



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

RESOLUCIÓN NÚMERO **00985** DEL **14 ABR 2025**

"Por la cual se expide el Manual de cargos, perfiles y funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

En uso de sus facultades, en especial las conferidas por el artículo 2°, numeral 3 del Decreto 113 de 2022, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2 de la Constitución Política de Colombia señala como fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Que el artículo 121 ibidem, establece que "*Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley*"; y en concordancia con el artículo 122 "*No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...)*".

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

Que la Ley 62 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 Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República*", establece la profesionalización de la actividad de Policía, y su formación académica integral, por lo que en la actualidad todos los miembros de la institución desarrollan un curso de formación previo a su nombramiento como funcionarios públicos que los capacita para el desarrollo de su vida institucional.

Que la norma ídem desarrolla la finalidad, principios, límites e inmediatez que caracterizan el servicio que presta la Policía Nacional, así como, la disponibilidad permanente en el ejercicio de las funciones inherentes a la actividad policial, las cuales se derivan de la obligación que tiene el Estado de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política de Colombia, así como la necesidad de asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Que conforme al párrafo del artículo 1 de la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993 "*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*", los manuales de funciones hacen parte de los instrumentos a través de los cuales se cumple el control interno.

Que la Ley 2179 del 30 de diciembre de 2021, en su artículo 100, define el plan de carrera en la Policía Nacional como una *"herramienta estratégica a través de la cual la institución propenderá por armonizar dentro del marco jurídico establecido, las necesidades, objetivos e intereses institucionales con las expectativas profesionales del personal en servicio activo(...)"*, *"estableciendo cargos estratégicos, planes de sucesión y rutas de carrera, teniendo en cuenta como mínimo grados, tiempos, cargos, tipos de unidad, niveles de responsabilidad y profesionalización, así como, procesos de acuerdo a la misionalidad y necesidades institucionales"*.

Que el artículo 8 del Decreto Ley 1800 del 14 de septiembre del 2000, *"Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional"*, establece los niveles de gestión: Operativa, Administrativa y Docente.

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"*, establece en su artículo 2, que *"el escalafón de cargos constituye la base para determinar la planta de personal de la Policía Nacional. Es la lista de cargos que se establece para cada uno de los grados de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional en servicio activo, clasificados por especialidad, perfil y requisitos mínimos para el cargo"*.

Que el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, determina que los organismos y entidades expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales, describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

Que el numeral 3 del artículo 2 del Decreto Nro. 113 del 25 de enero de 2022, *"Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional"*, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia, para *"Expedir en el marco legal de sus competencias las resoluciones, manuales, reglamentos y demás actos administrativos necesarios para dirigir la Policía Nacional en todo el territorio nacional de conformidad con las normas legales vigentes"*.

Que el numeral 2.8 del artículo 2 de la Resolución Nro. 4581 del 07 septiembre de 2006, *"Por la cual se establece el sistema de ubicación laboral para la Policía Nacional"*, fija como política en materia de ubicación laboral que *"el personal destinado o trasladado debe poseer las competencias requeridas para el desempeño de las funciones asignadas, así mismo debe ser sometido a constante reentrenamiento"*.

Que mediante la Resolución Nro. 02731 del 30 de agosto de 2010, se adoptó la metodología de perfiles de cargos por competencias para los cargos estructurales (comandantes, asesores, coordinadores y jefaturas) y demás cargos de la Policía Nacional para llevar a cabo la propuesta de ubicación laboral del personal uniformado.

Que el artículo 1 de la Resolución Nro. 01087 de marzo de 2019, *"Por la cual se implementan las competencias genéricas en la Policía Nacional"*, resuelve implementar las competencias genéricas en la Policía Nacional como una herramienta gerencial que asegure desempeños exitosos, comportamientos destacados y mejoramiento continuo del servicio de policía a nivel nacional.

Que el artículo 7 de la Resolución Nro. 2422 del 28 de julio de 2023, *"Por la cual se diseña el plan de carrera para el personal uniformado de la Policía Nacional"*, establece que la movilización de las rutas de carrera para el personal uniformado de la Policía Nacional será a través de los cargos.

