

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL



DIRECCIÓN GENERAL

RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL 2019

01087 29 MAR 2019

"Por la cual se implementan las Competencias Genéricas en la Policía Nacional"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL

En uso de las facultades legales
que le confiere el artículo 2, numeral 8 del Decreto 4222 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Política de Gestión del Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, propende por garantizar a cada uno de sus integrantes las condiciones que aseguran la calidad de vida laboral, familiar y social durante su permanencia en la Institución, para lograr la excelencia profesional en la actividad de policía basada en el humanismo solidario y cercano al ciudadano, afianzando el liderazgo policial, la confianza, credibilidad y legitimidad institucional.

Que los nuevos escenarios del país, así como las políticas de renovación para la administración pública y gestión del talento humano imponen nuevas exigencias al desempeño de los servidores públicos policiales.

Que la Ley 62 del 12 de agosto de 1993 "Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la superintendente de vigilancia y seguridad privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República", en su artículo 7, define la actividad policial como una profesión, por lo tanto sus servidores deberán recibir una formación académica integral con acento en derechos humanos, instrucción ética, ecológica, liderazgo y servicio comunitario.

Que el Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional" en su artículo 14, define la actividad policial como una profesión y como tal sólo podrá ser ejercida por personas que acrediten títulos de idoneidad profesional, expedidos por los respectivos centros de educación policial y reconocidos por el Gobierno según normas vigentes.

Que la Resolución 03856 del 07 de diciembre de 2009 "Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección Nacional de Escuelas", en su artículo 1° establece la misión de direccionar la formación y capacitación integral del talento humano de la Policía Nacional, a través del Proyecto Educativo Institucional.

Que la Resolución 03392 del 30 de julio de 2015, "Por la cual se expide el nuevo Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional", se incorporan modificaciones conceptuales relacionadas con el direccionamiento del talento humano y la cultura institucional.

Que la Resolución 04940 del 09 de noviembre de 2015 "Por la cual se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de la Dirección de Incorporación", en su artículo 2, establece que la incorporación del talento humano requerido en la institución se realizará de acuerdo a los perfiles, competencias y la planta autorizada por el Gobierno Nacional.

Que la Resolución 00937 del 10 de marzo de 2016 "Por la cual se establece el Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones", en su artículo 6, define los niveles de responsabilidad dentro de la Institución, perfiles y competencias específicas de los cargos.

Que la Resolución 03684 de 08 de agosto de 2017 "Por la cual se adopta el protocolo de Selección del Talento humano para la Policía Nacional", establece el proceso de ingreso a las escuelas de formación, especialidades del servicio de policía y sus cursos.

Que la Guía Integral para el Diseño Curricular por Competencias en la Educación Policial. Versión 2 año 2016, establece dentro de sus características la formación de policías, para lo cual se requiere definir las habilidades que se deben desarrollar para que los egresados demuestren idoneidad profesional en su desempeño. El proceso de formación policial por competencias, permite establecer coherencia entre lo que se aprende y lo que se necesita para realizar una tarea o resolver un problema, de manera efectiva en el servicio.

Que el Proyecto Educativo Institucional. 2013, "Enfoque Pedagógico Policial Fundamentado en Competencias", define que un policía competente, es aquel que se desempeña adecuadamente en contextos laborales propios de la profesión, resolviendo en forma responsable, autónoma y flexible, las situaciones que se le presentan en el ejercicio de sus funciones; pero que, además, transforma positivamente su organización, lugar de trabajo, y, en general su entorno.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Implementar las competencias genéricas en la Policía Nacional como una herramienta gerencial que asegure desempeños exitosos, comportamientos destacados y mejoramiento continuo del servicio policial a nivel nacional.

ARTÍCULO 2°.- OBJETIVO: las competencias genéricas proporcionan el insumo fundamental para dar identidad a la profesión policial por parte de las unidades que conforman el proceso del direccionamiento del talento humano.

ARTÍCULO 3°.- DEFINICIONES: para la implementación de las competencias genéricas a desempeñar por el personal uniformado de la Policía Nacional, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional: herramienta para el gerenciamiento del talento humano adoptada por la Policía Nacional, en la cual se integran las capacidades de las direcciones que hacen parte del direccionamiento del talento humano como proceso, en torno al desarrollo de los policías en ambientes de trabajo que favorecen la calidad de vida personal, laboral y familiar y al mismo tiempo, la efectiva prestación del servicio de policía, reflejada en comportamientos que demuestran competencia, confianza y compromiso.

Competencias: se refieren al 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.

Competencias Genéricas: comportamientos comunes requeridos por la Policía Nacional para el cumplimiento de su misión y asegurar la efectividad en el servicio policial; son el fundamento para el éxito de la Institución y aportan los atributos diferenciadores con cualquier otra organización del Estado.

