumplimiento de políticas gubernamentales.
- Desprofesionalización de la Policía.
- Débil liderazgo en la función de supervisión.
- Ascensos automáticos en el Nivel Ejecutivo.
- Relajamiento y flexibilización en el currículo de formación en lo relacionado a la ética y valores.
- Inadecuada ejecución del procedimiento para la incorporación de Patrulleros.
- El sistema de costos en la formación de Oficiales y Nivel Ejecutivo no se ajusta a la realidad.

- Acumulación de ascensos en la carrera Nivel Ejecutivo.
- Subutilización del personal del cuerpo administrativo y de profesionales de vigilancia en cargos no acordes a su perfil.
- No había estandarización de cargos operativos y administrativos requeridos por las unidades policiales (TOP).
- No se había decidido la situación del personal no apto, con sugerencia de reubicación laboral.
- El estatuto de carrera de oficiales no era funcional.
- Se presentaba deficiencias en la actualización de los registros SIATH, impidiendo la toma de decisión en la administración del talento humano.

Para dar respuesta a las observaciones de la misión, se conformaron tres subcomités que trabajaron en los siguientes temas:

- Ajuste al sistema de evaluación del desempeño.
- Selección e incorporación.
- Escalafón del nivel ejecutivo y suboficiales.
- Revisión del currículo y creación de la especialidad administrativa.
- Establecimiento de contrato de asesoría para acompañar el diseño del Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias.
- Estudio y análisis de la reestructuración de la Dirección de Recursos Humanos en coherencia con el Modelo de Gestión Humana fundamentado en competencias.
- Estudio y ajuste de la planta de personal con el fin de fortalecer el proceso de ascenso, haciendo énfasis en el plan de carrera para el nivel ejecutivo.
- Descentralización de procesos críticos de éxito como son el manejo del sistema de administración SIATH y administración de las hojas de vida del personal a nivel nacional.

- Estructuración de las Tablas de Organización Policial de la Dirección General, Subdirección General, Direcciones, Oficinas Asesoras, Metropolitanas y Departamentos de Policía y Escuelas de Formación.
- Identificación de perfiles de cargos y la definición de las competencias con sus comportamientos asociados para las direcciones de la Policía a nivel nacional.

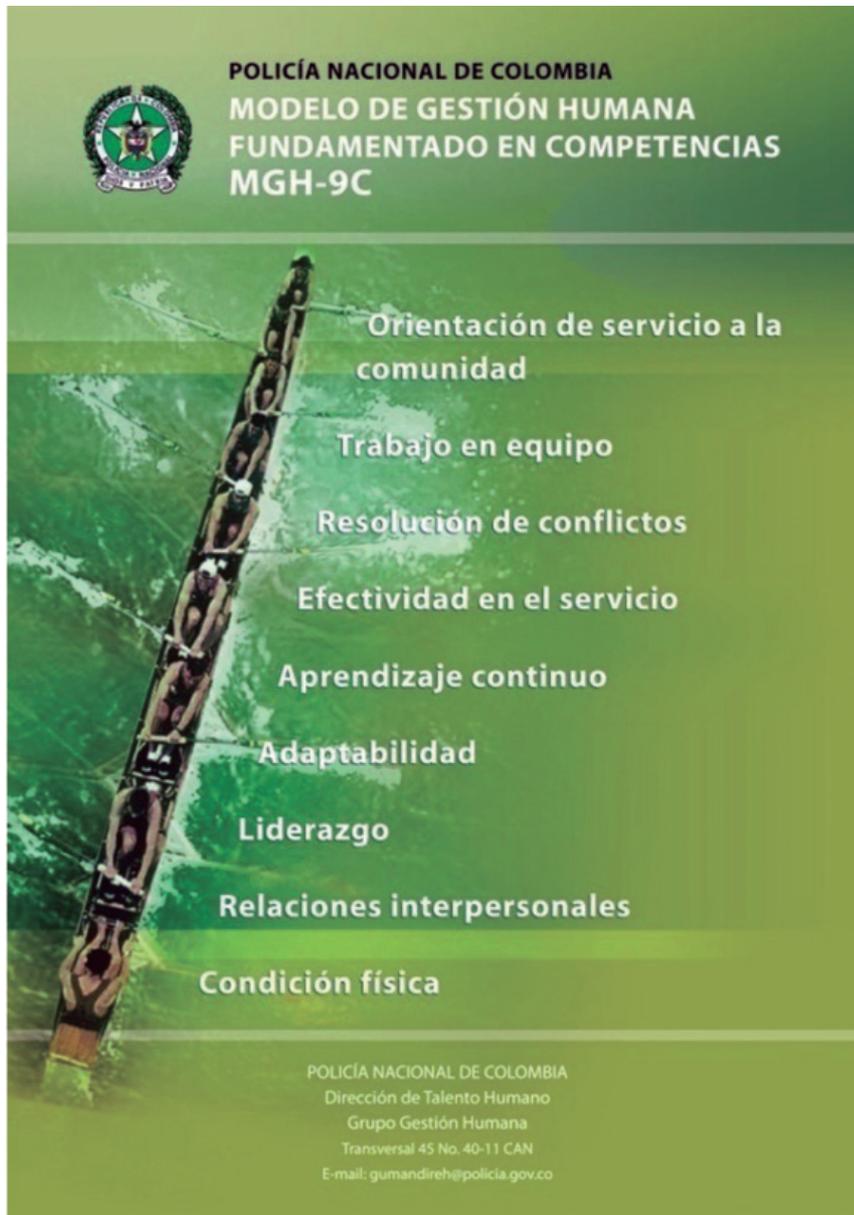
Como conclusión, el diagnóstico señaló los aspectos más importantes de la cultura que no habían sido transformados y debían ser intervenidos en procura de potenciar el ser humano que requería la Institución para el cumplimiento de la misión y alcance de su visión a través de un efectivo servicio policial que diera respuesta a los requerimientos de la comunidad en materia de seguridad y tranquilidad pública.

¿Por qué el Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias?

Un modelo es una representación de relaciones que se organiza de manera sistémica y guarda sentido holístico. Para el caso de la gestión de talento humano de la Policía Nacional, se ha definido como una herramienta gerencial que permite integrar los procesos desde el momento de la selección hasta el instante del retiro.

Se fundamenta en competencias porque estas constituyen el elemento responsable y generador de los comportamientos que conducen al desempeño exitoso de las funciones asignadas. El conjunto de desempeños exitosos producto de un adecuado desarrollo de las competencias permite lograr el cumplimiento de la misión y alcance de la visión institucional.

Las competencias para la Policía Nacional se definen como el “Conjunto de conocimientos técnicos, habilidades, motivaciones (intereses), valores y rasgos de personalidad, que le permiten al integrante de la Institución ejecutar de manera exitosa la labor policial”.



Las competencias relacionadas con el saber, son los conocimientos específicos requeridos para el desempeño de cada cargo en particular y de las características de la Institución en general.

Las relacionadas con el saber hacer, se refieren a las habilidades necesarias para la ejecución de la labor policial.

Las correspondientes al saber ser se relacionan con los valores y rasgos de personalidad que el integrante de la Institución debe poseer desde una perspectiva ética en su rol de servidor público.