Que el artículo 7 de la Resolución Nro. 1524 del 15 de mayo de 2024, *"Por la cual se establecen las competencias policiales funcionales para la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones"*, determina la recepción de reportes de los resultados de la validación de competencias policiales funcionales del personal uniformado de la institución.

Que la Resolución Nro. 1528 del 15 de mayo de 2024, *"Por la cual se expide el Reglamento de Doctrina de la Policía Nacional de Colombia"*, estableció las disposiciones de carácter general que norman determinados lineamientos acordes al modelo de gestión institucional; por consiguiente, su aplicación se circunscribe a los funcionarios que se desempeñan en el mismo.

Que el artículo 66 de la Resolución Nro. 3207 del 13 de septiembre de 2024, "Por la cual se expide el Reglamento del Servicio de Policía", establece la agrupación o delimitación funcional de dependencias de la Policía Nacional, observando el criterio de flexibilidad organizacional, con el objeto de asegurar el cumplimiento de la misionalidad constitucional a través de la prestación del servicio de policía.

Que la Resolución Nro. 04376 del 24 de diciembre de 2024, "Por la cual se expide el Marco de Gerencia de la Policía Nacional de Colombia". establecen un marco único y coherente para la gerencia policial frente a la articulación de la planificación estratégica, la ejecución de las operaciones, la evaluación de desempeño institucional y la toma de decisiones.

Que el presente Manual de cargos, perfiles y funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, se actualiza con el fin de establecer lineamientos y criterios para la creación de cargos, describiendo las denominaciones de los mismos acordes con el nivel de responsabilidad, asegurando así una estructura organizacional coherente y atendiendo las nuevas realidades y desafíos que enfrenta la Policía Nacional; la metodología adoptada en este manual se organiza a través de sus articulados, permitiendo expresar de manera explícita, funcional y dinámica las necesidades institucionales tales como, la ubicación laboral, educación formal y no formal, experiencia y habilidades comportamentales, lo que permite evaluar al funcionario de acuerdo a los niveles de responsabilidad y los criterios definidos en los cargos, perfiles y funciones, proporcionando a la Institución un medio adecuado para alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad, que permita el fortalecimiento del servicio de policía y el logro de los objetivos institucionales.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1. EXPEDIR. El Manual de cargos, perfiles y funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional¹, brinda la estructura de elementos técnicos y doctrinales que materializan su profesionalismo², proporcionando los parámetros que orientan el nombramiento del personal uniformado en los cargos establecidos para cada uno de los grados aportando al Direccionamiento del Talento Humano y a los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 2. FUNDAMENTO. Este manual alinea y genera sinergia entre los cargos, perfiles y funciones, de cara al cumplimiento de la misionalidad constitucional y legal, acorde al diseño y rediseño organizacional de la estructura orgánica de cada unidad, teniendo en cuenta los procesos, procedimientos y su adaptación a los cambios institucionales, integrando el desarrollo tecnológico, la mejora e innovación de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 3. OBJETO. Definir los parámetros para la gestión de talento humano frente a las competencias laborales del personal uniformado, asignando las responsabilidades, mediante cargos, perfiles y funciones, como elementos necesarios para el logro de la misionalidad constitucional y legal.

ARTÍCULO 4. ALCANCE. Su aplicación corresponde al personal uniformado que integra la institución para el cumplimiento efectivo del ejercicio de sus funciones; el presente manual establece las bases para el traslado y ubicación laboral del personal de acuerdo a su competencia³ y desempeño laboral, constituyéndose como un soporte que justifica la existencia de los cargos⁴ en la Policía Nacional.

¹Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, artículo 2.2.2.6.1 "(...) expedirán el manual específico de funciones (...)"

² Ley 62 del 12 de agosto de 1993, artículo 7o. "Profesionalismo".

³ Norma Internacional ISO 9001:2015; 7.2 "competencia".

⁴ Departamento administrativo de la función diciembre de 2012 guía para establecer o ajustar el manual específico de funciones y de Competencias Laborales departamento

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN "POR LA CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE CARGOS; PERFILES Y FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

PARÁGRAFO 1. De conformidad con la misionalidad constitucional, legal y de acuerdo con las necesidades del servicio de policía, el personal uniformado podrá desempeñarse en cualquier unidad policial del territorio nacional, acorde a su grado, cargo, perfil y función asociada.⁵

PARÁGRAFO 2. El presente manual será una herramienta orientadora para el director general de la Policía Nacional, en lo que refiere al Escalafón de Cargos⁶, generando una lista de cargos por grados, cantidades y propósito principal dentro de la Policía Nacional, alineándose a los conceptos doctrinales para la fuerza pública.