RESOLUCIÓN NÚMERO **01087** DEL 29 MAR 2019 HOJA No.
CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE IMPLEMENTAN LAS
COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA POLICÍA NACIONAL".

Comportamientos Asociados: son las actuaciones exitosas observadas en el evaluado que permiten dar cumplimiento efectivo a las funciones asignadas en el desempeño del cargo. Los comportamientos asociados reflejan el grado en que se es competente para dar los resultados esperados y aportan los elementos diferenciadores de un desempeño destacado, a la luz de la dimensión del ser, saber, saber hacer y saber estar.

Dimensión del Ser: valores, rasgos de personalidad, actitudes e intereses que el integrante de la Institución debe poseer desde una perspectiva ética en su rol de servidor público.

Dimensión del Saber: conocimientos específicos requeridos para el desempeño de cada cargo en particular y de las características de la Institución en general, así como la experiencia adquirida a través del servicio policial.

Dimensión del Saber Hacer: habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para la ejecución de la labor policial en el nivel administrativo, docente y operativo.

Dimensión del Saber Estar: habilidades que posee el funcionario policial para desarrollar un cargo con destreza aplicando su experiencia y conocimientos, considerando las demandas del entorno.

ARTÍCULO 4. La Policía Nacional adoptará las siguientes competencias genéricas y comportamientos asociados como sello de la cultura institucional y para asegurar desempeños exitosos, los cuales serán el insumo fundamental de optimización de los procesos de selección e incorporación, formación, ubicación laboral, evaluación del desempeño, capacitación (plan de desarrollo de competencias), inducción y reinducción, estímulos e incentivos y clima institucional, que se medirán y desarrollarán a partir de los siguientes comportamientos asociados:

1. DESARROLLAR RELACIONES (Competencia relacional): Interactuar consigo mismo, con la Institución y la comunidad de una manera ejemplarizante y transformadora.

DINCO:

SER: El aspirante expresa sus ideas de forma individual como grupal.

SABER: El aspirante reconoce las diferencias entre las personas y evalúa las consecuencias de sus actos a partir del análisis de los manuales de convivencia.

SABER HACER: El aspirante soluciona problemas sociales recurriendo a medios pacíficos, asertivos, adaptados al entorno y a los códigos culturales comunes con las personas pertenecientes al contexto en donde se está interactuando.

DINAE:

SER: El estudiante demuestra la capacidad de construir vínculos sociales para trabajar conjuntamente y alcanzar objetivos comunes.

SABER: El estudiante respeta la diversidad individual, de grupos y culturas como agente garante de derechos y libertades.

SABER HACER: El estudiante emplea los medios de interacción a partir del liderazgo y trabajo en equipo para la acertada toma de decisiones.

SABER ESTAR: El estudiante evidencia respeto y se comporta de forma tolerante ante la diversidad individual, de grupos y culturas como agente garante de derechos y libertades.

DITAH:

SER: El funcionario demuestra capacidad para integrarse a grupos con la finalidad de trabajar en equipo para el logro de objetivos.

SABER: El funcionario reconoce la diversidad entre las personas y grupos acorde al rol y autoridad policial.

SABER HACER: El funcionario utiliza habilidades sociales que le permiten generar liderazgo, estableciendo vínculos de confianza y colaboración con diferentes entornos sociales.

SABER ESTAR: El funcionario establece relaciones cordiales y productivas al interior y exterior de la Institución en correspondencia a las normas y funciones del rol de Policía.

2. SER POLICÍA (Competencia personal): Reconocer sus propias capacidades y habilidades, con el fin de alcanzar una mejora continua en la labor policial bajo los parámetros de la ética y transparencia Institucional.

DINCO:

SER: El aspirante se comporta de forma coherente con sus expectativas, gustos y opiniones.

SABER: El aspirante reconoce sus fortalezas y debilidades, buscando la mejora continua.

SABER HACER: El aspirante demuestra tener un adecuado control de impulsos como también practicas saludables de autocuidado, físico y psicológico.

DINAE:

SER: El estudiante regula su comportamiento y sus emociones frente a diferentes situaciones, permitiéndole sortear dificultades y nuevos retos.

SABER: El estudiante comprende las dimensiones del ser humano, con el fin de potenciar su desarrollo integral.

SABER HACER: El estudiante emplea hábitos de vida saludables en beneficio de su autocuidado

SABER ESTAR: El estudiante apropia comportamientos adecuados que le permiten mayor adaptabilidad a la cultura institucional.

DITAH:

SER: El funcionario toma decisiones institucionales, con el fin de asumir su rol policial en situaciones bajo presión, incertidumbre, inesperadas o de riesgo.

SABER: El funcionario conoce sus fortalezas, debilidades y limitaciones que le permiten plantear estrategias para cumplir con las actividades propias de su función.