Estos saberes se enmarcan en una cualidad diferenciadora de las personas exitosas, que consiste en la motivación hacia el logro, en el Querer Hacer.

El modelo de gestión humana en la Policía Nacional ha establecido dos tipos de competencias:

- Competencias Genéricas: se refieren a los comportamientos comunes requeridos por la Institución para el desarrollo de las actividades, por el hecho de pertenecer a ella. Para el caso de la Institución Policial se definieron nueve competencias con sus comportamientos asociados:
 1. Orientación del servicio a la comunidad: demuestra disposición y compromiso permanente para atender en forma efectiva las necesidades, expectativas y requerimientos de la comunidad.
 2. Liderazgo: capacidad de orientar y dirigir acertadamente equipos de trabajo y/o grupos sociales para lograr objetivos comunes.
 3. Trabajo en equipo: capacidad de trabajar colectivamente en el logro de los objetivos institucionales.
 4. Resolución de conflictos: capacidad para prevenir, disuadir e intervenir en situaciones que involucran posiciones e intereses diferentes, concertando y planteando alternativas de solución que promuevan la convivencia pacífica.

5. Aprendizaje continuo: capacidad para adquirir y asimilar constantemente conocimientos, habilidades y valores, que conjugados con la práctica y la experiencia optimizan su desempeño laboral.
6. Relaciones interpersonales: capacidad de establecer fácilmente vínculos e interacciones apropiadas con diferentes personas o grupos, en diversas situaciones.
7. Efectividad en el servicio: capacidad para cumplir las metas asignadas en su labor.
8. Adaptabilidad: capacidad para asimilar y responder adecuadamente a situaciones de cambio.
9. Condición física: Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico, que le permitan responder a las exigencias del servicio.

Competencias específicas: son los comportamientos laborales de índole técnico y práctico, vinculados a un área laboral u ocupacional determinada.

Los dos tipos de competencia se conjugan para constituir la competencia integral del individuo. Mientras las competencias genéricas pueden reforzarse con el concurso de programas de capacitación, las específicas se consolidan mediante la ejecución de las labores diarias o en forma autodidacta.

El modelo de gestión humana fundamentado en competencias se ha definido como: *“Una herramienta gerencial para la Policía Nacional y se constituye en el eje que articula los diferentes procesos que implican y dan sentido a la gerencia del talento humano a través de sus componentes de planeación, gestión y desarrollo, orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y la efectividad del servicio policial”*.

El modelo de gestión humana tiene como propósitos los siguientes:

1. Articular los procesos de gestión del talento humano con un enfoque holístico.
2. Propender por el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público policial y de su familia.
3. Incrementar la efectividad y los niveles de competencia del servicio policial.

Los diferentes procesos de gestión del talento humano están contenidos en tres componentes: Planeación, Gestión y Desarrollo, los cuales se describen en el gráfico de la página siguiente.

Planeación

Tiene por objeto definir, proyectar y optimizar a corto, mediano y a largo plazo los procesos de administración del talento humano orientados al logro de los objetivos institucionales, familiares y personales.

Dentro de este componente se encuentran los siguientes subcomponentes:

- Planeación y Proyección de Planta
- Selección e Incorporación
- Formación
- Ubicación Laboral

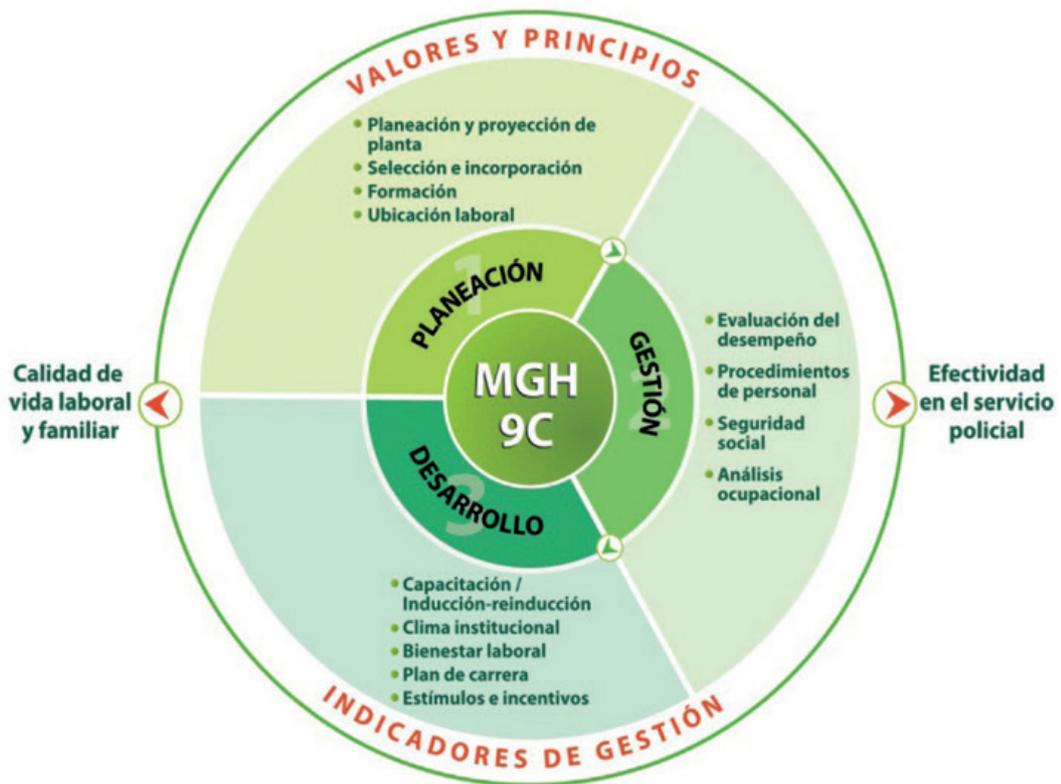
Gestión

Su objetivo es realizar acciones conducentes al logro de un propósito u objetivo institucional. Implica el desarrollo, seguimiento, medición del desempeño y mantenimiento de las condiciones laborales del talento humano, orientado al mejoramiento de la calidad de vida y a la obtención de resultados institucionales.



POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

MODELO DE GESTIÓN HUMANA FUNDAMENTADO EN COMPETENCIAS MGH-9C



I M P A C T O

Posiciona al factor humano como capital fundamental de la Institución para alcanzar mejores estándares de competitividad.

Incrementa los desempeños exitosos en el servicio policial y mejora las condiciones de calidad de vida laboral y familiar del personal.

Fortalece las competencias del personal a través del desarrollo de la integralidad del SER - SABER y SABER HACER policial al servicio de la comunidad.

Dentro de este componente se encuentran los siguientes procesos:

- Evaluación del Desempeño
- Análisis Ocupacional
- Seguridad Social
- Procedimientos de personal

Desarrollo

Tiene como propósito determinar el conjunto de estrategias y experiencias de aprendizaje institucional, que aplicadas potencian el talento humano para responder al entorno cambiante, favoreciendo las competencias, los niveles de efectividad, el desempeño laboral y el crecimiento personal.