ARTÍCULO 5. COMPETENCIA. La Dirección de Talento Humano, tendrá la responsabilidad de la administración de los cargos, perfiles, funciones y competencias laborales, aplicable a los funcionarios uniformados de la institución y así mismo velar por el cumplimiento de las disposiciones del presente manual.

ARTÍCULO 6. NIVELES DE GESTIÓN PARA LA EVALUACIÓN⁷. Se adoptan los niveles de gestión Operativo, Administrativo y Docente según la naturaleza del cargo⁸ desempeñado por el personal uniformado que desarrolle los procesos institucionales encaminados a contrarrestar el accionar de la delincuencia, soporte administrativo y capacitación que permitan alcanzar el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo profesional.

Capítulo II

CARGOS, PERFILES Y FUNCIONES

ARTÍCULO 7. CARGOS. Es el conjunto de características que precisan y detallan los atributos académicos, de experiencia y funciones necesarias para el desarrollo de los procesos institucionales, mediante las estructuras orgánicas proyectadas al cumplimiento de la misionalidad constitucional y legal.

ARTÍCULO 8. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO. Corresponde a la denominación que identifica el cargo, expresión única que lo diferencia de otros, no solo debe ser descriptivo, sino también coherente con la estructura orgánica.

ARTÍCULO 9. CONDICIÓN DEL CARGO. Es un criterio de ordenación y clasificación para realizar análisis relacionados con la administración del talento humano, abarcando factores como: situación administrativa, cargos críticos, cargos susceptibles a la corrupción, cargos estratégicos y comisión en la función pública, así.

- **Situación administrativa:** permite la identificación de las novedades en las que se pueden encontrar los uniformados de la Policía Nacional durante su relación laboral.
- **Cargos críticos:** son aquellos relacionados con la toma de decisiones y que impactan directamente la misionalidad constitucional y legal de la institución, siendo sensibles en términos de continuidad, cuyas funciones y actividades no pueden ser suspendidas por las diferentes atribuciones legales designadas; características de obligatorio nombramiento y ocupación del puesto.
- **Cargos susceptibles a la corrupción:** son de especial atención ante la posibilidad que, por acción u omisión, se usen para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio particular o privado, promoviendo la cultura de la ilegalidad, motivo por el cual se hace necesario identificar, medir, controlar y monitorear constantemente los cargos que generan el riesgo institucional de corrupción en el desarrollo de sus funciones.
- **Cargos estratégicos:** están relacionados al impacto de la ejecución y despliegue de los procesos, encargados de determinar los objetivos institucionales y su toma de decisiones es fundamental para el cumplimiento de las metas, caracterizándose por su plan de sucesión y

5 Ley 62 del 12 de agosto de 1993; artículo 8o. obligatoriedad de intervenir.

6 Artículo 2. Decreto Ley 1791 DE 2000

7 Decreto Ley 1800 de septiembre 2000, artículo 8 "Niveles de Gestión".

8 Artículo 8. Decreto Ley 1800 DE 2000

transferencia de conocimiento al efectuar el nombramiento del cargo, teniendo un alto costo de reemplazo, por las competencias y perfiles requeridos en el cargo.

- **Cargos en comisión en la función pública:** son asignados al personal uniformado en servicio activo que se encuentren en comisión en otras entidades del Estado y sean autorizadas por el Ministerio de Defensa Nacional, para efectos de ubicación laboral, evaluación de desempeño policial y promoción laboral. Se establecerá la denominación del cargo alineado a la respectiva comisión, de acuerdo al acto administrativo de posesión y al manual de funciones de cada entidad.

PARÁGRAFO 1. Las funciones desempeñadas durante las comisiones en la administración pública no estarán contempladas dentro del presente manual como funciones propias del personal uniformado de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2. La entidad donde se encuentra asignado el uniformado en comisión en la administración pública, será la encargada de establecer y certificar las funciones desempeñadas durante la permanencia de los mismos.