SABER HACER: El funcionario mantiene control de impulsos y emociones, con la finalidad de adaptarse a diferentes circunstancias laborales y sociales.

SABER ESTAR: El funcionario muestra comportamientos coherentes al régimen y la Cultura Institucional, con lo cual se evidencia adaptabilidad a su entorno laboral.

3. SERVIR CON PASIÓN (Competencia comunitaria): Evidenciar comportamientos que demuestran actitud de servicio e interés por satisfacer las necesidades de la comunidad, con el fin de fortalecer la credibilidad y confianza hacia la Institución.

DINCO:

SER: El aspirante demuestra ajuste a las condiciones de respeto, valores y ética con los cuales tolera la diferencia.

SABER: El aspirante conoce sus derechos y deberes cívicos como también la estructura del Estado y los diferentes poderes que lo componen.

SABER HACER: El aspirante evidencia un comportamiento orientado por normas cívicas, demostrado en la cooperación, solución pacífica de problemas y respeto a las leyes.

DINAE:

SER: El estudiante asume su responsabilidad como ciudadano conforme a la normatividad vigente, principios morales y éticos para la consolidación de un Estado social de derecho.

SABER: El estudiante comprende la estructura del Estado, así como su rol de ciudadano y profesional de policía, con el fin de actuar acorde a los lineamientos constitucionales e institucionales.

SABER HACER: El estudiante aplica la legislación vigente, así como las herramientas que dispone para ejercer su rol como policía para el respeto de los derechos y deberes ciudadanos.

SABER ESTAR: El estudiante evidencia conductas relacionadas con prácticas de convivencia institucional y ciudadana.

DITAH:

SER: El funcionario demuestra sensibilidad social para reconocer problemáticas que afectan a grupos y sectores sociales.

SABER: El funcionario conoce la normatividad relacionada con los derechos y deberes ciudadanos para brindar tratamiento ético a las personas de acuerdo a los lineamientos institucionales.

SABER HACER: El funcionario aplica la normatividad y herramientas existentes en la solución efectiva de problemáticas sociales con una participación activa en la comunidad a la cual pertenece o en la cual trabaja.

SABER ESTAR: El funcionario mantiene comportamientos acordes a la normatividad vigente para mantener la convivencia en su entorno.

4. APRENDER PARA APORTAR (Competencia cognitiva): Aplica y desarrolla de manera continua conocimientos, obteniendo rendimientos evaluables que optimicen el desempeño laboral.

DINCO:

SER: El aspirante clasifica información y datos a partir de sus propiedades tanto simbólicas como abstractas, con el fin de desarrollar una tarea cognitiva.

SABER: El aspirante evidencia habilidades cognitivas que le permiten desarrollar tareas lingüísticas, escriturales y matemáticas de forma correcta.

SABER HACER: El aspirante utiliza diferentes tareas cognitivas para argumentar y solucionar problemas.

DINAE:

SER: El estudiante integra tareas de percepción, comprensión y análisis, para cumplir con las exigencias académicas orientadas al desempeño profesional.

SABER: El estudiante interioriza habilidades conceptuales, cognitivas y estrategias que le permiten desarrollar adaptación al perfil profesional policial.

SABER HACER: El estudiante aplica habilidades cognitivas orientadas a la prestación del servicio de policía.

SABER ESTAR: El estudiante implementa estrategias adecuadas de comunicación asertiva en diferentes contextos para facilitar el proceso de aprendizaje.

DITAH:

SER: El funcionario utiliza las habilidades cognitivas complejas (análisis, síntesis, solución de problemas, etc) para optimizar la labor asociada a su desempeño policial.

SABER: El funcionario demuestra habilidad de buscar, apropiar y utilizar nuevos conocimientos relacionados con la función policial, incrementado su idoneidad profesional de acuerdo a los criterios de evaluación institucional.

SABER HACER: El funcionario aplica los conocimientos adquiridos para resolver diferentes situaciones de manera precisa, efectiva y eficiente, acorde a los procedimientos establecidos.

SABER ESTAR: El funcionario demuestra habilidad para comunicarse de forma asertiva dentro de su entorno laboral, con el fin de solucionar problemas.

5. ACTUAR CON EFECTIVIDAD (Competencia institucional): Responder de manera efectiva a los nuevos contextos que se presentan, manteniendo la calidad en la prestación del servicio de acuerdo a los requerimientos de la ciudadanía y la Institución.

DINCO:

SER: El aspirante demuestra una orientación hacia el servicio a la comunidad y al trabajo en equipo mostrando una actitud positiva frente al desarrollo del quehacer policial.

SABER: El aspirante conoce las normas y principios mínimos de la Policía Nacional como lo son la jerarquía, los horarios, los traslados y el estilo de vida del policía.

SABER HACER: El aspirante demuestra capacidad de adaptación, seguimiento a órdenes y disposición al aprendizaje frente al desarrollo de tareas organizacionales nuevas.

DINAE:

SER: El estudiante adopta la doctrina y Cultura Institucional dentro de su discurso y su conducta, con el fin de reconocer sus responsabilidades en el ámbito formativo e institucional.

RESOLUCIÓN NÚMERO **01087** DEL **29 MAR 2019** HOJA No.
CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE IMPLEMENTAN LAS
COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA POLICÍA NACIONAL".

SABER: El estudiante comprende la estructura organizacional y el sistema de gestión integral como fundamento administrativo de la Policía Nacional.

SABER HACER: El estudiante responde a las exigencias del contexto institucional para su efectivo desempeño profesional.

SABER ESTAR: El estudiante actúa conforme a la doctrina y Cultura Institucional para fortalecer la legitimidad de la institución.

DITAH:

SER: El funcionario muestra apropiación de la doctrina y Cultura Institucional, para generar compromiso e identidad policial, sobreponiéndose a situaciones complejas.

SABER: El funcionario conoce los lineamientos institucionales, con el fin de prestar un servicio de Policía con los criterios de calidad requeridos.

SABER HACER: El funcionario aplica el Sistema de Gestión de Calidad en el desarrollo de las funciones asignadas, de acuerdo a los procesos y procedimientos institucionales.

SABER ESTAR: El funcionario utiliza los recursos institucionales correspondientes a su rol, para prestar un servicio de Policía efectivo.

ARTÍCULO 5°.- La Dirección de Incorporación selecciona e incorpora el personal aspirante a ser uniformado, identificando las capacidades de acuerdo a las competencias genéricas establecidas en la normatividad vigente, de acuerdo con la planta autorizada por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 6°.- La Dirección Nacional de Escuelas diseña, desarrolla y evalúa el plan de formación, capacitación y entrenamiento para el desarrollo de las competencias genéricas y específicas con el propósito de asegurar el fortalecimiento y sostenibilidad de la gestión por competencias para la Policía Nacional.

ARTÍCULO 7° -. La Dirección de Talento Humano es la responsable de fortalecer y realizar el seguimiento de las competencias genéricas al personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 8° -. La Dirección de Talento Humano debe suministrar a la Dirección de Incorporación y Dirección Nacional de Escuelas la normatividad referente a las competencias genéricas para la Policía Nacional, con el fin de desarrollar el plan anual de selección, formación, capacitación y entrenamiento. Por lo tanto, ninguna otra Dirección estará autorizada para modificar o adicionar competencias a las que establece la normatividad vigente.

ARTÍCULO 9°.- La Dirección de Talento Humano, Dirección Incorporación y Dirección Nacional de Escuelas, realizarán de acuerdo a su misionalidad el seguimiento y evaluación de las competencias genéricas para el servicio policial.

ARTÍCULO 10°.- La aplicación de las competencias genéricas, será realizada a partir de los procesos de divulgación, capacitación e implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional, lideradas por las Direcciones de Talento Humano, Nacional de Escuelas e Incorporación al personal uniformado de la Policía Nacional.

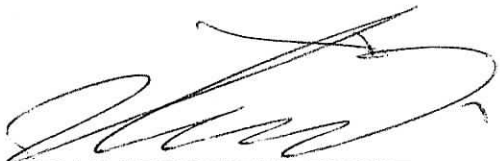
ARTÍCULO 11. Los perfiles de cargos por competencias para el personal uniformado de la Policía Nacional estarán descritos en el Manual de Funciones, de acuerdo a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. Las competencias específicas para los cargos del personal no uniformado, serán las reglamentadas a empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades del estado por disposición ministerial.

ARTÍCULO 12°.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga la Resolución 01751 del 22 de marzo de 2006.

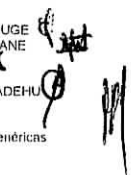
COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C, 29 MAR 2019


Mayor General **OSCAR ATEHORTUA DUQUE**
Director General Policía Nacional de Colombia


SEGEN

Elaboró: ORD-15 Erika Luengas Sánchez- DITAH GRUGE
Revisó: TE Juan Manuel Galvis Cardozo- DITAH PLANE
CT Yuliana Vargas Giraldo- DITAH GRUGE
MY Ingrid Cook- DITAH-GRUGEX
TC Mauricio Andrés Carrillo Álvarez- DITAH ADEHU
Aprobó: MG Alvaro Pico Malaver- DITAH
Fecha: 23 01-2019
Archivo: Publica: DITAH/GRUGE2018/Competenciasgenéricas



Carrera 59 No 26- 21 CAN
Teléfono(s) 5159849
ditah.adehu@policia.gov.co
www.policia.gov.co