Dentro de este componente se encuentran los siguientes subcomponentes:

- Capacitación
- Clima Institucional
- Bienestar Laboral
- Plan de Carrera
- Estímulos e Incentivos

Alcances e impacto del modelo de Gestión del Talento Humano

El modelo de gestión humana fundamentado en competencias permea todos los procesos relacionados con la administración del talento humano en la Policía Nacional, es decir, desde su ingreso hasta el retiro, allí radica su importancia y magnitud. En este sentido el modelo para la Policía Nacional permite alcanzar el cambio de paradigmas en la gestión del talento humano, el cual se refleja a nivel conceptual y práctico en el sistema de gestión integral, que contempla el direccionamiento estratégico y la gerencia de procesos.

El implementar este modelo en la Institución demanda grandes esfuerzos en la búsqueda permanente de la satisfacción de la comu-

nidad, aprender de la experiencia nuevos abordajes en la dinámica para cumplir el servicio basado en procesos y trabajo en equipo y la interiorización de un sentido de pertenencia en donde la doctrina y la cultura institucional estén permeados por principios y valores éticos, que aseguren comportamientos exitosos para posicionar la Institución y fortalecer su competitividad.



POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA
COMITÉS DE GESTIÓN HUMANA

Grupo
Dirección de Talento Humano
GESTIÓN HUMANA

 DITAM
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
  DITSA
 DITSA



Personal Área Desarrollo Humano.



Estímulos al personal de la Policía Nacional.



Condecoraciones por Actos Meritorios al servicio.



Condecoraciones al personal de la Policía Nacional.

Capítulo 7

*Carrera Administrativa
Personal No Uniformado*

Antecedentes

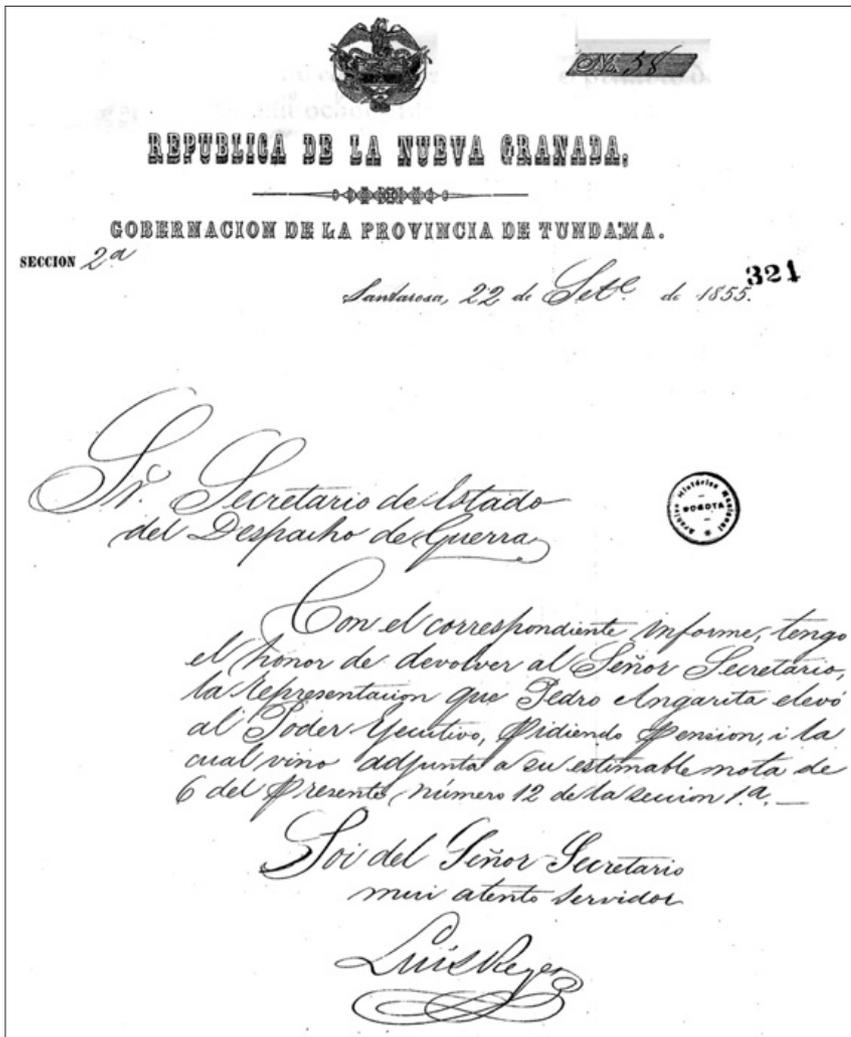
A partir de la Constitución Política de 1991 se han efectuado diferentes reformas al empleo público en materia de carrera administrativa, aspectos salariales, prestacionales y de seguridad social, reformas ambiciosas que inician su desarrollo en el año 1993, se acentúan en el año 2004 y continúan hasta el día de hoy.

El personal No Uniformado de la Policía Nacional no ha sido ajeno a estas reformas; su estatuto básico (Decreto Ley 1214 de 1990) ha sido en algunos apartes derogado por normas posteriores o declaradas inexequibles por la jurisprudencia de las altas Cortes.

Estas reformas generaron etapas de transición en cuanto a la forma de administrar la planta del personal No Uniformado en el Ministerio de Defensa - Policía Nacional, transición que será asimilada rápidamente en la medida en que existan instrumentos que de manera clara brinden información histórica, legislativa, jurisprudencial y administrativa, de los aspectos laborales que atañen a este personal.

Reseña Histórica

El personal No Uniformado acompaña a las Fuerzas Armadas desde la misma guerra de independencia, así quedó evidenciado en la ley 49 de 1896, que reglamentó las pensiones de los denominados próceres o empleados civiles de la época; una de sus funciones básicas era participar en las denominadas bandas de marcha o de guerra que acompañaron al Ejército Libertador en las batallas contra los españoles, pero de igual forma la ley explica de los denominados próceres, personas civiles, respetadas y distinguidas que apoyaron al Ejército Libertador.



Documento fechado en el año 1855, en el cual un ciudadano civil quien apoyó el ejército en su campaña libertadora, eleva solicitud de reconocimiento de pensión.

Posteriormente, estas bandas de guerra se transformaron en las bandas de música del Ejército Nacional; la Ley 103 de 1912, para efectos pensionales, reconoció a este personal civil las mismas prebendas que a los militares activos y, posteriormente, la Ley 68 de 1922 estableció que las pensiones del personal militar y del personal civil del Ramo de la Guerra serían financiadas por la Tesorería General de la República.