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DE APORTE AL SERVICIO. Es una clasificación de orden interno de la Policía Nacional para efecto del presente manual de funciones, que permite identificar y categorizar los cargos a través de su aporte misional, así:

- **Operativo:** es la clasificación que permite identificar los cargos que están encaminados a contrarrestar el accionar de la delincuencia, la prevención, la conservación del orden público y la convivencia pacífica, aportando directamente a los procesos misionales de la Policía Nacional.
- **Administrativo:** es la clasificación que permite identificar los cargos cuyo propósito principal es la administración de los recursos logísticos, de talento humano o de servicio y apoyo, aportando directamente a las responsabilidades administrativas en la Policía Nacional.
- **Administrativo con aporte operativo:** es la clasificación que permite identificar los cargos cuyo propósito principal es la administración de los recursos logísticos, de talento humano o de servicio y apoyo, aportando directamente a las responsabilidades administrativas y los procesos misionales de la Policía Nacional.
- **Docente:** es la clasificación que permite identificar los cargos que por su misionalidad aportan directamente a la formación inicial o educación continua en las diferentes especialidades y modalidades del servicio en la Policía Nacional.

ARTÍCULO 11. PERFIL. Es el conjunto de requerimientos de un cargo, reflejados en la educación formal, formación para el trabajo, habilidades y experiencia inmersa en las competencias del saber, saber hacer y saber estar, garantizando el desempeño laboral de manera efectiva conformados por los siguientes componentes, así:

A. Competencias del saber: las competencias del saber representan los conocimientos mínimos requeridos para el desempeño⁹ de cada cargo. Conformada por los siguientes niveles de formación:

Educación formal: compuesta por las temáticas de estudios técnicos profesionales, técnicos laborales, tecnológicos, profesional universitario y posgrados agrupados por temáticas, denominadas familias de estudio, de acuerdo con un área del conocimiento específico alineados a los parámetros regulatorios de la misma.

Formación para el trabajo: compuesta por las capacitaciones de actualización de conocimientos, evidenciados en seminarios, cursos y diplomados, asociados por familias de estudio, las cuales son agrupaciones de las capacitaciones en una sola denominación

⁹ Artículo 2.2.4.2 del Decreto 815 de 2018 definición de competencias.

o concepto que se refieran a un área del conocimiento específico acorde a los parámetros regulatorios de este nivel de formación.

- B. Competencia del saber hacer:**¹⁰ hace referencia a la experiencia mínima requerida para ocupar el cargo. Se encuentra directamente vinculada con el reconocimiento de los cargos ocupados con anterioridad por parte del funcionario, con el fin de asegurar que su experiencia laboral se ha desarrollado en áreas afines a dicho cargo, con un tiempo mínimo de 6 meses durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al mismo.¹¹ La compone los siguientes elementos:

Grado: es la clasificación jerárquica y piramidal que indica la posición y autoridad de un funcionario en la estructura organizacional de la Policía Nacional.

Experiencia: es la suma de conocimientos, habilidades y destrezas que una persona adquiere a lo largo de su trayectoria laboral al desempeñar diferentes cargos y responsabilidades dentro de la institución, permitiendo la proyección al siguiente cargo según su nivel de responsabilidad, agrupándose dentro de una familia de cargos. (consiste en agrupar en un solo concepto o denominación, cargos que comparten criterios y competencias similares en su propósito y funcionalidad).

- C. Competencia del saber estar:** hace referencia a las habilidades comportamentales que posee el funcionario para desarrollar un cargo con capacidad y destreza aplicando sus habilidades blandas, experiencia y conocimiento, considerando las demandas del entorno, se definen así:¹²

Competencias comportamentales: comportamientos que emplea una persona para movilizar su voluntad y la de otros con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos. Estos comportamientos están identificados a través de los instrumentos de evaluación con los que cuenta la Dirección de Talento Humano.

Competencias funcionales: son aquellas destrezas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral según los estándares y la calidad establecidos por la institución. Estas habilidades se relacionan además con el "quehacer", es decir, con la especificidad del cargo y las funciones a realizar.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES. En este elemento se registran las intenciones con las cuales se determina el cumplimiento del propósito principal del cargo, se construyen siguiendo la siguiente estructura: Verbo (Infinitivo) + Objeto + Condición; las acciones descritas en cada verbo deben ser medibles, generar resultados, las funciones se conforman por criterios de desempeño y evidencias acordes a los parámetros descritos¹³.

ARTÍCULO 13. CRITERIOS DE DESEMPEÑO. Permiten emitir un juicio frente a la ejecución de las funciones específicas por parte del funcionario que se desempeña en el cargo, se construyen siguiendo la estructura: Producto + Verbo + Criterio de calidad + Contexto.

ARTÍCULO 14. EVIDENCIAS. Es la relación de hechos, datos, documentos, registros y demás elementos verificables con los cuales se puede demostrar y comprobar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asumidas por el funcionario en su desempeño laboral, las cuales son:

10 Artículo 2.2.4.5. del Decreto 815 de 2018 competencias funcionales

11 Artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015 periodo de prueba "tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo"

12 Artículo 2.2.4.6. del Decreto 815 de 2018 Competencias comportamentales

13 Resolución 00247 de 2005 manual de diseño curricular para el desarrollo de competencias en la formación profesional integral

- A. **De desempeño:** son las actitudes y comportamientos que debe asumir el uniformado en el cumplimiento de las funciones, en la obtención de los productos y en la prestación de los servicios bajo su responsabilidad.
- B. **De conocimiento:** son las habilidades adquiridas mediante los procesos de educación formal y formación para el trabajo asociados al desempeño de las funciones.
- C. **De producto:** resultado de la gestión desarrollada por el empleado en cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas, ajustados a los criterios de desempeño anteriormente establecidos.

ARTÍCULO 15. FUNCIONES GENÉRICAS. Son las tareas, actividades y acciones que se encuentran estandarizadas y establecidas para ser cumplidas en todos los cargos, de acuerdo con las políticas institucionales y cuenta con la siguiente estructura: Verbo (infinitivo) + Objeto + Condición.

Capítulo III

VALORACIÓN DEL PERFIL DEL CARGO

ARTÍCULO 16. AJUSTE AL PERFIL DEL CARGO. Es una evaluación que determina la idoneidad de un funcionario para ejercer en el cargo, considerando los requisitos específicos del perfil. Dicho examen permite identificar la brecha que el funcionario policial tiene frente al ajuste al perfil en términos de competencias del SABER, SABER HACER y SABER ESTAR; el resultado obtenido se mostrará mediante una escala de cero (0) a cien (100) puntos, la cual se describe a través de los siguientes rangos:

- **Fortaleza de 90 a 100 puntos:** el funcionario que se encuentre dentro de este rango de valoración del perfil del cargo, cumple en un alto porcentaje de los requerimientos del cargo, obteniendo una calificación de 90 o más puntos de acuerdo con la evaluación realizada a través del módulo de perfiles de cargos por competencias del sistema de información vigente.
- **Ajuste de 70 a 89,99 puntos:** el funcionario que se encuentre en este nivel, se ajusta al perfil del cargo obteniendo una calificación entre 70 y 89,99 puntos, sin embargo, estos policiales deberán identificar las brechas en los ítems del perfil donde no están alcanzando los puntajes establecidos para cada uno de ellos.
- **Avance de 41 a 69,99 puntos:** el funcionario que en su evaluación se ubique en este rango, obteniendo una calificación entre 41 y 69,99 puntos, no se ajusta al perfil del cargo; por lo cual, es necesario analizar minuciosamente la necesidad de asignación del cargo o definir su continuidad en el mismo según sea el caso, siempre y cuando las brechas en los ítems del perfil sean por formación para el trabajo o habilidades comportamentales, las cuales pueden ser subsanadas a través del plan de desarrollo individual.
- **Debilidad de 0 a 40,99 puntos:** el funcionario que, al ser evaluado en el módulo de perfiles de cargos por competencias del sistema de información vigente, obtenga un puntaje igual o inferior a 40,99, no podrá ser asignado al cargo. Cuando el uniformado ya esté desempeñando dicho cargo, deberá ser reasignado a uno nuevo.