Orden del Día

Para hoy martes 24 de febrero de 1948

Hoy	Servicio	mañana
	Oficial de Servicio	
St. Alfonso Velásquez	St. Eberto Rodríguez P.	
	Ofi. Control Pablos	
St. Lulio D. Rincón P.	St. Roberto Rojas P.	
	Suboficial de Aus.	
Cabo 1º Eugenio Pava	Cabo 1º Jorge E. Morosa	
	Enfermero	
Manuel Salinas	Antonio M. Jones	
	Telefonista	
Eduardo Fabro	Felipe Escobar	

Art. 103 Curso de Radio-operadores de Cine. -
 Autorízase al señor Mayor Inspector de Estudios, para contratar con el señor Jorge E. Jones Técnico o ex-puerto de medio bookdown Mayor, la enseñanza de un curso de reparación y manejo de los aparatos de cine, proyección, etc., del Teatro de la Escuela Militar. -
 El curso estará integrado por el siguiente personal:

Oficiales.	Suboficiales.
St. Alfonso Velásquez	St. Lulio D. Rincón
	St. Eugenio Cardona.
sgto. 1º Luis F. Molano D.	sgto. 2º Manuel Rojas D.
" 2º Luis A. Cano	Cabo 1º Jorge E. Morosa
	Cabo 1º Daniel Obarte
	Empleados.
Mecanogr. 1º Luis Roberto Gómez	Ay. de Tca. Francisco Maldonado

Por la Inspección de Estudios será elaborada el contrato respectivo. -

Art. 104 Dirección de Extensión Cultural.

Orden del día fechada en el año 1948, en el cual se evidencia el apoyo que el personal civil y no uniformado brindaba diariamente al cumplimiento de las funciones de la fuerza pública como telefonistas y técnicos de equipos en la Escuela Militar de Cadetes.

A partir de 1922, el personal civil al servicio del Ministerio de Guerra tuvo las mismas garantías que el personal militar uniformado en lo que respecta a seguridad social; durante el periodo comprendido entre 1922 y 1926, la legislación trató conjuntamente los aspectos

Nómbrase Director de la Sección de Extensión Cultural al señor Geniero Argemiro Cardona, en reemplazo del sr. Sr. Valencia. -
 Como ayudantes en esta Sección nómbrase a los señores Ruedo Castellón Muñoz y Hugo Romero Ramírez. -
 Esta Sección Cultural funciona bajo la dirección y control de la Inspección de Estudios. -

Pat. 105 Nomenclamiento de profesores. -
 (La Resolución # 272 de 1948 (20 de febrero), para el año lectivo de 1948, nombra los siguientes profesores en las asignaturas y cursos que en seguida se detallan, en la Escuela Militar de Cadetes.

Para el primer año Preparatorio	
Aritmética	sr. Esteban Pinilla
Castellano y ortografía	sr. Edmundo Pinilla
Inglés	sr. Enrique Ortiz Ossa
Botánica	sr. Arnibal Plazas Morales
Geografía de Venezuela	sr. Campo Elías Maiguera
Historia Antigua	sr. Lito Julio Pora
Ejecutiva	sr. Ruis Roberto Gómez
Dibujo	sr. Marco Ospina
Religión	sr. José Luis Beato
Para el segundo año Preparatorio	
Aritmética	sr. Jorge E. Quiroga G.
Castellano y ortografía	sr. Edmundo Pinilla
Inglés	sr. Enrique Ortiz Ossa
Botánica	sr. Arnibal Plazas Morales
Geografía de Europa y Asia	sr. Campo Elías Maiguera
Historia Edad media	sr. Lito Julio Pora
Dibujo	sr. Marco Ospina
Religión	sr. José Luis Beato
Agricultura	cap. Luis Alfonso Suarez E.
Para 3º año Preparatorio	
Álgebra	sr. Jorge E. Quiroga
Aritmética comercial	cap. Sr. Francisco Chabuz B.
Contabilidad	sr. Francisco Chabuz B.

Documento fechado en el año de 1948, en el cual se nombra en la planta a un personal civil y no uniformado para que cumpla funciones como docente en una escuela de formación.

del personal militar y del personal civil al servicio del Ministerio de Guerra.

Ya en el año de 1927, mediante Decreto Ejecutivo número 1988, los aspectos relacionados con la Seguridad Social de los integrantes de

la Policía Nacional, entre ellos el personal civil, son administrados de manera separada por la “Caja de Auxilios de la Policía Nacional”, entidad que es reformada posteriormente mediante Decreto 435 de 1938, transformándola en la “Caja de Protección Social de la Policía Nacional”.

Para 1938, el personal civil desarrollaba un papel protagónico en el destino de la Policía Nacional, así quedó evidenciado en el artículo 8 del Decreto 475, en el cual un funcionario público no uniformado de la Policía hacía parte del Consejo Directivo de la Caja de Protección Social de la Policía Nacional.

El primer intento de crear un Sistema de Carrera para el personal civil de la Policía Nacional quedó registrado en la Ley 108 de 1946, que en su artículo 6, a la letra dispuso lo siguiente:

“...El personal civil afiliado a la Caja de Protección Social de la Policía Nacional tendrá su propio escalafón y carrera, que reglamentará, por una sola vez, el Gobierno Nacional...”.

En 1958, mediante el Decreto 1497, se reglamentan los principales aspectos del Sistema de Carrera del Personal Civil, evidenciando que se trataba de un sistema de Carrera cerrado, disponiendo en su artículo 8 que el ingreso al servicio civil de las Fuerzas Armadas se efectuara invariablemente por la mínima escala que correspondió a la categoría de su actividad.

Para el caso de los ascensos del personal civil, la Norma en su artículo 9 disponía que *cuando se presentara una vacante, quien tenía la facultad de nombrar, procedería a llenarla con el empleado del puesto inmediatamente inferior, dentro de la respectiva categoría y actividad.*

Esta norma consideró los cargos de Dirección, los de especialista asesor segundo en adelante, especialista tercero y adjunto Jefe; los nombramientos en dichos cargos de Dirección se efectuaron *dentro del respectivo grupo del personal directivo, libremente por escogen-*

cia entre el personal de especialistas primeros, especialistas quintos y adjuntos intendentes.

Las plantas del personal civil al servicio del “Ramo de Guerra” fueron dispuestas mediante Ley 068 de 1963, con un sistema de nomenclatura que clasificaba los empleos en: especialistas, adjuntos y auxiliares, así:

Los Especialistas tenían las categorías de:

Especialista Asesor I, Especialista Asesor II, Especialista Jefe, Especialista Primero, Especialista Segundo, Especialista Tercero, Especialista Cuarto, Especialista Quinto, Especialista Sexto, Especialista Séptimo.

Los Adjuntos tenían las categorías de:

Adjunto Jefe, Adjunto Intendente, Adjunto Mayor, Adjunto Especial, Adjunto Primero, Adjunto Segundo, Adjunto Tercero, Adjunto Cuarto, Adjunto Quinto, Adjunto Sexto, Adjunto Séptimo, Adjunto Octavo, Adjunto Noveno, Adjunto Décimo.

Los auxiliares tenían las categorías de:

Auxiliar Primero, Auxiliar Segundo, Auxiliar Tercero, Auxiliar Cuarto, Auxiliar Quinto, Auxiliar Sexto...”.

En las Fuerzas Armadas existía personal civil femenino; por esto fue necesario reglamentar algunos aspectos relacionados con la Seguridad Social, incapacidades y licencias de maternidad, siendo expedido el Decreto 351 de 1964, el cual trató por primera vez de manera separada temas exclusivos del personal civil tales como retiros, primas, subsidios, comisiones, licencias, permisos, vacaciones, pensiones y cesantías.