ARTÍCULO 17. NIVELES DE RESPONSABILIDAD. Corresponde a la jerarquía de acuerdo a la responsabilidad de los cargos en la institución, diseñados con el fin de asegurar el cumplimiento a lo establecido en la estructura orgánica institucional para el funcionamiento de cada dependencia, así:

- **Dirección:** en este nivel se encuentran los cargos responsables de establecer la dirección estratégica de la unidad, tomar decisiones claves, asignar recursos y fomentar la cultura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos de la institución, de tal manera que, soportan el mayor nivel de responsabilidad de la unidad.
- **Administración y gestión:** en este nivel se relacionan los cargos que articulan, supervisan el cumplimiento de los objetivos y la misionalidad de la unidad, los cuales requieren habilidades de planeación, comunicación y control.
- **Asesoría:** en este nivel se encuentran relacionados los cargos ligados directamente al aporte y análisis de información estratégica, requieren formación profesional o de posgrado, conocimientos en materias específicas y experiencia en el campo de desempeño, apoyando la toma de decisiones de los cargos de dirección, administración y gestión.
- **Contribución individual superior:** nivel en el cual se encuentran los cargos que requieren formación profesional adicional a la formación policial inicial, suelen estar vinculados a tareas sensibles, realizan análisis de los procesos y procedimientos propios de su unidad, generando estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia.
- **Contribución individual media:** este nivel corresponde a los cargos que operacionalizan, analizan y ejecutan los procedimientos, requieren conocimientos en materias específicas y experiencia en el campo de desempeño. Requieren formación técnica o tecnológica adicional a la formación policial inicial.
- **Contribución Individual básica:** este nivel corresponde a los cargos de ejecución para el desempeño de sus funciones, requieren los conocimientos policiales esenciales y formación para el trabajo.

ARTÍCULO 18. DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS DE ACUERDO CON EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD. Corresponde a la agrupación en la designación de los cargos según el nivel de responsabilidad y propósito principal, son determinados como referencia para la ubicación laboral del personal y la creación de los cargos.

Nivel de responsabilidad	Descripción cargo
Dirección	Director Subdirector Comisionado Comandante de unidad Subcomandante de unidad Inspector general Subinspector general Jefe nacional Subjefe nacional Jefe oficinas asesoras Subjefe oficinas asesoras Secretario general Subsecretario (a) general

Nivel de responsabilidad	Descripción cargo
Administración y gestión	Secretario privado Jefe de dependencia Comandante de dependencia Subcomandante de dependencia Subcomisionado Coordinador de dependencia Administrador de dependencia Decano Vicerrector Inspector de dependencia Rector Coordinador suboficial o mando nivel ejecutivo de dirección
Asesoría	Asesor (a) Suboficial o mando nivel ejecutivo de comando Orientador Orientador temático
Contribución individual superior	Comandante de compañía Tesorero Contador Abogado defensa judicial Supervisor Instructor Edecán Enlace Caracterizador Piloto Copiloto Instrumentador Desarrollador Articulador Analista Arquitecto de software Armero Comandante de escuadra Comandante de sección Diseñador Periodista Dinamizador

Nivel de responsabilidad	Descripción cargo
	Odontólogo Optómetra Medico Neuropsicólogo Fonoaudiólogo Terapeuta Bacteriólogo Enfermero Psicólogo Endodoncista Trabajador social Nutricionista Cirujano Ginecólogo Oftalmólogo Audiólogo Profesional jurídico Verificador Administrador de piso Medico laboral
Contribución individual media	Webmaster Luthier Community Locutor Camarógrafo Editor Almacenista Docente Normalizador Ayudante técnico Buzo Rescatista Liquidador Codificador Auditor Regente Mentory Perfilador Microfilmador

Nivel de responsabilidad	Descripción cargo
	Perito Músico Programador Responsables Investigadores Promotores Guía Gestor Relevante de guardia Sustanciador Control amarillo Negociador Hombre/mujer de protección Integrante transitó Operador despacho Trazador Facilitador Procesador Preparador Revisor Instrumentador Validador Radiologo Implementador Dependiente judicial Técnico infraestructura
Contribución individual básica	Conductor Secretario Auxiliar Centinela Radicador Estafeta Operador Integrante Regulador Tripulante cabina de vuelo Mediador Recolector Difusor

Nivel de responsabilidad	Descripción cargo
	Notificador

ARTÍCULO 19. ESCALAS DE EVALUACIÓN PARA EL AJUSTE AL PERFIL DEL CARGO. Para la evaluación de los perfiles de cargos por competencias, se definen cinco (05) escalas de evaluación, las cuales permiten determinar el puntaje máximo a obtener en cada ítem del perfil del cargo, estableciendo si un funcionario se ajusta o no al mismo, así:

- **Prevalencia en el grado:** en esta escala de evaluación prevalece el puntaje del ajuste al perfil del cargo asociado al ítem del **grado policial**, con el objetivo de contribuir al desempeño efectivo acorde al nivel de responsabilidad, es utilizado para los cargos en los cuales la importancia del perfil, radica en su nivel jerárquico en la institución.
- **Prevalencia en el pregrado:** en esta escala de evaluación predomina el puntaje del ajuste al perfil del cargo en el ítem de **educación** (profesional universitario, tecnólogo o técnico), cuando el desarrollo de las funciones del cargo requiera un conocimiento específico e indispensable, que le otorga la competencia para el cumplimiento de sus funciones.
- **Prevalencia en el posgrado:** en esta escala de evaluación prima el puntaje del ajuste al perfil del cargo en el ítem de educación (posgrado), cuando sea a través del conocimiento y habilidades que contribuyan al desempeño del funcionario en el cargo, exigiendo una formación académica en términos de especialización, maestría o doctorado, es utilizado para los cargos que por su complejidad requiere orientar equipos de trabajo a través de un conocimiento específico para el desarrollo de las funciones de la dependencia.
- **Prevalencia en formación para el trabajo:** en esta escala de evaluación es prioridad el puntaje del ajuste al perfil del cargo, en el ítem de formación para el trabajo, de tal manera que contribuya al desempeño del funcionario mediante una capacitación en términos de (seminario, curso o diplomado), en temas relacionados con las funciones del cargo.
- **Prevalencia igualitaria entre dos (02) ítems de la escala de evaluación:** en esta escala de evaluación se requiere que el puntaje del ajuste al perfil del cargo, sea de forma equitativa; por ende, cuenta con dos (02) ítems de la evaluación del perfil, necesarias para el cumplimiento del propósito principal del cargo.

Capítulo IV

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 20. OBLIGACIONES.¹⁴ Los señores directores, jefes oficinas asesoras, comisionado de derechos humanos, inspector general, comandantes de regiones, metropolitanas, departamentos de policía, serán responsables de la ubicación laboral acorde al perfil del personal de su unidad, y demás establecidos en el presente manual para cada uno de los cargos.

PARÁGRAFO 1. Es responsabilidad del jefe inmediato, el entrenamiento al cargo de los funcionarios, propendiendo que cuenten con el conocimiento explícito de las responsabilidades de este, así como de los compromisos en el desempeño de sus funciones; constituyéndose esta actividad como la toma de conciencia determinada en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. Cuando se generan movimientos internos de personal es responsabilidad de los jefes o responsables de talento humano la verificación de la toma de conciencia de las funciones, a través del Portal de Servicios Internos o los sistemas de información que disponga la institución.

PARÁGRAFO 3. El jefe inmediato, el jefe o responsable de talento humano o el que haga sus veces deberán propender por el ajuste al perfil del cargo, acorde a las disponibilidades institucionales para el adecuado desempeño de las funciones asignadas o la implementación de los planes de desarrollo individual que permitan el cumplimiento al perfil requerido.

PARÁGRAFO 4. En los casos donde se evidencien malas prácticas de ubicación laboral, el personal policial podrá informarlo a la Dirección de Talento Humano, la cual está facultada para intervenir y tomar las acciones necesarias para propender por el cumplimiento del presente manual.

ARTÍCULO 21. SISTEMA DE INFORMACIÓN. Permite crear, sistematizar, almacenar y modificar los diferentes atributos del perfil de cargo, al mismo tiempo que sirve como soporte técnico y antecedente histórico de la institución, constituyéndose a su vez como la herramienta para analizar el perfil laboral del personal uniformado de la policía nacional en cuanto a trayectoria y formación académica, para desempeñarse en los diferentes cargos, acorde a los niveles de gerenciamiento¹⁵, responsabilidad y jerarquía institucional, generando sinergia entre las dependencias de la institución.