Para el año de 1971, mediante Decreto 2339, se crea la primera norma que agrupa aspectos salariales, prestacionales y de seguri-

dad social del personal civil al servicio del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional; en esta norma se simplifica el sistema de nomenclatura eliminando algunos cargos, además; en el artículo 23 establece que el personal civil del Ministerio de Defensa es de Libre Nombramiento y Remoción; en su artículo 44 prohíbe de manera tácita la conformación de sindicatos por parte de los empleados civiles al servicio del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional y, finalmente, trata de manera conjunta y ordenada el tema de los trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo.

Una de las normas que intentó agrupar los temas relacionados con el personal no uniformado, y que en adelante sirvió de referencia para la elaboración de los estatutos relacionados con el Régimen del Personal Civil al servicio del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, fue el Decreto 610 de 1977, derogado por el Decreto 2247 de 1984.

Esta última norma excluye del sistema de carrera los empleos civiles, indicando que son empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además regula el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, estableció la aplicación de las Tablas de Organización y Equipo como herramientas para la determinación de la Planta del personal civil, que sería fijada anualmente por el Gobierno Nacional de acuerdo con las necesidades de personal identificadas en las llamadas TOE.

Para el año de 1990, con la expedición del Decreto 1214, quedó estructurado un sistema integral de administración del personal civil y no uniformado al servicio del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Este decreto reguló los aspectos concernientes al ingreso, permanencia, ascensos, retiros, salarios, prestaciones sociales y seguridad social del personal no uniformado de la Policía; no obstante, en 1993, con la expedición de la Ley 100, fueron modificados algunos aspectos en materia de salud, pensiones y riesgos profesionales.

De igual forma, en 1994, mediante Sentencia C-356 de 1994, expedida por la Honorable Corte Constitucional, se declaró inexecutable el artículo 8 del Decreto 1214, piedra angular en el sistema de ascensos que desarrollaba el Decreto 1214 de 1990.

El artículo 8 del Decreto Ley 1214 de 1990 establecía que los empleados del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional eran de libre nombramiento y remoción, excluyéndolos de la Carrera Administrativa y dando plena facultad de nombramiento y remoción a sus nominadores. No obstante lo anterior, el Ministerio Público, conceptuando sobre este artículo, observó *“que las razones de tipo institucional como la defensa nacional no justifican la merma de una garantía general para un grupo de servidores públicos”*.

En ese mismo sentido la Corte Constitucional expresó que el artículo 8 resulta inconstitucional por varias razones: en primer lugar, porque desde el punto de vista de la materia a cargo de la agencia del Estado, no es posible establecer discriminaciones entre los empleados públicos, de manera que unos sean de carrera y otros no, por ejemplo en razón de las circunstancias que unos estén prestando sus servicios en instituciones encargadas de la seguridad o de la prestación de otros servicios, como los de agua, luz, alcantarillado, etc...”.

Finalmente, mediante Sentencia C-356/94, la Corte Constitucional declaró Inexecutable el artículo 8 del Decreto 1214 de 1990.

La Ley 27 de 1992, en su artículo 2º, establecía que los servidores del Estado que prestaran sus servicios en la Presidencia de la República, el Congreso y, por virtud de la ley, el Ministerio de Defensa y demás entidades y sectores con carreras especiales o sistemas específicos de administración de personal, continuarían rigiéndose por las normas vigentes para ellos consagradas en la Constitución y la ley.

La misma Ley 27 en su artículo 22, disponía que *“...Al entrar en vigencia esta ley, los empleados del nivel territorial que por virtud de ella llegaren a desempeñar cargos de carrera administrativa de*

conformidad con las normas vigentes, deberán acreditar dentro del año siguiente, el cumplimiento de los requisitos señalados en los manuales para los respectivos cargos o en las equivalencias establecidas en el Decreto 583 de 1984, Ley 61 de 1987 y Decreto Reglamentario 573 de 1988. Quienes no acrediten los requisitos dentro del término señalado, quedarán de libre nombramiento y remoción. No obstante, si tales empleados continúan al servicio de la entidad u organismo, podrán solicitar su inscripción cuando lleguen a poseer los requisitos del cargo y los acrediten en debida forma”.

Debe tener en cuenta el lector que esta ley no aplicaba para los servidores públicos del Sector Defensa, pero, a manera de información, muchos servidores públicos de los otros sectores y del nivel territorial lograron compensar los requisitos e inscribirse en carrera administrativa hasta el año de 1997, cuando la Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia C-030 declaró inexecutable el artículo 22 de la Ley 27/92, manifestando que *la Corte era absolutamente clara: “no puede existir norma alguna dentro de nuestro ordenamiento que permita el ingreso automático a cargos de carrera. Por esa razón, ha declarado inexecutable normas que permitían el ingreso a la carrera, en distintos organismos, sin mediar un proceso de selección, tales como la Aeronáutica Civil (Sentencia C-317 de 1995), la Rama Judicial (Sentencia C-037 de 1996) y el escalafón docente (Sentencia C-562 de 1996)...”.*

En 1998 es expedida la Ley 443, “por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”, que estableció en su artículo 3º que las normas de carrera administrativa eran aplicables al personal no uniformado del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional; esta misma ley en su artículo 9º, fijó los trámites y criterios para la convalidación de los procesos de selección e ingreso al registro público de carrera administrativa; en desarrollo de este artículo el Departamento Administrativo de la Función Pública-Comisión Nacional del Servicio Civil expide el Acuerdo número 51 de 1999, que establecía los requisitos e información necesaria para convalidar los cargos de libre nombramiento y remoción que con posterioridad a la Constitución de 1991 se hubiesen convertido en empleos “de carrera”.

No obstante lo anterior, antes de surtir este trámite de convalidación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Corte Constitucional consideró que la Comisión debe ser un órgano autónomo e independiente del Ejecutivo, y mediante Sentencia C-372/99 declaró Inexequible los apartes de la Ley 443 en lo que respecta a la conformación y funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, imposibilitando continuar con el proceso de convalidación de los cargos.

En el 2000, el Ejecutivo en uso de facultades extraordinarias expide el Decreto 1792, que en su artículo 57 establecía que los empleados públicos civiles del Ministerio de Defensa Nacional se registrarían por una Carrera Administrativa Especial, de conformidad con lo previsto en dicho decreto, y en el artículo 61 señalaba que cuando un empleo de libre nombramiento y remoción fuera clasificado como de carrera administrativa, debería ser provisto mediante concurso dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que operara el cambio de naturaleza.

Pero antes de efectuar el concurso y al igual que las anteriores normas, el Decreto 1792 fue demandado ante la Corte Constitucional, que mediante Sentencia C-757 de 2001 declaró inexequible aquellos preceptos que fueron dictados en relación con el régimen especial de carrera para el personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, al considerar que el Ejecutivo no tenía facultades para modificar o adicionar la Ley 443 de 1998 y dejó sin efecto el Título III artículos 57 a 102 del mencionado Decreto.

Fue hasta el 2004, cuando el Legislativo, mediante Ley 909, *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, se pronunció en el artículo 3, indicando que la norma era aplicable en su integridad a los *“...empleados públicos civiles no uniformados, del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, de igual forma, en el artículo 56 la norma dispuso que los empleados públicos, quienes a la vigencia de la presente ley se encontraran desempeñando cargos de carrera, sin estar inscritos en ella y se presentaran a los concursos convocados para conformar listas de elegibles para proveer dichos cargos, destinadas*

a proveerlos en forma definitiva, se les evaluaría y reconocería la experiencia, antigüedad, conocimiento y eficiencia en el servicio. La Comisión Nacional del Servicio Civil adoptaría los instrumentos para tal efecto.

No se había iniciado aún la implementación de la Ley 909 cuando la Corte Constitucional mediante Sentencia C-733 de 2005 declaró Inexequible el artículo 56, al considerar que:

“...el ingreso a los cargos de carrera administrativa y el ascenso en los mismos, debe hacerse mediante la determinación de los méritos y calidades de los aspirantes, como una manifestación concreta del derecho a la igualdad y al desempeño de funciones y cargos públicos; sin que le esté permitido al legislador, al diseñar el sistema de concurso, desconocer los derechos fundamentales de los aspirantes mediante la participación igualitaria en los procesos de selección de los funcionarios del Estado...”

Así las cosas, el personal que venía desempeñando cargos de carrera sin estar inscritos en ella, quedaba en igualdad de condiciones para el concurso frente a los demás ciudadanos, pero en ese momento y de manera similar a lo sucedido en el año 2000 con el decreto 1792, el legislador consideró que el Ministerio de la Defensa Nacional debía contar con una Carrera Administrativa Especial, expidiendo la Ley 1033 de 2006, por la cual se crea *“...La Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos No Uniformados al Servicio del Ministerio de Defensa Nacional de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional...”*. Esta ley en el artículo 5 a la letra contempla:

“...Mientras se expiden los decretos con fuerza de ley que desarrollen las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República en la presente Ley, los cargos del Sector Defensa continuarán siendo ocupados por los funcionarios de carácter provisional y los cargos vacantes podrán proveerse de manera provisional...”

Efectuado este breve recorrido histórico normativo, el lector puede concluir que a la fecha el Sector Defensa cuenta con un Sistema de

Carrera Administrativa Especial, el cual de acuerdo con los cambios normativos y los fallos emanados de la Corte Constitucional y especialmente de acuerdo con lo establecido en la Ley 1033 de 2006, los servidores públicos del sector Defensa que no estén en el Registro Único de Carrera se considera que ocupan empleos de manera provisional, hasta tanto mediante un concurso abierto de mérito adquieran derechos de carrera sobre sus empleos.

Con el fin de implementar el Sistema Especial de Carrera, haciendo uso de las facultades extraordinarias conferidas por el legislador, el Ejecutivo expide los Decretos 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...”* y 092 de 2007, *“...por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa...”* normas que regulan desde la naturaleza de los empleos del sector defensa, los concursos, la nomenclatura, los requisitos y hasta órganos administradores del Sistema, creando dentro de los mismos la Comisión Administradora del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, órgano encargado, entre otros, de convocar y aplicar los concursos para el ingreso a los empleos de carrera, lo cual significaba que las Universidades y Escuelas del Sector Defensa serían las encargadas de aplicar las pruebas de los concursos.

No obstante el paso del tiempo, el tema que nos ocupa siempre será impredecible, es así como la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-753 de 2008, declaró inexecutable los artículos del Decreto 091 de 2007, los cuales creaban la Comisión Administradora del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, regresando las funciones de administrar y vigilar el Sistema Especial de Carrera a la Comisión Nacional del Servicio Civil; esto significa en lenguaje castizo que en adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil será la encargada de realizar los concursos de los aspirantes a ocupar empleos de carrera pertenecientes al sector defensa.

El tema continúa agitándose y la historia sigue su paso implacable durante el 2008, año en el cual el Congreso de la República expide el Acto Legislativo número 001 de 2008, modificando el artículo

125 de la Constitución Política, a fin de otorgar inscripción de manera extraordinaria en el registro público de carrera a los empleados públicos que a septiembre de 2004 se encontraran ocupando empleos de carrera administrativa, así:

“artículo 1. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 125 de la Constitución, así:

Parágrafo transitorio. Durante un tiempo de tres (3) años contados a partir de la vigencia del presente acto legislativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil implementará los mecanismos necesarios para inscribir en carrera administrativa de manera extraordinaria y sin necesidad de concurso público a los servidores que a la fecha de publicación de la Ley 909 del 2004 estuviesen ocupando cargos de carrera vacantes de forma definitiva en calidad de provisionales o de encargados del sistema general de carrera, siempre y cuando cumplieran las calidades y requisitos exigidos para su desempeño al momento de comenzar a ejercerlo y que a la fecha de la inscripción extraordinaria continúen desempeñando dichos cargos de carrera. Igual derecho y en las mismas condiciones tendrán los servidores de los sistemas especiales y específicos de la carrera, para lo cual la entidad competente, dentro del mismo término adelantará los trámites respectivos de inscripción. Mientras se cumpla este procedimiento, se suspenden todos los trámites relacionados con los concursos públicos que actualmente se están adelantando sobre los cargos ocupados por empleados a quienes les asiste el derecho previsto en el presente párrafo.

La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá desarrollar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación del presente acto legislativo, instrumentos de calificación del servicio que midan de manera real el desempeño de los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria en carrera administrativa. Quedan exceptuados de estas normas los procesos de selección que se surtan en desarrollo de lo previsto por el artículo 131 de la Constitución Política y los servidores regidos por el artículo 256 de la Constitución Política, carrera docente y carrera diplomática consular”.

En aras de dar aplicación al citado acto legislativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular No. 002 de 2009, regla-

mentó la forma en que se deben reportar los empleos a los cuales se dará inscripción extraordinaria en el registro público de carrera administrativa; en este corto lapso de tiempo las entidades públicas alcanzan a reportar algunos empleos de sus plantas de personal que serían objeto del acto legislativo y por ende quedarían exceptuados de concurso de mérito; no había terminado la Comisión Nacional del Servicio Civil de analizar la información reportada, cuando la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-588 de 2009, declaró inexecutable en su totalidad el Acto Legislativo número 001 de 2008, pero, además, lo declara inexecutable con retroactividad, es decir, que la información reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil de los empleos que eventualmente tendrían derecho de inscripción extraordinaria también quedaba sin validez.

La Corte Constitucional consideró que el acto legislativo era contrario al principio constitucional del mérito y por ende era un acto que sustituía la Carta Política:

“El artículo 1 del Acto Legislativo número 01 de 2008 fue demandado bajo la acusación de sustituir la Constitución Política. Para resolver acerca de la demanda presentada, la Corte Constitucional reiteró la tesis según la cual el poder constituyente derivado tiene competencia para reformar la Constitución, mas no para sustituirla, de modo que la sustitución o cambio de la identidad, implica un vicio de competencia por ejercicio excesivo del poder de reforma”².

En este punto de la historia, el personal no uniformado de la Policía Nacional queda en una situación similar a la que se encontraba en el año 2004, es decir, los empleados que ocupan empleos de carrera mediante nombramiento provisional debían ser reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para ser provistos mediante concurso público de mérito.

Meses después el Ejecutivo expide el Decreto 3905 de 2009, con el cual pretende proteger a los empleados públicos que estén a menos de tres (3) años de adquirir su derecho a pensión, ordenando que

² República de Colombia, Corte Constitucional. Comunicado de Prensa número 38 de 2009.

estos empleos sean reportados para concurso, solo hasta cuando sus titulares adquieran el derecho pensional.

“ARTÍCULO 1. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema de carrera general, de los sistemas específicos y especial del Sector Defensa, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional efectuado antes del veinticuatro (24) de septiembre de 2004 a cuyos titulares a la fecha de expedición del presente decreto les falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la Comisión Nacional del Servicio Civil una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. Surtido lo anterior, los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004, en los decretos Ley 765, 775, 780, 790 de 2005, 91 de 2009 y en sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 2°. Los jefes de los organismos o entidades deberán reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de publicación del presente decreto, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada”.

Con este decreto el Ejecutivo logra finalmente proteger del concurso a los empleados que se encuentran próximos a adquirir el derecho a pensión. Hasta el momento, la Corte Constitucional no ha efectuado pronunciamiento al respecto, en tanto los empleados que ocupan empleos de manera provisional y están próximos a pensionarse esperan que la Corte no declare inexecutable esta norma y les permita pensionarse en los cargos que actualmente ocupan.

Ahora bien, en lo que respecta a los programas de bienestar, estímulos y capacitación, el Sistema de Carrera dispone el acceso en igualdad de condiciones tanto para el personal uniformado como no uniformado.

Bajo este escenario, la modernización, tecnificación, eficacia y eficiencia de las unidades y dependencias que conforman la Policía Nacional, serán los principios que se seguirán para mejorar la competitividad de los servidores públicos no uniformados, quienes desde el ejercicio de las funciones administrativas y de apoyo, contri-

buirán al aumento de la operatividad y al cumplimiento de la misión encomendada a la Policía Nacional.

Finalmente, el objetivo superior que nos guía es lograr una administración basada en principios humanistas, en el respeto mutuo y en el mérito, un estilo de administración que permita el diálogo directo y la garantía de los derechos, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos o establecidos conforme a las disposiciones normativas vigentes.

Bibliografía interactiva

Constitución Política de la República de Colombia 1991.

Ley 48 de 1896

Ley 068 de 1963 <http://www.dmsjuridica.com/CODIGOS/LEGISLACION/LEYES/LEY%2068%20DE%201983.htm>

Ley 103 de 1912

Ley 68 de 1922

Ley 108 de 1946 <http://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/buscador/consejo/1986/SECCION%202/CE-SEC2-EXP1986-N643.html>

Ley 27 de 1992 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1992/ley_0027_1992.html

Ley 443 de 1998 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Ley+443+de+1998+&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Ley 909 de 2004 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Ley 1033 de 2006 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1033_2006.html

Decretos Ley 765- 780 -790 de 2005 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decretos+Ley+765-+780+-790+de+2005&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 1214 de 1990 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=+Decreto1214+de+1990&aq=f&aqi=&aql=&oq=+&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Ley+103+de+1912&aq=&aqi=&aql=&oq=Ley+103+de+1912&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Ley+68+de+1922&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 435 de 1938

Decreto 475 de 1938 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+475+de+1938&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 1497 de 1958

Decreto 2339 de 1971 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+2339+de+1971&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 610 de 1977 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+610+de+1977&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 2247 de 1984 http://juriscol.banrep.gov.co:8080/CICPROD/BASIS/infjuric/normas/normas/DDW?W%3DLLAVE_NORMAS%3D'DECRETO+2247+1984+MINISTERIO+DE+DEFENSA+NACIONAL'%26M%3D1%26K%3DDECRETO+2247+1984+MINISTERIO+DE+DEFENSA+NACIONAL%26R%3DY%26U%3D1

Decreto 1792 de 2000

Decreto 091 de 2007 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+091+de+2007&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 092 de 2007 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+092+de+2007&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Decreto 3905 de 2009 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Decreto+3905+de+2009&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Sentencia C-030/1997 http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/cc_sc_nf/1997/c-030_1997.html

Sentencia C 356 DE 1994 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14290>

Sentencia C-356 de 1994 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Sentencia+C-356+de+1994+&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Sentencia C-372 de 1999

Sentencia C757 de 2001 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&&sa=X&ei=h2zdTlqyNMP_lge5tpWRDQ&ved=0CBEQB5gA&q=Sentencia+C+757+de+2001&spell=1&fp=f5527207dcb9ef43

Sentencia C-733 de 2005 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Sentencia+C-733+de+2005&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Sentencia C.753 de 2008 http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/cc_sc_nf/2008/c-753_2008.html

Acto Legislativo 01 de 2008 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Acto+Legislativo+01+de+2008&aq=f&aqi=g10&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Sentencia C- 588 de 2009 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Sentencia+C-+588+de+2009&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43

Circular 002 de 2009 http://www.google.ca/#hl=es&biw=1024&bih=462&q=Circular+002+de+2009+&aq=&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=f5527207dcb9ef43



Estímulos al Personal No Uniformado



Condecoraciones Personal No Uniformado



*Grupo de Trabajo Sistema de Carrera Personal
No Uniformado*



Anexo 1



Medalla
Mérito a la Excelencia
de la Dirección de Talento Humano
"ALBERTO LLERAS CAMARGO"
y Distintivo de la DITAH



La Medalla Mérito a la Excelencia de la Dirección de Talento Humano fue denominada "**ALBERTO LLERAS CAMARGO**", con el fin de exaltar la memoria del distinguido Presidente de la República que bajo su mandato logró enaltecer la Institución, permitiendo el posicionamiento y autonomía de la Policía Nacional como Fuerza Pública del Estado, considerando al hombre y mujer Policial como el soporte de la Democracia y en concordancia con simbología institucional y misión de la Dirección de Talento Humano se homologan los símbolos de grandeza, magnanimidad, sabiduría y nobleza con los laureles, círculos, colores que encierran en el logotipo, las dimensiones y competencias del SER Policial.

En las características esenciales de la Medalla Mérito a la Excelencia de la Dirección de Talento Humano “Alberto Lleras Camargo” se representan todas las especificaciones necesarias y contempladas en la heráldica y que dan el significado a cada parte de la condecoración y el honor de ser portada. Para ello se estableció que llevara en el centro de la medalla el Distintivo de la Dirección de Talento Humano y que tendrá forma circular, troncada desde la parte diestra superior del círculo hasta la parte siniestra inferior; la parte diestra superior estará metalizada sinople (Color Verde), y la siniestra inferior esmaltada en azur (Color azul); cargado sobre el primer cantón del círculo estarán sobrepuestos los símbolos de los niveles de las Competencias del Ser (SUM), Saber (DOCTUM) y Saber Hacer (FACTUM) insigne de la Dirección de Talento Humano, y fundamento del Modelo de Gestión Humana (MGH-9C), el cual irá en color naranja, en el cantón izquierdo irá un libro abierto, símbolo del saber, en el cantón derecho irán unas manos, símbolo del saber hacer y en el cantón inferior irá un policía ascendiendo como símbolo del ser, metalizado en oro. Dentro de cada uno de los tres cuadrantes que conforman el logotipo circular aparecerán las palabras en latín SUM, DOCTUM, FACTUM.

La figura circular del escudo llevará una corona formada por dos círculos concéntricos orlados en metal color azul y con una leyenda metalizada en color oro, que diga en la parte superior “**POLICÍA NACIONAL**” y en la inferior “**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**”; cada una de las leyendas estará separada por unas estrellas metalizadas en oro, de cinco puntas o rayos; posterior a la corona circular, y bordeando sus lados diestro y siniestro, llevará una corona de laurel metalizada en color verde oliva.

Finalmente, desde el cantón diestro de la punta del escudo hasta el cantón siniestro del mismo, cargará pendiendo una cinta de metalizada en azul, y en el interior de la cinta que soporta la corona color oro la frase en latín FACIENTES EXPLICATUM HUMANUS, que significa “**FORJADORES DE DESARROLLO HUMANO**”.

Posterior a la corona circular, y bordeando sus lados diestro y siniestro, llevará una corona de laurel metalizada en verde oliva que significa al igual que en el escudo de la Policía Nacional, fortaleza

y victoria, gloria y buena fama. Por último, desde el cantón diestro de la punta del escudo hasta el cantón siniestro del mismo cargará pendiendo una cinta metalizada en plata (Color azul) en señal de verdadera inteligencia, el movimiento del pensamiento, asociado también a las cualidades de justicia, obediencia, lealtad, piedad y prudencia, a la belleza de las cosas, la majestuosidad y la abundancia en el plano espiritual; con una bordura metalizada en oro (Color Amarillo), y escarapelada al interior en sus extremos que representa la hermandad continua.

Acompañando la joya se entregará una réplica o miniatura para uniforme de gala y sociedad y una venera que será una cinta metálica rectangular de color azul; en el centro de la venera se ubicarán en forma vertical tres franjas y en el centro de estas tres franjas se ubicará superpuesta una, dos o tres estrellas de cinco puntas de color oro indicando las veces que ha sido conferida.

Siguiendo los valores y características que representa la Dirección de Talento Humano para la Policía Nacional, se validó la simbología heráldica de algunos metales y colores, entre los que tenemos el **METAL ORO** (Color Amarillo), que simboliza la justicia, benignidad, clemencia, nobleza, caballería, generosidad, soberanía, amor, pureza, solidez, salud, poder y constancia en los peligros; el **METAL PLATA** (Color Blanco), que reconoce la humildad, la inocencia, la pureza, la templanza, la verdad, la franqueza, la integridad y el vencimiento sin sangre de los enemigos; **ESMALTE SINOPLA** (Color Verde), siendo en Oriente un color sagrado, es símbolo universal de la esperanza, la honra, la cortesía, la amistad y el servicio y respeto que se ha de ofrecer al superior; el **METAL PLATA** (Color Azur o azul), el cual es un símbolo de la verdadera inteligencia, el movimiento del pensamiento que busca el principio divino en la materia, la percepción del sentido de las cosas. Está asociado también a las cualidades de justicia, obediencia, lealtad, piedad y prudencia, a la belleza de las cosas, la majestuosidad y la abundancia en el plano espiritual; el **METAL PLATA** (Color Naranja), es símbolo de la energía, alegría, felicidad, creatividad y sabiduría; el **LAUREL**, simboliza la victoria, se debe posiblemente al hecho de que es una hoja perenne: siempre se mantiene; el **ARMIÑO**, (este color designa el blanco puro), es símbolo de pureza y significa la vía de la verdad,

el camino hacia el espíritu; el **SINOPLA** (Color Verde), es el color verde y representa la renovación en la naturaleza, lo que nace, la superación de la visión intelectual, la autocuración, la esperanza, la verdadera libertad asumiendo las leyes universales y el **ORO**, se refiere al amarillo o dorado, el color del sol, lo divino, es el color del hombre que ha superado las pruebas y se conoce a sí mismo.

Los anteriores esmaltes y colores a razón de su simbología atañen a todas luces virtudes y cualidades que ostentan los miembros de la Dirección de Talento Humano o a quienes se les concederá el honor de portarla.

La Medalla Mérito a la Excelencia de la Dirección de Talento Humano “Alberto Lleras Camargo” se creó mediante Resolución No. 03026 del 2 de octubre de 2009 y el Distintivo mediante Resolución No. 03002 del 2 de octubre de 2009, los cuales se materializan en un símbolo emblemático para la Dirección de Talento Humano, con el propósito de incrementar los niveles de motivación, sentido de pertenencia institucional y comportamientos destacados en Pro del mejoramiento de la Gestión Humana Policial y el desarrollo humano integral del personal a nivel nacional.

Anexo 2

Himno Dirección de Talento Humano

Con la creación del Himno de la Dirección de Talento Humano se pretende alcanzar una identidad, para que al ser interpretado por cada uno de sus miembros, como composición musical emblemática y su forma rítmica, se dé a conocer la historia de la Dirección de Talento Humano, sus avances, su reconocimiento e incluso las adversidades por las que ha transcurrido, exaltando el patriotismo, honor y gallardía de cada uno de los hombres y mujeres que la conforman.

El Subintendente Jairo Alirio Obando Obando, quien se desempeña como Secretario de la Subdirección de Talento Humano, escribió estos versos en homenaje a esta Dirección, pilar y motor de nuestra Institución Policial. Esta letra fue oportunamente revisada por el señor Teniente Coronel Ciro Hernán Cifuentes Rodríguez, quien realizó algunos aportes significativos al texto; el señor Intendente Jefe Músico Luis Alberto García Franco, crea la parte melódica y finalmente el Maestro Teksuo Kagehira compuso el arreglo para la Banda Sinfónica de la Policía Nacional (de la cual es su director artístico).

El himno, está conformado por un coro y cuatro estrofas.

Este himno es presentado en el mes de noviembre del año 2010 en el marco del cumpleaños número 67 de la Dirección de Talento Humano, hoy bajo la dirección del señor Brigadier General Jorge Hernando Nieto Rojas y con la aprobación del señor Mayor General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo, Director General de la Policía Nacional.

HIMNO

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

CORO

Con orgullo, valor y alegría
a la Patria queremos brindar
nuestra entrega, esfuerzo y trabajo
siempre unidos es el ideal.

I

Si queremos
que Colombia cambie
con firmeza debemos luchar
potenciando el valor y el talento
de nuestra Policía Nacional.

II

Liderando
el Talento Humano
sus valores y capacidad,
porque así se le brinda confianza
a Colombia y a su comunidad.

CORO

Con orgullo, valor y alegría
a la Patria queremos brindar
nuestra entrega, esfuerzo y trabajo
siempre unidos es el ideal.

III

Humanismo
será el baluarte,
para llegar al marco triunfal,
con valores y buenos principios
muchos y más grandes cambios vendrán.

IV

Mi bandera,
mi himno y mi escudo,
son emblemas que debo cuidar,
porque si hay honradez y confianza
todos podemos convivir en paz



Subintendente Jairo Alirio Obando Obando



*Equipo colaborador en la edición del
Libro Histórico
Talento Humano*



www.imprenta.gov.co
PBX (0571) 457 80 00
Carrera 66 No. 24-09
Bogotá, D. C., Colombia