PARÁGRAFO. La Policía Nacional determina el sistema de información para la creación, modificación, eliminación y visualización de los cargos y perfiles, aportando a la implementación de la Política de Gobierno Digital.¹⁶

ARTÍCULO 22. MODIFICACION DE CARGOS, PERFILES Y FUNCIONES. La Dirección de Talento Humano, tendrá la responsabilidad de crear, modificar o suprimir los cargos y perfiles, cada vez que se apruebe la estructura orgánica de una unidad por parte del señor director general de la Policía Nacional, o cuando sea necesario intervenir para el mejoramiento de la administración del talento humano.

PARÁGRAFO 1. Corresponde a la unidad responsable del rediseño organizacional, solicitar a la Dirección de Talento Humano la creación o actualización de las dependencias y cargos en el sistema de información establecido para tal fin.

PARÁGRAFO 2. Los jefes o responsables de talento humano de las unidades de policía dueñas de proceso o quien haga sus veces, interesados en realizar modificación o eliminación de cargos, perfiles y funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, deberán elaborar solicitud a la Dirección de Talento Humano debidamente sustentada, adjuntando el acta de aprobación, suscrita por el director o jefe de oficina asesora y anexando la ficha del cargo. Para cualquier tipo de modificación del cargo, perfil o función se podrá solicitar después de un año de su creación o modificación.

ARTÍCULO 23. INTEGRACIÓN CON LA TABLA DE ORGANIZACIÓN POLICIAL. La Tabla de Organización Policial (TOP), se integrará con el manual de cargos, perfiles y funciones, estableciendo cantidades mínimas requeridas de personal, de acuerdo con los cargos de la estructura orgánica de cada unidad.

ARTÍCULO 24. ESTÁNDARES PROFESIONALES. Entiéndase como el conjunto de normas, directrices y criterios que regulan las condiciones laborales de los uniformados de la Policía Nacional, abarcando aspectos como la formación, educación, experiencia y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones del cargo, de acuerdo con las normas legales.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta los parámetros, criterios y requisitos establecidos para el direccionamiento del Talento Humano en la Policía Nacional, la definición de los estándares mínimos profesionales para el servicio de policía y la validación de competencias policiales se evaluarán como insumo a considerar en la modificación o ajuste de los cargos para el servicio de policía.


¹⁵ Resolución 3207 del 13 de septiembre de 2021 "Reglamento del Servicio de Policía", artículo 66. unidad policial.


¹⁶ Artículo 2.2.9.1.2.2. del Decreto 767 de 2022 Lineamientos, guías y estándares


ARTÍCULO 25. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 00937 del 10 de marzo del año 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".


Dada en Bogotá D.C., a los

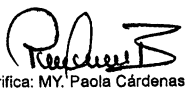
14 ABR 2025



Brigadier General **CARLOS FERNANDO TRIANA BELTRAN**
Director General Policía Nacional de Colombia

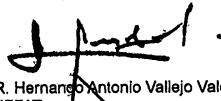

Elaboró: SI. Winer Esmit Canelo Villarreal
DITAH - ANAOC

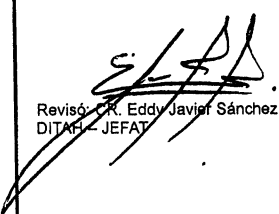

Revisó: IJ. Jose Numar Alcalá Sánchez
DITAH - ANAOC



Verifica: CT. Diego Leonardo Pinto Pineda
DITAH - ARCAP (E)


Verifica: MY. Paola Cárdenas Bermúdez
SUDIR - GRASE


Revisó: TC. Cristhian Mauricio Barrero Sanchez
OFPLA - CENPO


Revisó: CR. Hernando Antonio Vallejo Valencia
OFPLA - JEFAT


Revisó: CR. Eddy Javier Sánchez Sandoval
DITAH - JEFAT


Revisó: BG. Hernán Alonso Meneses Gelves
SEGEN - JEFAT


Aprobado: BG. Rosamberg Novoa Piñeros
SUDIR - JEFAT

Fecha de elaboración: 11/03/2025
Ubicación: //Documentos/2025/resoluciones

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá, D.C.
Teléfonos 5159884 - IP 9884
ditah.guper-top@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA