MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL

DIRECCIÓN GENERAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 1572 **DE** 08 MAY 2023

"Por la cual se expide el Reglamento de Bienestar Laboral de la Policía Nacional de Colombia"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

En uso de sus facultades legales conferidas el numeral 3, del artículo 2 del Decreto 113 de 2022, y

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, dispone: *"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 1562 del 11 de julio de 2012, "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", en el artículo 1° definió Salud Ocupacional, así: "*Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones*".

Que la Ley 1635 del 11 de junio de 2013, "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos", en su artículo 1 dispone: "*Conceder a los Servidores Públicos, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles*".

Que la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", en su artículo 5, dispone: "*Incentivo de uso para funcionarios públicos: Los funcionarios púbicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta*", por lo que se

hace necesario reglamentar y delimitar al detalle el otorgamiento del incentivo por el uso de la bicicleta al personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional, en aras de contribuir al cumplimiento de la norma que tiene como propósito mitigar el impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

Que la Ley 1822 del 04 de enero del 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", determinó en el numeral 1, del artículo 1 que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto.

Que la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones", determinó en el parágrafo 2, del artículo 2 que el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, así mismo expresa que la licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

Que la Ley 2179 del 30 de diciembre del 2021, "Por la cual se crea la categoría de patrulleros de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de Policía y se dictan otras disposiciones", en sus artículos 26, 37, 38, 40, 41, 42, 43 y 131, dispone:

> **Artículo 26.** *Distinciones para el personal de patrulleros de Policía. Son los reconocimientos que se otorgan al patrullero de Policía en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, previo lleno de los requisitos.*
>
> *(...)*
>
> ***Artículo 37.*** *Licencia Remunerada. Es la concedida por el director general de la Policía Nacional hasta por dos (2) años, con derecho a sueldo y prestaciones, previa solicitud del patrullero de Policía, para realizar cursos en el país, o en el exterior, o para asistir a eventos que, en todo caso, resulten de interés para la Policía Nacional; lo anterior siempre y cuando los costos de la totalidad del curso o evento sean sufragados por entidades nacionales o extranjeras o por el interesado.*
>
> *(...)*
>
> ***Artículo 38.*** *Licencia sin derecho a sueldo. El director general de la Policía Nacional podrá conceder licencias no remuneradas al patrullero de Policía que, agotadas sus vacaciones, así lo solicite y acredite justa causa, hasta por noventa (90) días en el año, continuos o discontinuos; la intermitencia no dará lugar al inicio de un nuevo período.*
>
> *(...)*
>
> ***Artículo 40.*** *Licencia por aborto. Cuando en el periodo de gestación sobrevenga el aborto, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de conformidad con las normas del subsistema de Salud de la Policía Nacional.*

Artículo 41. *Licencia por paternidad. Es la cesación remunerada en el ejercicio del cargo y función por dos (2) semanas, concedidas al patrullero de Policía en los casos de nacimiento de su hijo o la entrega formal por adopción, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia. En ambos casos, deberá certificar tal circunstancia.*

El soporte válido para el otorgamiento de licencia por paternidad es el Registro Civil de Nacimiento o el documento que acredite la entrega formal por adopción, los cuales deberán presentarse a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes de la ocurrencia del evento.

Artículo 42. *Licencia por luto. El patrullero de Policía tendrá derecho a una licencia de luto de cinco (05) días, cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o segundo civil.*

Parágrafo. En sitios geográficos de difícil acceso, el director general de la Policía Nacional, una vez establezca los mismos, adicionará a la licencia de luto conferida al patrullero de Policía, un término de hasta cinco (5) días calendario, para que atienda la situación familiar.

Artículo 43. *Licencia Especial. El director general de la Policía Nacional podrá conceder licencia, sin derecho a sueldo, ni prestaciones sociales, al patrullero de Policía cuyo cónyuge o compañero (a) permanente, sea destinado a comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público, hasta por un término igual a la duración de la comisión. Este tiempo no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.*

(…)

Artículo 131. Licencia por luto. En sitios geográficos de difícil acceso, el director general de la Policía Nacional, una vez establezca lo mismo, adicionará a la licencia de luto conferida al personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes un término de hasta (5) días calendario, para que atienda la situación familiar.

Que el Decreto Ley 1212 del 08 junio de 1990, "Por el cual se reforma el estatuto del personal y suboficiales de la Policía Nacional", en el artículo 133 establece: "*LICENCIA POR MATERNIDAD Y ABORTO… Cuando en el curso del embarazo sufran aborto, la licencia remunerada será solo de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de la Sanidad de la Policía Nacional*".
Que el Decreto Ley 1213 del 08 junio de 1990, "Por el cual se reforma el estatuto del personal de agentes de la Policía Nacional", en el artículo 94, establece: *"LICENCIA POR MATERNIDAD Y ABORTO… Cuando en el curso del embarazo sufran aborto, la licencia remunerada será solo de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de la Sanidad de la Policía Nacional*".

Que el Decreto Ley 1567 del 05 de agosto de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", en su Título II, artículo 13, establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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 el artículo 93, estipula: "*ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El director general de la Policía Nacional establecerá los estímulos e incentivos que deban otorgarse al personal uniformado*".

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

Que el Decreto Ley 1795 del 14 de septiembre del 2000, "Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional", establece el Servicio de Sanidad inherente a las operaciones militares y del servicio policial como parte de su logística Militar, además lo referente al servicio integral de salud en las áreas de promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación del personal afiliado y sus beneficiarios.

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

Que el Decreto Ley 91 del 17 de enero de 2007, "Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal", en su artículo 71, establece los objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación.

Que el Decreto 1091 del 27 junio de 1995, "Por el cual expide el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional", en el artículo 43, establece: *"DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: El personal femenino del nivel ejecutivo de la Policía Nacional, en servicio activo, que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, según concepto del médico tratante, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, con la totalidad de las remuneraciones correspondientes a su grado, devengados en el momento de suceder el hecho".*

Que el Decreto 4661 del 19 de diciembre del 2005, en su artículo 1 modificó el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, señalando: "*Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto*".

Que el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", define las obligaciones a cargo del empleador y contratante, dentro de las cuales se establece la elaboración del plan de trabajo anual que constituye un documento indispensable dentro del Sistema de

Gestión de Seguridad y salud en el trabajo SGSST, atendiendo a los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en título 10, regula lo relacionado con el sistema de estímulos.

Que el Decreto 113 del 25 de enero de 2022, "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional", en el numeral 3, del artículo 2°, faculta al director general de la Policía Nacional de Colombia, para: "*Expedir en el marco legal de su competencia, 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 la Resolución Nro. 00912 del 01 de abril del 2009, "Por la cual se expide el Reglamento del Servicio de Policía", pone de manifiesto en su artículo 25 que la Policía Nacional "*es un cuerpo armado permanente y de naturaleza civil a cargo de la Nación, constituida con régimen y disciplina especiales, que hace parte de la Fuerza Pública en los términos del artículo 218 de la Constitución Política*" (...). Así mismo, en su artículo 73 dispone que: "De acuerdo con la naturaleza de la actividad de la Policía Nacional, se encuentra establecida la previsión de los períodos de la jornada laboral y de los lapsos de descanso; sin embargo, el funcionario de policía debe estar en permanente disponibilidad, es decir, la obligación de prestar sus servicios cuando estos sean demandados por sus comandantes, aun en días y en horas que no hacen parte de su turno normal, en razón de ser ello indispensable por la prevalencia del interés general y para el cumplimiento del objeto propio de aquella.

Que la Resolución Nro. 01360 del 04 de abril del 2016, "Por la cual se expide el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional", da a conocer, los lineamientos definidos para el fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de los funcionarios de la institución.

Que la Resolución Nro. 000395 del 07 de noviembre del 2018, "Por la cual se reglamentan los parámetros para el otorgamiento del apoyo económico estudiantil (beca) en los programas y eventos académicos ofertados por la Dirección Nacional de Escuelas", determina los criterios que se deben tener en cuenta para el acceso a la oferta académica.

Que la Resolución Nro. 0312 del 13 de febrero de 2019, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST", expedida por el Ministerio del Trabajo, determina los estándares mínimos de este sistema de gestión aplicables a todos los empleados y contratantes del personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficio.

Que el Instructivo Nro. 016 DIPON-OFPLA del 15 de mayo de 2018, "Jornada de trabajo para el personal no uniformado de la Policía Nacional", establece la disminución de cuatro (4) horas en el horario de trabajo para el personal no uniformado.

Que la circular permanente Nro. RS20230130006793/2023 del 30 de enero del 2023, establece los acuerdos y compromisos de la mesa singular del Ministerio de Defensa Nacional con relación a las áreas de bienestar, capacitación, dotación, seguridad y salud en el trabajo, gestión del talento humano, actuación administrativa y descuento sindical para el personal civil no uniformado que labora al servicio del mismo.

Que se hace necesario contar con un documento dentro de la doctrina institucional que permita orientar de manera oportuna y asertiva aspectos relacionados con el salario emocional e incentivos, delimitando su administración y otorgamiento para lograr una adecuada implementación y generar un impacto positivo en la calidad de vida en los hombres y mujeres de la institución y sus familias, alineado con la Política de Gestión Humana y Cultura Institucional, bajo la premisa de la prevalencia del servicio de policía como servicio público esencial para el Estado colombiano y una necesidad sentida de los residentes en el territorio nacional.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

R E S U E L V E:

Artículo 1. Expedir. El reglamento de Bienestar Laboral de la Policía Nacional de Colombia.

TÍTULO I
GENERALIDADES

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 2. Objeto y Alcance. Generar lineamientos por medio de los cuales se determinen una serie de acciones que contribuyan al bienestar laboral y en consecuencia el mejoramiento de la calidad de vida de los hombres y mujeres de la Institución, teniendo en cuenta que el talento humano es el eje fundamental de la efectividad del servicio de policía, además se busca resaltar la labor de quienes a través de su desempeño individual o grupal se destacan de manera positiva y creativa, aportando valor agregado en la consecución de los objetivos y metas institucionales, teniendo en cuenta que cuanto más alto es el nivel de motivación de los funcionarios, más fuerte es el vínculo entre la satisfacción, la ejecución y los resultados, fortaleciendo así la confianza, compromiso y efectividad. Un Policía motivado, comprometido y orgulloso de la institución que representa, será siempre un funcionario solidario, disciplinado y efectivo con las necesidades de la ciudadanía.

Por lo descrito con antelación, es importante aclarar que el otorgamiento de los incentivos y estímulos no se considera un derecho adquirido, por el contrario, es preciso establecer que los mismos son una estrategia encaminada a promover condiciones que impacten de manera positiva la labor realizada día tras día en los diferentes ámbitos de gestión en la institución, sin que esto llegue a afectar la adecuada y efectiva prestación del servicio de policía.

Artículo 3. Destinatarios. Aplica a todo el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional.

Artículo 4. Salario Emocional. Se define como retribuciones no pecuniarias que recibe un funcionario, a través de nuevas estrategias como jornadas flexibles de trabajo, programas de bienestar y reconocimiento; el salario emocional se divide en dos (2) elementos:

1. **Intrínsecos:** son aquellos elementos que se perciben de manera subjetiva por la persona, por ejemplo, la satisfacción en el trabajo, el reconocimiento verbal, entre otros aspectos.

2. **Extrínsecos:** son los elementos cuantificables, por ejemplo, las estrategias de conciliación entre el ámbito familiar, personal y laboral, servicios complementarios que ofrece la Institución, entre otros.

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

CAPÍTULO II
Obligaciones

Artículo 5. Obligaciones. Es obligación del personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional acatar las disposiciones establecidas en el presente reglamento.

TÍTULO II
CONDICIONES QUE FAVORECEN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

CAPÍTULO I
Permisos

Artículo 6. Propósito. Maximizar el clima laboral al interior de las unidades policiales y alcanzar efectividad en el servicio de policía, a través de la implementación de una serie de estrategias y lineamientos, teniendo en cuenta que aspectos como el crecimiento profesional, el salario emocional y el balance de la vida familiar, juegan un papel determinante en los niveles de satisfacción laboral en cualquier institución u organización, es por ello que se han establecido beneficios que permiten favorecer las condiciones de calidad de vida laboral, bajo lineamientos de objetividad, equidad, desempeño sobresaliente y reconocimiento en equilibrio con las necesidades del servicio de policía y de las comunidades donde se desarrollan las actividades propias de nuestra misión.

Artículo 7. Permiso. Es la ausencia temporal en el ejercicio de funciones, con derecho a sueldo, siempre y cuando medie justa causa; que se otorga por el funcionario competente como estrategia del salario emocional y que contribuye a la motivación del personal y son:

1. Días especiales:

   - Cumpleaños.
   - Ascenso.
   - Obtención título académico.
   - Otorgamiento de condecoraciones, distintivos y distinciones.

- Registrar al hijo (a) en la notaría.
- Hora de Lactancia.
- Mes de hora de lactancia adicional.

2. Situación administrativa de traslado.

3. Calamidad personal o familiar.

4. Especial:

   - Permiso navideño.
   - Permiso en Semana Santa.
   - Permiso por procesos electorales.
   - Permiso por apoyos.
   - Permisos extraordinarios.

5. Horario flexible:

   - Funcionario, padre o madre cabeza de familia.
   - Funcionario con familiar dependiente (discapacidad, tercera edad, enfermedades).
   - Funcionario con discapacidad.
   - Funcionario con hijos hasta los siete (07) años de edad.
   - Funcionarios del MNVCC que adelantan estudios académicos en modalidad virtual.
   - Funcionario que adelanta estudios académicos.
   - Funcionario de la tercera edad o adulto mayor.
   - Madres gestantes.

Artículo 8. Días especiales. La Institución reconoce el valor que las personas otorgan a las fechas o eventos especiales y resalta la importancia de compartirlos con los seres queridos, por esta razón, autoriza la concesión al personal uniformado y no uniformado, de uno o varios días de permiso para:

1. **Cumpleaños.** Se concede un día de permiso, el cual debe corresponder a la fecha de cumpleaños. Cuando por motivos laborales no sea posible conceder el día en mención, el funcionario podrá concertar con su jefe inmediato la fecha en la cual se va a otorgar el día de permiso.

   Para el personal no uniformado se otorga el permiso cuando la fecha de cumpleaños es un día hábil (lunes a viernes, no festivos), para los uniformados se concede cuando la fecha de cumpleaños es un día hábil (lunes a viernes); en caso tal en que la fecha corresponda a un fin de semana o festivo se podrá conceder siempre y cuando el uniformado se encuentre laborando.

2. **Ascenso.** Se conceden tres (3) días de permiso a los ascendidos. El permiso será concedido siempre y cuando el funcionario asista a la ceremonia y empezará a regir el mismo día de esta. El señor director general de la Policía Nacional podrá otorgar más días de permiso a este personal.

3. **Obtención título académico.** Se concede un (1) día de permiso al personal uniformado y no uniformado que logra la obtención de un título académico en los niveles de pregrado o postgrado. El permiso será concedido siempre y

cuando el funcionario asista a la ceremonia de grado y empezará a regir el mismo día de esta.

4. **Otorgamiento de condecoraciones, distintivos y distinciones.** Se concede un (1) día de permiso al personal uniformado y no uniformado, cuando le sea otorgada una condecoración, distintivo o distinción de patrullero por parte de la Institución o ente territorial. El permiso será concedido siempre y cuando el funcionario asista a la ceremonia y empezará a regir el mismo día de esta.

5. **Registrar al hijo (a) en la notaría**. Se concede un (1) día de permiso al personal uniformado y no uniformado que requiere adelantar los trámites de registro de su hijo (a) cuando labore en la misma ciudad en la que nace el niño (a). Sin embargo, cuando el uniformado o no uniformado se encuentre desarrollando sus labores en una ciudad diferente en la que nace el hijo (a), podrá tener hasta dos (2) días de permiso para realizar el trámite, posterior a esto, hará llegar a la unidad el respectivo registro civil de nacimiento para que se adelante el trámite de la licencia por paternidad.

6. **Hora de Lactancia.** Conforme a lo establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, la funcionaría tendrá dos permisos de lactancia remunerados, cada uno de una duración de 30 minutos, que se tomará como hora de lactancia hasta que el hijo (a) cumpla los seis (6) meses de edad.

7. **Mes de hora de lactancia adicional.** Se conferirá como permiso especial por un mes adicional a lo establecido en la normatividad vigente, hasta que el hijo cumpla siete (7) meses de edad, a las servidoras públicas uniformadas y no uniformadas que se encuentren bajo esta condición, a partir de la entrada en vigencia del presente acto administrativo y no tendrá efectos retroactivos.

Parágrafo 1. Cuando el funcionario se encuentre en vacaciones o algún tipo de situación administrativa que por su naturaleza implique no estar laborando, no será acreedor a ninguno de estos permisos.

Parágrafo 2. El personal que labora en unidades que sean consideradas o catalogadas de difícil acceso, de relevo o grupos operativos, podrá adherir estos permisos una vez salga con el turno de franquicia.

Parágrafo 3. Estos permisos no se pueden fraccionar, ni acumular con otro establecido en la presente resolución.

Artículo 9. Permiso por situación administrativa de traslado. Cuando el uniformado sea notificado del traslado de una unidad policial y esta situación implique un cambio de ciudad o lugar de vivienda, podrá solicitar a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o la herramienta tecnológica que la Institución determine un permiso entre uno (1) y tres (3) días, con el fin de llevar a cabo lo pertinente con la mudanza y demás actividades relacionadas con dicha situación, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Una vez el funcionario se presente ante el jefe de su nueva unidad, este le concederá el permiso.
2. Se confiere un (1) día de permiso, cuando el traslado del funcionario sea a un lugar cercano, es decir, cuando corresponda a la misma ciudad o departamento donde se encuentra laborando el uniformado.
3. Se conceden tres (3) días de permiso, cuando el traslado de la persona sea a una unidad considerada de difícil acceso o cuando corresponda a una ciudad o departamento diferente donde se encuentre laborando el uniformado.

4. Posterior a este permiso, y una vez el funcionario se presente nuevamente a la unidad, el Grupo de Talento Humano debe iniciar con el proceso de inducción.

Artículo 10. Permiso por calamidad personal o familiar. Cuando el personal uniformado y no uniformado se encuentre con una situación de calamidad personal o familiar, se puede conceder entre uno (1) y cinco (5) días.

Se entiende la calamidad personal o familiar como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, en el cual pueden verse amenazados derechos fundamentales en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, cuando la pareja sentimental o cónyuge del funcionario durante el curso del embarazo presente un aborto espontáneo, entre otras situaciones similares que impida que el funcionario no se encuentre en condiciones de continuar con sus labores.

Para el otorgamiento de este permiso se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. El funcionario debe tener registrado al familiar en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH) o herramienta creada para tal fin, es decir, tiene que aparecer como beneficiario. En caso de no estar registrado, el jefe inmediato realizará las respectivas verificaciones para establecer el parentesco con el funcionario y evaluará con esa información la situación para otorgar dicho permiso.
2. El funcionario debe solicitar el permiso a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin, justificando la situación y el número de días requeridos (entre 1 y 5).
3. Este requerimiento debe ser avalado en primera instancia por el jefe inmediato de quien lo solicita, posterior a esto serán los jefes nacionales, directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, metropolitanas, departamentos y directores de escuelas de Policía quienes otorguen el permiso justificado en una calamidad personal o familiar.
4. En caso de que el evento sea fortuito y no sea posible llevar a cabo el conducto regular, el jefe inmediato aprobará de manera verbal en primera instancia la solicitud y el funcionario que hace uso del permiso deberá posteriormente continuar con los trámites pertinentes a través del PSI sin excepción.
5. El jefe inmediato del funcionario será el encargado de realizar seguimiento a la situación, informando las respectivas novedades que se puedan presentar.

Parágrafo. Este permiso se podrá renovar por el mismo tiempo de acuerdo a la situación, condición médica o situación personal o familiar que presente el funcionario, la cual debe estar previamente sustentada.

Artículo 11. Permiso especial. El permiso especial es el tiempo que se otorga a los funcionarios en reconocimiento a la prestación del servicio. El otorgamiento del permiso especial será potestad exclusiva y facultativa del señor director general de la Policía Nacional, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, así:

1. **Permiso navideño.** Tiene la finalidad de brindar un tiempo que le permitirá al personal uniformado compartir con sus familias durante la época decembrina.

2. **Permiso en Semana Santa.** Brindar un espacio de tiempo que le permitirá al personal uniformado compartir con sus familias durante la Semana Mayor.

3. **Permiso por procesos electorales.** Se otorga únicamente al personal uniformado, como reconocimiento al compromiso y dedicación prestada durante la época de elecciones en el país.

4. **Permiso por apoyos.** Se otorga al personal uniformado que brinde apoyo en los diferentes eventos que sean de trascendencia nacional o institucional.

5. **Permisos extraordinarios.** Se concederán de acuerdo con la situación que se pueda presentar en materia de orden público, salud pública, declaratoria de estados de excepción, entre otros.

Parágrafo 1. El director general de la Policía Nacional otorgará el permiso que considere pertinente al personal no uniformado para los numerales 1 y 2.

Parágrafo 2. Los permisos otorgados por el director general de la Policía Nacional de Colombia, no pueden ser modificados de ninguna forma, es decir, no se puede adicionar o quitar la cantidad de días, variar el número de turnos establecidos, por lo cual, en caso de requerirse algún cambio el jefe nacional, director, jefe oficina asesora, comandante o director de escuela de Policía, deberá elevar la petición ante el director general, justificando la razón por la cual requiere hacer dicha modificación.

Parágrafo 3. El personal que labora en unidades que sean consideradas o catalogadas como de difícil acceso, de relevo o grupos operativos, podrá adherir este permiso una vez salga con el turno de franquicia.

Artículo 12. Permiso horario flexible. Permite modificar la hora de llegada, almuerzo o de salida, adaptándose en cierta medida a las necesidades del personal. La flexibilidad en el horario laboral es una estrategia que hace parte del salario emocional que retribuye de manera no pecuniaria el compromiso de los uniformados y no uniformados de la Policía Nacional.

El horario flexible se otorga a:

1. **Funcionario, padre o madre, cabeza de familia (con custodia).** Ante la presencia de familias monoparentales (familias formadas por padre o madre cabeza de familia) y a fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar se contempla la posibilidad de autorizar un horario flexible al personal uniformado y no uniformado que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

   a) No contar con red de apoyo por parte de la familia nuclear (madre, padre), familia extensa (abuelos, tíos, primos), así como tampoco del cónyuge o compañero permanente, o hermanos en la ciudad donde labora para el cuidado y supervisión del niño (a).
   b) No contar con red de apoyo social, que pueda cuidar al niño (a).
   c) Los niños (as) que asisten a jardín infantil o guardería y teniendo en cuenta el horario de prestación de servicios que la institución tenga, genere algún tipo de dificultad o traumatismo para recoger o llevar al niño (a), siempre y cuando, se demuestre que no se cuenta con un adulto responsable que cumpla esta labor.
   d) Cuando la persona que cuide al niño (a) resida en una zona distante al lugar de vivienda del niño (a).
   e) El niño (a) debe estar registrado como beneficiario en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH).

2. **Funcionario con familiar dependiente (discapacidad, tercera edad, enfermedades).** Debido a que una enfermedad grave en el entorno familiar, desencadena a menudo una serie de dificultades al momento de brindar el apoyo y cuidado requerido para esas circunstancias, y con el propósito de permitir al familiar poder atender y suplir las necesidades presentadas en estas situaciones, se establece esta condición para conceder horario flexible, para lo cual se debe tener en cuenta que el cuidado está dirigido a familiares registrados como beneficiarios en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH) o herramienta creada para tal fin.

3. **Funcionario con discapacidad.** Aplica cuando el funcionario presente alguna condición que no le permita una adecuada locomoción, y deseen flexibilizar su horario, con el fin de mitigar riesgos eventuales durante su trayecto.

4. **Funcionario con hijos hasta los siete (07) años de edad.** Se establece la posibilidad de flexibilizar el horario laboral para la atención de hijos niños (as) de 07 años, con el propósito de fomentar el equilibrio y balance entre la vida familiar y laboral, apoyando de esta manera las necesidades que pueden presentar los hijos del personal durante esta etapa de la vida, este beneficio se podrá conceder al personal uniformado y no uniformado que se encuentre en alguna de estas situaciones:

   a) No contar con red de apoyo por parte de la familia nuclear (madre, padre), familia extensa (abuelos, tíos, primos), así como tampoco del cónyuge o compañero permanente, o hermanos en la ciudad donde labora para el cuidado y supervisión del niño (a).
   b) No contar con red de apoyo social, que pueda cuidar al niño (a).
   c) Los niños (as) que asisten a jardín infantil, guardería o colegio y teniendo en cuenta el horario de prestación de servicios que la Institución tenga, genere algún tipo de dificultad o traumatismo para recoger o llevar al niño (a), y siempre y cuando, se demuestre que no se cuenta con un adulto responsable que cumpla esta labor.
   d) Cuando la persona que tenga bajo su cuidado al niño (a) resida en una zona lejana al lugar de vivienda de este.
   e) El niño (a) debe estar registrado como beneficiario en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH).

5. **Funcionarios del MNVCC que adelantan estudios académicos en modalidad virtual.** Aplica solo para el personal que se encuentren adelantando estudios de tipo formal como técnicos, tecnológicos, carreras profesionales, licenciaturas o estudios de postgrado y que pertenezcan al Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, quienes podrán solicitar que su disponibilidad sea prestada en un espacio que cuente con los medios tecnológicos para poder emplear este tiempo adelantando actividades de índole académico; siempre y cuando la disponibilidad no esté enmarcada en la atención de eventos de orden público o servicios extraordinarios que requieran la presencia del funcionario por parte del comandante de la unidad.

   Este permiso será evaluado por el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional o Comité creado para tal fin, bajo la premisa de no afectar la prestación del servicio, así como emplear la disponibilidad en actividades que contribuyan al crecimiento profesional y personal del funcionario.

6. **Funcionarios que adelantan estudios académicos.** Aplica para el personal uniformado y no uniformado que adelante estudios de tipo formal como técnicos, tecnológicos, carreras profesionales, licenciaturas y estudios de

postgrado que contribuyan a la formación y fortalecimiento de competencias, en modalidad presencial y semipresencial, siempre y cuando el programa este alineado al perfil del cargo y el mismo fortalezca el desempeño profesional para el caso de los uniformados.

Este permiso será evaluado por el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional, bajo la premisa de no afectar la prestación del servicio, sin embargo, está en cabeza del jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, comandante o director de escuela de Policía, fortalecer esta clase de estrategias.

7. **Funcionario de la tercera edad o adulto mayor.** Aplica a los funcionarios no uniformados que se encuentren en rango de edad mayor a los 60 años, o el rango de edad determinado por el Ministerio de Salud y Protección Social.

8. **Madres gestantes.** Aplica para las uniformadas y no uniformadas que se encuentren en el último trimestre de embarazo y deseen flexibilizar su horario, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento entre su lugar de vivienda y trabajo, así como alguna situación especial o recomendaciones médicas.

Parágrafo 1. El personal uniformado que sea beneficiado con alguno de los permisos determinados en la categoría de *"Horario Flexible"*, no será eximido de la prestación de servicios institucionales, ni de su disponibilidad cuando la Institución se encuentre en alistamiento de primer grado, estos se conceden sin perjuicio a los turnos de disponibilidad establecidos en cada unidad policial, actividades, órdenes internas y a los movimientos de personal (traslados o rotación interna) teniendo en cuenta el régimen especial de sujeción, donde prima el servicio a la sociedad como interés general.

Parágrafo 2. En casos excepcionales donde el servicio de policía y las características de orden público, convivencia y seguridad de la unidad lo demanden, se podrá exigir al funcionario uniformado reponer el tiempo empleado dentro del horario establecido, en el día en que el jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento y director de escuela de Policía lo disponga, situación que debe reposar en la orden de servicios o documento oficial que lo cite.

Parágrafo 3. El personal no uniformado que sea beneficiado con alguno de los permisos determinados en la categoría de *"Horario Flexible"*, deberá cumplir con las horas semanales estipuladas en la normatividad aplicable para este tema, por ello en la solicitud debe incluir la propuesta de compensación de tiempo, y el jefe inmediato será la persona encargada de hacer seguimiento y control al cumplimiento del horario flexible del personal no uniformado.

Parágrafo 4. Para el otorgamiento del horario flexible para los funcionarios que adelantan estudios académicos, se debe tener en cuenta que el pago de matrícula, semestre o periodo académico no obliga a la unidad a otorgar el horario flexible por estudios académicos, por cuanto, el funcionario deberá realizar el trámite ante el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional y verificar su autorización antes de realizar los pagos o trámites ante la institución educativa. El jefe del grupo de talento humano o quien haga sus veces, solicitará al funcionario a quien se le otorgó el permiso hacer llegar el certificado de estudio de la respectiva entidad.

Parágrafo 5. La solicitud para acceder a cualquiera de los permisos determinados en la categoría de Horario Flexible debe ser tramitada ante el jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento y director de escuela de Policía, con el visto

bueno del jefe inmediato y los debidos soportes, tales como: visita domiciliaria para corroborar la situación en todos los casos, soportes o diagnósticos médicos que sustenten la discapacidad, dependencia o tercera edad, actas de conciliación sentencia o fallo judicial, certificado de horarios de atención en jardines infantiles, entre otros, según corresponda.

Parágrafo 6. La solicitud para el otorgamiento del horario flexible, debe ser elevada mediante la herramienta tecnológica establecida por la Institución para tramitar y gestionar los comunicados oficiales, de tal forma que el caso se pueda evaluar en el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional con los respectivos soportes, posterior a ello y conforme a la decisión que se tome, deberá solicitarlo sin excepción alguna y de manera obligatoria a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o la herramienta tecnológica que la Institución determine.

Parágrafo 7. Los funcionarios que hayan sido beneficiados con este permiso deben renovarlo cada seis (6) meses o cada vez que se inicie el semestre académico (para los funcionarios que solicitan horario flexible para adelantar estudios académicos), para lo cual tendrán que realizar el mismo trámite tal cual como la primera vez.

Parágrafo 8. Todos los casos de horario flexible deben quedar registrados dentro de los temas a tratar en el acta mensual de los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional o Comité creado para tal fin.

Artículo 13. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad. A través de la socialización y realización de actividades preventivas, se promueven dinámicas, estilos de vida saludable y se concientiza a los funcionarios de la Institución, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y mitigar de esta manera riesgos psicosociales identificando alertas tempranas en materia de accidentalidad, incidentes y enfermedades laborales.

Parágrafo 1. Las unidades deberán implementar espacios en los que permitan al personal uniformado y no uniformado, desarrollar actividades de promoción de la salud y de hábitos saludables, al igual que actividades de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, permitiendo el fortalecimiento de la dimensión física, mental, afectiva y espiritual del ser humano, de acuerdo a los lineamientos y directrices emitidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Talento Humano o la dependencia creada para tal fin.

Parágrafo 2. Se debe contemplar el desarrollo de actividades, estrategias, campañas y talleres, ante el reconocimiento de los peligros, riesgos, amenazas, vulnerabilidades y enfermedades evidenciadas de origen laboral, las cuales requieren de un seguimiento, plan o programa de vigilancia epidemiológica, que garantice un aporte significativo a la calidad de vida laboral del personal de la Institución.

Parágrafo 3. Los espacios y condiciones para la práctica de las diferentes actividades, deben ser concedidas por el jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía, y coordinadas por el jefe de talento humano, responsable de seguridad y salud en el trabajo, responsable de apoyo psicosocial, responsable de bienestar y demás funcionarios comprometidos en el direccionamiento del talento humano de la unidad, para el despliegue de las diferentes capacitaciones y actividades preventivas de los programas y campañas diseñadas para tal fin.

Artículo 14. Estrategia 4D "Un estilo de vida saludable". Busca impulsar una cultura de autocuidado y práctica de hábitos saludables en los funcionarios de la Policía Nacional, en las cuatro dimensiones del ser humano, física, mental, afectiva y espiritual, como iniciativa para la prevención y promoción de la salud que permita tener personal física y mentalmente saludable, impactando positivamente la prestación del servicio de policía.

1. **Dimensión física**: Se enfoca en fomentar hábitos de vida saludable, que mejoren la calidad de vida en el ámbito personal, familiar y laboral, contando con una condición física que satisfaga las exigencias del servicio policial, teniendo así, un balance óptimo que le permita a cada funcionario de la institución vivir en armonía, priorizando la nutrición y la actividad física.

2. **Dimensión mental:** Pretende crear la cultura del ser autoconsciente, logrando identificar como ser humano lo que es bueno dentro de los diferentes escenarios personal, familiar y laboral, priorizando el manejo de finanzas personales, manejo del estrés, autocontrol y la prevención de adicciones con enfoque a la ludopatía, que permitan y contribuyan el aporte propositivo en la calidad de vida de los funcionarios, así mismo ayudando directa e indirectamente en la prestación del servicio de policía.

3. **Dimensión afectiva:** Destaca la comunicación asertiva y las relaciones personales y laborales, generando una cercanía a la comunidad en la prestación del servicio, sin dejar a un lado el tiempo de calidad que se debe generar en el trabajo en equipo, las relaciones de pareja y familia que impactan de manera directa la confianza y tranquilidad al uniformado como eje central y fundamental en la dinámica social.

4. **Dimensión espiritual:** Se encamina al propósito de comprender el sentido de la existencia, visionando cada uno de los proyectos que se emprenden, es importante encontrar el propósito de vida, cultivar el bienestar espiritual, alimentar la fe, con valores y creencias que nos conecten eficientemente con la vocación policial y la integridad policial de la mano con el rol que se ejerce con el núcleo familiar.

La Estrategia 4D Se movilizará a través de dos (2) ejes transversales:

1. **Compromiso institucional:** Teniendo en cuenta la articulación por parte de las direcciones del componente Gestión Humana, la Dirección Logística y Financiera y de los comandantes de cada unidad, se deben facilitar las condiciones básicas de un entorno favorable al personal integrante de la Institución para que pueda adoptar la cultura de la práctica de hábitos saludables en el marco de las cuatro (4) dimensiones del ser humano.

2. **Compromiso individual:** La adopción de hábitos saludables como estilo de vida dentro del marco de la estrategia 4D, requiere de una genuina voluntad por parte del uniformado y no uniformado de la Institución en querer mejorar su calidad de vida y, por ende, impactar de manera positiva su entorno personal y laboral.

Parágrafo 1: La responsabilidad del desarrollo de las actividades en cada una de las dimensiones, estará bajo la responsabilidad y trabajo articulado entre el jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía con el jefe de grupo o responsable de talento humano, responsable de apoyo psicosocial, responsable de bienestar social, responsable de gestión humana, responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, responsable

de comunicaciones estratégicas, y el suboficial o mando del nivel ejecutivo de cada unidad.

Parágrafo 2: Las actividades de esta estrategia se encuentran enmarcadas en focos de atención priorizados, y deben ser desplegadas de manera periódica en las unidades.

CAPÍTULO II
Incentivos

Artículo 15. Concepto. Estímulos orientados a promover los desempeños sobresalientes en la Institución, aumentando su ocurrencia de probabilidad en el futuro.

1. **Incentivo pecuniario:** reconocimiento económico redimible en bienes y servicios cuando es concedido a los equipos de trabajo o de manera individual.

2. **Incentivo no pecuniario:** reconocimientos no económicos dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo.

Parágrafo. La entrega de incentivos pecuniarios se hará a los hombres y mujeres de la Institución que, con su profesionalismo, compromiso, dedicación y entrega abnegada, contribuyen a la convivencia, seguridad ciudadana y al mantenimiento del orden público, así mismo estará sujeto a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 16. Propósito. Con el fin de reforzar los comportamientos destacados y desempeños exitosos de los funcionarios comprometidos, competentes y que transmiten confianza en la prestación del servicio y ejercicio de sus funciones, la Policía Nacional a través del jefe nacional, directores, jefes de oficinas asesoras, comandantes o directores de escuela de Policía, concederá los siguientes incentivos en coherencia con las actividades de reconocimiento y la excelencia policial, así:

1. Condecoraciones.
   a. Medallas.
   b. Distintivos.

2. Felicitaciones.
   a. Por buen desempeño.
   b. Personajes del mes.
   c. Personajes del trimestre.
   d. Personajes del año.
   e. Grupos o equipos de alto rendimiento del mes.
   f. Grupos o equipos de alto rendimiento del año.

3. Uso de la bicicleta.
4. Premio Excelencia Policial.
5. Becas.

Artículo 17. Condecoraciones. Estas se podrán otorgar al personal uniformado y no uniformado, teniendo en cuenta los requisitos establecidos para cada medalla y distintivo, así mismo se deberá tener en cuenta la normatividad aplicable donde se establezcan los lineamientos institucionales para la imposición y otorgamiento.

Parágrafo. El personal de la Institución podrá ser reconocido por entes externos, a través del otorgamiento de condecoraciones, distinciones, menciones, reconocimientos, escudos, entre otros.

Artículo 18. Felicitaciones. Este incentivo se concederá al personal que sobresale en la ejecución de las funciones asignadas o que van más allá de lo esperado, teniendo en cuenta:

1. La felicitación puede ser otorgada por el señor director general, jefes nacionales, directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, metropolitanas, departamentos de Policía y directores de escuelas de Policía, a solicitud del superior jerárquico del funcionario destacado.
2. El grupo de talento humano de cada unidad debe registrar la felicitación en la orden interna de personal o documento pertinente, para que se vea reflejada en el formulario II de seguimiento para el personal uniformado y en la hoja de vida al personal no uniformado.

Artículo 19. Por buen desempeño. Teniendo en cuenta los resultados de alto impacto y relevancia Institucional obtenidos por parte del personal uniformado, y que contribuyan al mantenimiento de la seguridad y convivencia ciudadana, se podrá otorgar un (1) día de permiso.

Parágrafo 1. El otorgamiento de este permiso deberá ser valorado en Comité de Gestión Humano y Cultura Institucional de cada unidad, y regirse con base en los valores y principios institucionales, sin trascender las normas penales o disciplinarias.

Parágrafo 2. Adicional al otorgamiento del permiso, al funcionario se le otorgará una felicitación especial.

Artículo 20. Personaje del mes. Con el propósito de fortalecer el desempeño laboral de quienes sobresalen en el ejercicio de sus funciones, es pertinente que se lleve a cabo la selección de personaje del mes, contribuyendo así al reconocimiento del esfuerzo, dedicación, entusiasmo, proactividad, valor agregado y propuestas de innovación, compromiso del personal, para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

1. De acuerdo con el parte de la unidad, queda a potestad de los integrantes del Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional el número de funcionarios seleccionados por cada categoría, siempre y cuando se vele porque exista una representatividad por cada una de estas.
2. En caso tal de no evidenciarse un desempeño o una acción sobresaliente en una de las categorías, no es obligatorio para el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional seleccionar un personaje de mes en la categoría propuesta, dejando constancia en el acta, como antecedente al momento de hacer visita de acompañamiento o auditoría.
3. La postulación se puede dar de las siguientes maneras: el funcionario puede ser propuesto por su jefe inmediato, por un compañero de trabajo o puede autopostularse.
4. El Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá consolidar todas las postulaciones del mes correspondiente y presentar la propuesta por cada una de las categorías ante el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la unidad.
5. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional, en pleno, debe reunirse para analizar las postulaciones y seleccionar el personaje de mes en cada categoría.

6. Cuando un grupo/dependencia no postule funcionario a una categoría, deberá dejar constancia de las razones por las cuales para ese mes no realizaron la postulación.

Parágrafo 1. A los funcionarios que sean seleccionados como personajes del mes, se les otorgará:

- Un (1) día de permiso, el cual no se podrá fraccionar por horas.
- Felicitación especial ("*Por ser seleccionado personaje de mes*").

Parágrafo 2. A los funcionarios que fueron postulados como personajes de mes se les otorgará una felicitación especial ("*Por ser postulado como personaje de mes*").

Parágrafo 3. El Grupo de Comunicaciones Estratégicas de cada unidad debe diseñar e implementar una pieza gráfica, la cual será enviada a los correos electrónicos de todo personal, divulgando los funcionarios seleccionados como personajes del mes.

Parágrafo 4. El personal deberá ser exaltado en relación general, para lo cual el Grupo de Comunicaciones Estratégicas deberá realizar una pieza o video en donde se dé a conocer al personal de la unidad las acciones por las cuales fue seleccionado cada funcionario.

Parágrafo 5. Al interior de cada unidad de Policía deberá ser visible el cuadro de honor exaltando los personajes de mes, el cual deberá tener la foto de cada funcionario, grado y nombres, por cada categoría.

Parágrafo 6. Una vez el Grupo Talento Humano, realice la notificación del personal seleccionado como personaje del mes, el funcionario tendrá veinte (20) días calendario para solicitar a través del PSI el permiso.

Parágrafo 7. El personal que labora en unidades que sean consideradas o catalogadas como de difícil acceso, de relevo o grupos operativos, podrá adherir este permiso una vez salga con el turno de franquicia.

Parágrafo 8. Los personajes de mes se seleccionarán teniendo en cuenta la siguiente información:

1. **Direcciones administrativas, oficinas asesoras y escuelas de Policía**. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de estas unidades deberá realizar la selección del personaje del mes teniendo en cuenta las siguientes categorías:

   a) Oficial.
   b) Suboficial o mando ejecutivo.
   c) Agente (cuando aplique).
   d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
   e) Auxiliar de Policía (cuando aplique).
   f) No uniformado.

   Las direcciones administrativas y oficinas asesoras que tengan despliegue en otras unidades (metropolitanas y departamentos de Policía) en caso de querer fomentar el reconocimiento de su personal, podrán realizar la selección de personajes de mes de los funcionarios que se encuentren físicamente en otras unidades.

- Adicionalmente, en las escuelas de Policía se deberá seleccionar el mejor personal en las siguientes categorías:

a) Docente.
b) Investigador.
c) Comandante de compañía.
d) Comandante de sección.

2. **Direcciones operativas.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional deberá realizar la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- Para el personal que desarrolla funciones en grupos operativos:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

- Para el personal que desarrolla funciones administrativas:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
e) No uniformado.
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

3. **Departamentos de Policía y Policías Metropolitanas.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional realizará la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- Para el personal que desarrolla funciones en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes o quien haga sus veces:

a) Comandante de COSEC (cuando aplique).
b) Comandante de distrito.
c) Comandante de estación.
d) Subcomandante de estación.
e) Funcionario del CIEPS.
f) Comandante de CAI o puesto de Policía.
g) Integrante de patrulla.
h) Integrante de Grupo de Reacción o Fuerza Disponible.

- Para el personal que desarrolla funciones administrativas:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
e) No uniformado.
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

- Para el personal que hace parte de las especialidades:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.

c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

4. **Regiones de policía.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional realizará la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

Artículo 21. Personaje del trimestre. Con el propósito de fortalecer el desempeño laboral de los señores directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, metropolitanas, departamentos y directores de escuela de Policía, es pertinente que se lleve a cabo la selección de personaje del trimestre, para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

1. La selección de este personal deberá hacerse de manera trimestral.
2. Una de las variables a tener en cuenta para la selección del personaje del trimestre serán los resultados de los indicadores de cada una de las unidades de Policía.
3. Los funcionarios que sean seleccionados como personajes del trimestre, se les otorgará:
   - Un (1) día de permiso, el cual no se podrá fraccionar por horas.
   - Felicitación especial ("*Por ser seleccionado personaje del trimestre*").
4. Se deberá tener en cuenta las siguientes instancias de evaluación:

UNIDAD	INSTANCIA DE EVALUACIÓN
Comandantes departamentos y metropolitanas.	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de las regiones de policía y de acuerdo a su jurisdicción, seleccionará el comandante de departamento o metropolitana del trimestre.
Escuelas de Policía	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Dirección de Educación Policial o quien haga sus veces, seleccionará el director de escuela del trimestre.
Región de Policía y direcciones operativas	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Jefatura Nacional del Servicio de Policía o quien haga sus veces, seleccionará trimestralmente: comandante de región del trimestre. director operativo del trimestre.
Direcciones administrativas	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Jefatura Nacional de

	Desarrollo Humano o quien haga sus veces, seleccionará el director administrativo del trimestre.
Jefes nacionales / oficinas asesoras / nivel control	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Dirección General o quien haga sus veces, seleccionará el jefe nacional / oficina asesora o nivel control del trimestre.

Artículo 22. Personaje del año. A fin de fomentar la exaltación y reconocimiento del personal uniformado y no uniformado de la Institución, así como la responsabilidad y dedicación de los funcionarios quienes a lo largo del año se han destacado por su desempeño, compromiso y propuestas de innovación, se considera pertinente destacar en cada unidad policial al personaje del año, por lo cual en la sesión del mes de diciembre el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de cada unidad hará la selección del personaje del año.

Parágrafo 1. Los funcionarios que durante la vigencia del año fueron seleccionados como personajes de mes en cada una de las categorías, serán los candidatos a ser seleccionados como personajes del año.

Parágrafo 2. Los funcionarios que sean seleccionados como personajes del año se les otorgará:

- Dos (2) días de permiso (no se podrán fraccionar por horas).
- Una felicitación especial ("Por ser seleccionado como personaje del año").
- Este personal se deberá incluir en las actividades de bienestar encaminadas al fortalecimiento familiar, recreación, cultura y deporte como incentivo.

Parágrafo 3. El Grupo de Comunicaciones Estratégicas de cada unidad debe enviar un mensaje a los correos electrónicos del personal que labora en cada unidad, divulgando los funcionarios seleccionados como personajes del año.

Parágrafo 4. El personal deberá ser exaltado en relación general, para lo cual el Grupo de Comunicaciones Estratégicas deberá realizar una pieza o video en donde se dé a conocer al personal de la unidad las acciones por las cuales fue seleccionado cada funcionario.

Parágrafo 5. Al interior de cada unidad policial deberá ser visible el cuadro de honor exaltando los personajes del año, el cual deberá tener la foto de cada funcionario, grado y nombres, por cada categoría.

Parágrafo 6. Una vez el Grupo Talento Humano, realice la notificación del personal seleccionado como personaje del año, el funcionario tendrá veinte (20) días calendario para solicitar a través del PSI el permiso.

Parágrafo 7. El personal que labora en unidades que sean consideradas o catalogadas como de difícil acceso, de relevo o grupos operativos, podrá adherir este permiso una vez salga con el turno de permiso.

Parágrafo 8. Los personajes de mes se seleccionarán teniendo en cuenta la siguiente información:

1. **Direcciones administrativas, oficinas asesoras y escuelas**. El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de estas unidades deberá realizar la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

Las direcciones administrativas y oficinas asesoras que tengan despliegue en otras unidades (metropolitanas y departamentos) en caso de querer fomentar el reconocimiento de su personal, podrán realizar la selección de personajes del año de los funcionarios que se encuentren físicamente en otras unidades.

- Adicionalmente, en las escuelas de Policía se deberá seleccionar el personal en las siguientes categorías:

a) Docente.
b) Investigador.
c) Comandante de compañía.
d) Comandante de sección.

2. **Direcciones Operativas.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional deberá realizar la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- Para el personal que desarrolla sus funciones en Grupos Operativos:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

- Para el personal que realiza sus labores en el ámbito administrativo:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

3. **Departamentos de Policía y Policías Metropolitanas.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional realizará la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- Para el personal que desarrolla sus funciones en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes o quien haga sus veces:

a) Comandante de COSEC (cuando aplique).
b) Comandante de distrito.
c) Comandante de estación.
d) Subcomandante de estación.
e) Funcionario del CIEPS.
f) Comandante de CAI o puesto de Policía.
g) Integrante de Patrulla.
h) integrante de Grupo de Reacción o Fuerza Disponible.

- Para el personal que hace parte de la plana mayor:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

- Para el personal que hace parte de las especialidades:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o mejor patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

4. **Regiones de Policía.** El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional realizará la selección teniendo en cuenta las siguientes categorías:

a) Oficial.
b) Suboficial o mando ejecutivo.
c) Agente (cuando aplique).
d) Patrullero del nivel ejecutivo o patrullero de Policía.
e) No uniformado (cuando aplique).
f) Auxiliar de Policía (cuando aplique).

Adicionalmente y de acuerdo a su jurisdicción deberá seleccionar al comandante de departamento o metropolitana del año.

5. Con el propósito de fomentar el reconocimiento del desempeño laboral a los señores directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, metropolitanas, departamentos y directores de escuela de Policía, se seleccionarán los siguientes personajes del año:

UNIDAD	INSTANCIA DE EVALUACIÓN
Comandantes de departamentos de Policía y policías metropolitanas.	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de las regiones de Policía y de acuerdo a su jurisdicción seleccionará el comandante de departamento de policía o policía metropolitana del año.
Escuelas de Policía	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Dirección de Educación Policial o quien haga sus veces, seleccionará el director de escuela del año.
Región de Policía y direcciones operativas	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Jefatura Nacional del Servicio de Policía o quien haga sus veces, seleccionará:

	El comandante de región del año y el director operativo del año.
Direcciones administrativas	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, seleccionará el director administrativo del año.
Jefes nacionales / oficinas asesoras / nivel control	El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de la Dirección General o quien haga sus veces, seleccionará mensualmente el jefe nacional / oficina asesora o nivel control del año.

Artículo 23. Grupos o equipos de trabajo de alto rendimiento del mes. Con el propósito de exaltar el compromiso y trabajo de los grupos o equipos de trabajo que han generado resultados que contribuyen de manera óptima e innovadora en la consecución de logros y metas institucionales, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. En la jefatura nacional, direcciones administrativas, oficinas asesoras y escuelas, los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de estas unidades deberán realizar la selección de hasta dos (2) grupos o equipos de trabajo.
2. En las direcciones operativas, los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de estas unidades deberá realizar la selección de los grupos o equipos de trabajo que desarrollan funciones administrativas y operativas.
3. En los departamentos y metropolitanas de Policía los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de estas unidades deberán realizar la selección de los grupos o equipos de alto rendimiento que desarrollan funciones administrativas, operativas y en el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes.
4. Para la selección de los grupos o equipos de alto rendimiento se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

   a) El jefe Grupo Talento Humano o quien haga sus veces en cada unidad policial debe consolidar todas las postulaciones y presentar la propuesta ante el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional.
   b) El Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional de cada unidad policial debe reunirse en pleno y tener en consideración para la selección del equipo ganador, aspectos tales como: sinergia y liderazgo, compromiso e impacto de los resultados obtenidos.
   c) Los grupos o equipos seleccionados serán exaltados en relación general o según el caso y condiciones de la unidad, se debe hacer uso de algún tipo de estrategia que permita resaltar a este personal, así mismo a cada uno de ellos se les otorgará:

   - La unidad realizará o programará una actividad de bienestar como incentivo para este personal.
   - Felicitación especial por ser seleccionado como integrante de equipo de alto rendimiento del mes.

5. El Grupo Comunicaciones Estratégicas de cada unidad debe enviar un mensaje a los correos electrónicos del personal, divulgando los grupos o equipos de trabajo de alto rendimiento seleccionados.
6. Los grupos o equipos de trabajo de alto rendimiento seleccionados deberán ser exaltados en relación general, para lo cual el Grupo de Comunicaciones

Estratégicas de cada unidad realizará una pieza gráfica o video en donde se dé a conocer las acciones por las cuales fueron seleccionados.

7. Al interior de cada unidad de Policía deberá ser visible el cuadro de honor exaltando los grupos o equipos de trabajo del mes, el cual deberá tener la foto de cada funcionario, grado y nombres, por cada categoría.

Artículo 24. Grupos o equipos de trabajo de alto rendimiento del año. Con el objetivo de exaltar el compromiso y buen desempeño de los grupos o equipos de trabajo que durante todo el año han sido seleccionados mensualmente debido a sus aportes significativos para la consecución de los objetivos y metas propuestas, los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional de las unidades deberán seleccionar los grupos o equipos de alto rendimiento del año, teniendo en cuenta los aspectos relacionados en los parágrafos del artículo anterior.

Parágrafo 1. A los integrantes de los grupos o equipos de alto rendimientos se les otorgará una felicitación especial por ser seleccionados como integrante de equipo de alto rendimiento del año.

Parágrafo 2. Al interior de cada unidad de Policía deberá ser visible el cuadro de honor exaltando los grupos o equipos de trabajo del año, el cual deberá tener la foto de cada funcionario, grado y nombres, por cada categoría.

Artículo 25. Uso de la bicicleta. Para implementar estrategias al interior de la Institución que permitan contribuir al mejoramiento de las condiciones de la salud del personal uniformado y no uniformado, ayudar a mitigar el impacto ambiental que producen los vehículos de combustible y favorecer la movilidad dentro del territorio nacional, se dispondrá de un incentivo otorgado por el mando institucional a cada funcionario que haga uso de la bicicleta para desplazarse al trabajo, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Este incentivo aplicará por el uso de bicicletas convencionales y con pedal asistido.
2. Se otorgará medio día de permiso por cada 30 veces que el funcionario llegue a trabajar en bicicleta.
3. Cada funcionario podrá recibir un máximo de ocho (8) medios días remunerados al año y aplica un registro por día de domingo a domingo.
4. El funcionario responsable del Sistema de Información Control de Visitantes SICOVI en la dependencia Seguridad de Instalaciones de cada unidad, tiene la responsabilidad de ingresar los datos correspondientes del bici usuario.
5. Una vez se registre en el Sistema de Información Control de Visitantes SICOVI los datos del bici usuario, quedarán grabados de forma automática en el módulo de permisos del Portal de Servicios Internos (PSI) o la herramienta tecnológica que la Institución determine, permitiendo así que el funcionario verifique el total acumulado.
6. La solicitud de este permiso se realiza a través del Portal de Servicios Internos (PSI).
7. Este permiso no se podrá acumular con otro permiso, ni se podrá fraccionar por horas.

Parágrafo. Cualquier novedad que se presente en el registro para la acumulación de estos días deberá ser reportada ante el responsable de gestión ambiental de la unidad o quien haga sus veces.

Artículo 26. Premio "Excelencia Policial". La Policía Nacional, con el propósito de reconocer y exaltar la labor del personal, destaca los desempeños sobresalientes de sus funcionarios, quienes en el despliegue de sus acciones demuestran resultados contundentes, producto no solo de la puesta en marcha de la apropiación del

conocimiento y habilidades, sino también de las actitudes, valores y principios institucionales, trabajo en equipo y rasgos personales vinculados al esfuerzo, convicción, iniciativa, constancia, vocación, superación de retos, desafíos e innovación, sobrepasando las expectativas de la naturaleza del cargo, cuyo comportamiento merece ser ejemplarizante para la cultura institucional. Es por ello, que el Premio Excelencia Policial se ha constituido en un evento de trascendencia, en el cual la Institución enaltece el trabajo y dedicación de los funcionarios, fortaleciendo los lazos de confianza con la comunidad y consolidando la imagen institucional.

Artículo 27. Categorías premio "Excelencia Policial". Este evento se llevará a cabo de manera anual, por ello se contará con nueve (09) categorías, así:

1. **Guardianes con humanidad**. "Servicio efectivo y cercano al ciudadano".

Patrullas de vigilancia y grupos de la Unidad Nacional de Diálogo y Mantenimiento del Orden (UNDMO), que con su actuar enaltecen la profesión policial, demostrando en su conducta: transparencia, legalidad, honestidad y respeto, fortaleciendo los valores y la ética como atributos fundamentales del servidor público (esta categoría aplica únicamente para el personal adscrito al UNDMO y el MNVCC, o quienes realicen sus labores).

2. **Garantes de paz.** "Logros en la disrupción del crimen y reducción del delito".

Grupos operativos cuyo trabajo interinstitucional articulado busca dar soluciones a las problemáticas sociales de Colombia (aplica para el personal de los grupos operativos).

3. **Protectores de vida**. "Ofrendo mi vida para proteger tus derechos".

Funcionarios que responden con valentía, profesionalismo y vocación al llamado de la comunidad, poniendo en riesgo su vida por salvaguardar la de los demás (aplica para todo el personal).

4. **Transformadores del servicio de Policía.** "Aportando al desarrollo organizacional e innovación policial".

Integrantes de la Institución que, por su dedicación, pensamiento disruptivo y capacidad de resolver problemas mediante la innovación, han realizado aportes significativos en materia de educación, desarrollo organizacional y en el servicio de policía (aplica para todo el personal).

5. **Constructores de sueños.** "Fortaleciendo los canales para el relacionamiento entre Policía, comunidad y autoridades".

Hombres y mujeres policías que con sus acciones estrechan y consolidan lazos de confianza entre la ciudadanía y la Institución (aplica para todo el personal).

6. **Líderes Integrales.** "Líderes que construyen a través del ejemplo".

Líder integral, cercano y respetuoso con el personal, reconocido por una óptima y eficiente gestión administrativa y operativa (aplica para todo el personal).

7. **Policía un día, policía toda la vida.** "Nuestro legado, ejemplo para las nuevas generaciones"

Policías que con su ejemplo de vida institucional han trascendido y dejado una huella en el servicio policial (aplica para el personal con más de 25 años de servicio).

8. **Jóvenes con compromiso social.** "Comprometidos con la construcción y evolución social de sus propias comunidades".

Auxiliares de Policía que en su comportamiento diario reflejan los principios y valores de la carrera policial (aplica para los auxiliares de Policía).

9. **Servidores que Inspiran**. "Trabajo con empatía para la consecución de los logros institucionales".

Personal civil cuyo excelente desempeño y comportamiento, aporta a la consolidación de entornos laborales saludables, optimización de los procesos, procedimientos y transparencia en la administración de los recursos asignados (aplica para el personal no uniformado).

Artículo 28. Galardón "Ventanas a la Eternidad". Es una representación del monumento "Ventanas a la Eternidad", estructura donada a la Policía Nacional por la empresa DIAL INGENIERÍA DISEÑOS & ACABADOS S.A.S. Su réplica es otorgada a los ganadores en cada categoría para uso exclusivo de la Dirección de Talento Humano como imagen del evento Premio Excelencia Policial. En su simbología, el Galardón "Ventanas a la Eternidad", representa la entrega por la vida y la conexión especial entre la tierra y la eternidad. En su estructura, el Galardón simboliza la Santísima Trinidad; Dios como uno solo; "Padre, Hijo y Espíritu Santo", quien está presente en nuestra alma y nos brinda protección.

Artículo 29. Características técnicas del Galardón "Ventanas a la Eternidad". Está elaborado en vidrio de diecinueve (19 mm) de grosor, en dimensiones tiene una altura de dieciocho (18 cm) y veinticinco (25 cm) de ancho, la base es en granito azul (labrador claro) de tres (3 cm) de ancho y de veintidós (22 cm) de fondo.

En la construcción del Galardón se emplean materiales que representan los principales atributos que todo integrante de la Policía Nacional debe tener; el vidrio refleja la transparencia de todo uniformado en su actuar policial, la base elaborada en granito representa la solidez y los valores de quien construye realidades sobre Dios y la familia, honrando el lema DIOS y PATRIA; por último, la placa dorada con baño en oro representa el mérito y éxito que se otorga en cualquier disciplina.

Así mismo, la estructura misma del monumento tiene un significado, su extensión corta, media y larga, representan los hombres y mujeres que han ofrendado su vida durante su trasegar por nuestra amada institución. La llama eterna, señala el lugar exacto en donde fue perpetrado un hecho reprochable que marcó nuestra vida institucional y personifica el paso de los seres humanos por el ente terrenal.

Parágrafo 1. Los Grupos de Talento Humano en cada unidad policial, podrán realizar su evento Premio Excelencia Policial, usando la imagen diseñada en cada versión y adicionando las categorías que requieren a las ya establecidas. Sin embargo, el galardón Ventas a la Eternidad solo será entregado por la Dirección de Talento Humano en su evento anual.

Parágrafo 2. El personal que sea finalista en el Premio Excelencia Policial tendrá prioridad para la asignación de vivienda fiscal, para lo cual deberá tener en cuenta los requisitos establecidos por parte de la Dirección de Bienestar Social y Familia o quien haga sus veces, de acuerdo a la normatividad para este tema.

Artículo 30. Entrega de reconocimientos. Las unidades podrán en acto público reconocer, mediante el otorgamiento de estatuillas, placas, monedas , galardones y entre otros, los desempeños sobresalientes de los funcionarios de la Institución (personajes del mes y año, grupos o equipos de alto rendimiento, premio a la excelencia policial), así como demás actividades en donde se exalte la labor del personal de la Policía Nacional.

Artículo 31. Becas. El otorgamiento de becas será exclusivo de la Dirección de Educación Policial a través de su oferta académica, conforme a la normatividad aplicable para este tema.

Artículo 32. Financiamiento de programas académicos. Surge de la identificación de necesidades de formación que requieren la destinación de recursos para el financiamiento de programas académicos con instituciones de educación superior externas, parte del análisis, estudio y observación de competencias de los funcionarios uniformados en servicio activo de la Policía Nacional, para el fortalecimiento del cargo y la función. Este diagnóstico debe ser elaborado por la Dirección de Talento Humano.

La identificación de necesidades estará sujeta a un análisis anual o de manera extraordinaria, cuando así lo disponga la Dirección de Talento Humano, que surja por verificación directa o a través de las necesidades postuladas justificadamente por las unidades policiales y supeditada a la asignación de recursos, serán ofertados al personal uniformado y no uniformado, así:

1. **Modalidad externa (financiación).** Programas académicos de educación superior, adquiridos bajo la nomenclatura de contratación de servicios profesionales de educación como apoyo a la gestión, desde la financiación Institucional; se caracteriza por tratarse de procesos contractuales suscritos con proveedores externos (instituciones de educación superior, nacionales e internacionales, aprobadas y convalidadas por el Ministerio de Educación Nacional), que suplen la demanda de tratamiento a necesidades de formación en diferentes áreas y núcleos de conocimiento, que desde la gestión de la Dirección de Talento Humano sean identificadas como limitadas o nulas. Estos programas académicos podrán tener un alcance de financiación hasta por el 100 % del valor por concepto de matrícula del programa a contratar, de acuerdo a la periodicidad del mismo para cada funcionario seleccionado.

2. **Modalidad por convenio (aprovechamiento).** En el marco de la gestión interinstitucional, se suscriben convenios de cooperación académica u otro tipo, con instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional; desde este marco cooperativo, se entregan cupos académicos de estudio para el desarrollo de programas de educación superior, destinados al personal de la Policía Nacional, bajo las condiciones dadas en el negocio jurídico de cooperación.

Parágrafo 1. Teniendo en cuenta el principio de anualidad, los recursos destinados para el proceso de contratación de servicios profesionales de educación, deberán ser ejecutados durante la vigencia en la cual se suscita el proceso contractual, atendiendo la adquisición de servicios de educación en razón de la periodicidad académica ofertada para cada programa, sin perjuicio de condicionales que impidan la contratación para la continuidad del programa, por razones atribuibles al funcionario, el proveedor o la Policía Nacional.

Parágrafo 2. Los programas académicos de educación superior otorgados en el marco de convenios de cooperación académica u otro tipo, serán ofertados mediante convocatoria pública, atendiendo todas las condiciones del caso, por tratarse de

instrumentos y mecanismos para el tratamiento de necesidades de formación identificadas a través del diagnóstico obtenido por parte de la Dirección de Talento Humano, mediante la exposición de competencias a fortalecer y desarrollar.

Parágrafo 3. Los casos en los que el cupo académico condonado por parte de la institución de educación superior, se encuentre por debajo del 100 % por concepto de valor ordinario de matrícula y se requiera de financiación parcial sobre este, la Policía Nacional podrá dar cobertura a dicho excedente, con el fin de garantizar la ejecución del programa académico ofertado.

Parágrafo 4. En ningún caso, los recursos destinados para el financiamiento de programas académicos de educación superior externos y por convenio, tendrán la connotación de becas, toda vez que se trata de recursos destinados al fortalecimiento de perfiles y competencias para la prestación del servicio público de policía, desde cualquier ámbito de ejecución; por tanto, el concepto de beneficio, estímulo o incentivo, pierde competencia frente al alcance del reglamento de Bienestar laboral de la Policía Nacional de Colombia, el que le modifique, derogue o adicione, siendo obligación del funcionario objeto de la destinación de recursos, asumir con total responsabilidad, los compromisos académicos durante el proceso formativo hasta su culminación satisfactoria y la permanencia después de esta, por un tiempo igual al de la duración del programa como mínimo o el doble del tiempo cuando el desarrollo del programa implique la dedicación exclusiva bajo la situación administrativa de comisión de estudios.

Es por ello, que los cupos académicos serán gestionados, administrados y entregados desde la identificación de necesidades de formación, objetivos e intereses institucionales con las expectativas profesionales del personal en servicio activo, conforme al plan de carrera en la Policía Nacional. Se tendrá especial relevancia por la complementariedad de la ruta del desarrollo profesional docente alineado al régimen de carrera.

Parágrafo 5. Dentro del presente acto administrativo, se excluyen las becas, otorgadas en programas académicos ofertados por la Dirección de Educación Policial, para el desarrollo de programas académicos en escuelas de Policía, cuya naturaleza se configura como un estímulo o incentivo.

Parágrafo 6. Los requisitos y obligaciones que acatará el funcionario durante el desarrollo del programa académico se cumplirán de acuerdo a la normatividad creada para tal fin.

CAPÍTULO III
Licencias

Artículo 33. Definición. Es la cesación transitoria en el desempeño del cargo y funciones, a solicitud propia y concedida por autoridad competente. La misma puede ser remunerada, sin derecho a sueldo, de maternidad o por adopción, aborto, por paternidad, por luto y especial.

Artículo 34. Licencia de maternidad. La Ley 1822 del 04 de enero de 2017, establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Conforme a los siguientes aspectos:

1. En la licencia de maternidad para madres de niños prematuros, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas establecidas en la ley.
2. Para las madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.
3. La distribución de tiempo para el goce de esta licencia será la siguiente:

LICENCIA MATERNIDAD PREPARTO	LICENCIA MATERNIDAD POSTPARTO
1 o 2 semanas previas al parto (conforme a la situación médica de la madre).	16 o 17 semanas contadas desde la fecha de parto, y de acuerdo con el inicio de la licencia de maternidad preparto.

Artículo 35. Licencia de paternidad. La Ley 2114 del 29 de julio del 2021, determinó en el parágrafo 2, del artículo 2 que el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Artículo 36. Licencia por luto. De acuerdo con la Ley 1635 de 2013, el personal uniformado y no uniformado tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, así:

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD	CIVIL
Primer grado	•Padres •Hijos	•Suegros •Hijastros •Nuera / yerno	•Padres adoptivos •Hijos adoptivos
Segundo grado	•Nietos •Abuelos •Hermanos		•Nietos adoptivos •Abuelos adoptantes •Hermanos por adopción

Parágrafo 1. En sitios geográficos de difícil acceso, se adicionará a la licencia de luto conferida a todo el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional, un término de hasta cinco (5) días calendario para que atienda la situación familiar, siempre y cuando acredite esta situación.

Parágrafo 2. Se entiende por unidades de difícil acceso, aquellas que tengan una o más de las siguientes características, o aquellas unidades de Policía que estén caracterizadas por la Jefatura Nacional del Servicio de Policía o quien haga sus veces:

1. Nivel de riesgo como presencia subversiva, bandas criminales o atentados contra la fuerza pública o población civil.
2. Ubicación geográfica, unidades alejadas de centros urbanos.
3. Desplazamiento, unidades con pocas vías de acceso o con dificultad para acceder a ellas a través de medios de transporte.
4. Unidades de relevo, estaciones o puestos de Policía donde se realiza relevo cada tres (3) o seis (6) meses por situaciones geográficas y de convivencia y seguridad ciudadana.
5. Aquellos lugares que no cuenten con la prestación de servicios de bienestar a los uniformados y sus familias.

Artículo 37. Licencia por aborto. Cuando el personal femenino en los grados de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales, agentes y patrullero de Policía en el periodo de gestación sobrevenga el aborto, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de conformidad con las normas del subsistema de salud de la Policía Nacional.

Parágrafo. Para el personal no uniformado será válida la excusa médica expedida por la entidad prestadora de salud.

Artículo 38. Licencias para el personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales, agentes y patrulleros del nivel ejecutivo. En virtud de lo establecido a través del Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre del 2000 "Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional":

1. **Licencia sin derecho a sueldo.** El ministro de Defensa Nacional o el director general de la Policía Nacional, cuando en él se delegue, podrá conceder licencias, con justa causa y sin derecho a sueldo, hasta por noventa (90) días en el año, al personal que así lo solicite. Esta licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más y en este caso, el tiempo de la prórroga no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

   Esta licencia se podrá solicitar una vez al año.

2. **Licencia especial.** El ministro de Defensa Nacional o el director general de la Policía Nacional, cuando en él se delegue, podrá conceder licencia, sin derecho a sueldo ni prestaciones sociales, al policial cuyo cónyuge o compañero (a) permanente, sea destinado en comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público, hasta por un término igual al de la duración de la comisión. Este tiempo no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

3. **Licencia remunerada.** A solicitud del interesado, el ministro de Defensa Nacional o el director general de la Policía Nacional, cuando en él se delegue, podrá conceder licencia remunerada hasta por dos (2) años con derecho a sueldo y prestaciones, para realizar cursos en el país o en el exterior o para asistir a eventos, que en ambos casos resulten de interés para la Institución, cuando los costos de la totalidad del curso o evento sean sufragados por entidades nacionales o extranjeras o por el interesado.

Parágrafo 1. El personal que haga uso de esta licencia estará obligado al pago de la póliza de cumplimiento.

Parágrafo 2. Los sueldos y prestaciones se pagarán como si se encontrase prestando sus servicios en la Dirección General de la Policía Nacional.

Parágrafo 3. La licencia remunerada no da derecho a pasajes ni a viáticos para el personal ni su familia.

Artículo 39. Licencias para el personal de patrulleros de Policía. En virtud de lo establecido en la Ley 2179 del 30 de diciembre de 2021 "Por la cual se crea la categoría de patrullero de Policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones":

1. **Licencia remunerada.** Es concedida por el director general de la Policía Nacional hasta por dos (2) años, con derecho a sueldo y prestaciones, previa solicitud del patrullero de Policía para realizar cursos en el país o en el exterior o para asistir a eventos, que, en todo caso, resulten de interés para la Policía Nacional; lo anterior siempre y cuando los costos de la totalidad del curso o evento sean sufragados por entidades nacionales o extranjeras o por el interesado.
   Al personal que se le otorgue licencia remunerada deberá suscribir una póliza de cumplimiento por el valor total de los haberes cancelados por la Policía Nacional durante su vigencia, así como para garantizar la permanencia por el doble del tiempo.

   Los sueldos y prestaciones se pagarán como si se encontrase prestando sus servicios en la Dirección General de la Policía Nacional.

   La licencia remunerada no da derecho a pasajes ni a viáticos para el personal ni su familia.

2. **Licencia sin derecho a sueldo.** El director general de la Policía Nacional de Colombia, podrá conceder licencias no remuneradas al patrullero de Policía que, agotadas sus vacaciones, así lo solicite y sin derecho a sueldo, hasta por noventa (90) días en el año, continuos o discontinuos; la intermitencia no dará lugar al inicio de un nuevo periodo.

   Esta licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más y en este caso, el tiempo de la prórroga no se computará para efectos de la actividad policial, ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

3. **Licencia especial.** El director general de la Policía Nacional de Colombia, podrá conceder licencia, sin derecho a sueldo, ni prestaciones sociales, al patrullero de Policía, cuyo cónyuge o compañero (a) permanente, sea destinado a comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público, hasta por un término igual al de la duración de la comisión. Este tiempo no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

Artículo 40. Licencias para el personal no uniformado: En virtud de lo establecido mediante el Decreto Ley 1792 del 14 de septiembre del 2000 "Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional se establece la Carrera Administrativa Especial":

1. **Licencia ordinaria.** A los empleados públicos se les podrá conceder licencia ordinaria renunciable y sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si concurriera justa causa, a juicio de la autoridad competente, esta licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

   La licencia ordinaria será concedida y prorrogada por los nominadores correspondientes y el tiempo concedido y la prórroga no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.

   Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

   La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede en todo caso renunciarse por el beneficiario.

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito acompañado de los documentos que la justifiquen, cuando sea el caso.

Al concederse una licencia ordinaria, el empleado podrá separarse inmediatamente del servicio, salvo que en el acto que la conceda se determine fecha distinta.

Esta licencia se podrá solicitar una vez al año.

2. **Licencia por maternidad y enfermedad.** Las licencias por maternidad y enfermedad se rigen por el sistema de seguridad social en salud a que pertenezca el empleado y serán concedidas por el jefe del organismo o por quien haya sido delegado.

3. **Licencia no remunerada para adelantar estudios.** A juicio del nominador y de acuerdo con las necesidades del servicio, a los empleados públicos se les podrá conceder licencia no remunerada, con el fin de adelantar estudios en el país o en el exterior, hasta por el término de un (1) año.

4. **Licencia especial.** El nominador correspondiente podrá conceder licencia, sin derecho a sueldo ni prestaciones sociales, al empleado público, cuyo cónyuge o compañero (a) permanente sea destinado en comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público.

   Esta licencia se podrá conceder hasta por un término igual al de la duración de la comisión del cónyuge o compañero (a) permanente. Este término no se computará para efectos de tiempo de servicio, ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.

   Esta licencia ocasiona vacancia temporal del empleo.

TÍTULO III
APROBACIÓN DE LOS PERMISOS

Artículo 41. Escalas para el Otorgamiento de los Permisos. Cuando el personal realice el registro del permiso a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o la herramienta tecnológica que la institución determine, deberá tener en cuenta la siguiente información para escalar los mismos:

DÍAS ESPECIALES			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Cumpleaños	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Ascenso	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	Jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía.
Obtención de título académico	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica

Otorgamiento de condecoraciones, distintivos y distinciones	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Registrar al hijo (a) en la notaria	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Hora de lactancia	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Mes de Hora de lactancia adicional	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRASLADO			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Por situación administrativa de traslado	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	Jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía.

CALAMIDAD PERSONAL O FAMILIAR			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Calamidad personal o familiar	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	Jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía.

DESCANSO ESPECIAL			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Navideño	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Semana Santa	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Procesos electorales	El cargue del permiso lo realiza el jefe grupo talento humano de la unidad de forma masiva.		
Apoyos			
Permisos extraordinarios	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica

HORARIO FLEXIBLE			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Funcionario, padre o madre cabeza de familia.	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	Jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandante de
Funcionario con familiar dependiente (discapacidad, tercera edad, enfermedades).			
Funcionario con discapacidad.			

Funcionario con hijos hasta los siete (07) años de edad.			región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía.
Funcionarios del MNVCC que adelantan estudios académicos en modalidad virtual.			
Funcionarios que adelantan estudios académicos.			
Funcionario de la tercera edad o adulto mayor.			
Madres gestantes.			

INCENTIVOS			
TIPO PERMISO	**ESCALA 1**	**ESCALA 2**	**ESCALA 3**
Buen desempeño	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Personaje del mes	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica
Personaje del trimestre	Se debe tener en cuenta lo establecidos en los parágrafos 2,3,4,5 y 6 relacionados en el presente artículo.		
Personaje del año	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	Jefe nacional, director, jefe de oficina asesora, director de gestión de Policía Fiscal Y Aduanera, comandante de región, metropolitana, departamento o director de escuela de Policía.
Uso de la bicicleta	Jefe inmediato	Jefe superior al inmediato	No aplica

- **Jefe inmediato:** es la persona que aprueba o da viabilidad en primera instancia a la solicitud del permiso del funcionario y posteriormente lo escala al jefe superior al inmediato.

- **Jefe superior al inmediato:** es la persona que autoriza los permisos y cuando corresponda lo tramita a la escala 3.

Parágrafo 1. Para los funcionarios que laboran en las Especialidades, se debe tener en cuenta las siguientes instrucciones:

ESCALA 1	ESCALA 2	ESCALA 3
Jefe Inmediato	Jefe Seccional Especialidad: Días especiales (excepto ascensos). Descanso especial. Incentivo (excepto personaje del año).	Comandante de Región, Metropolitana o Departamento: Ascenso. Por Situación Administrativa de Traslado. Calamidad Personal o Familiar. Horario Flexible. Personaje del año.

Parágrafo 2. Los directores de escuela realizarán la solicitud y registro a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin ante el director de Educación Policial o quien haga sus veces.

Parágrafo 3. Los comandantes de Policías metropolitanas y departamentos de Policía realizarán la solicitud y registro a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin ante el comandante de región de Policía.

Parágrafo 4. Los comandantes de región y directores operativos realizarán la solicitud y registro a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin ante el jefe nacional del servicio de policía o quien haga sus veces.

Parágrafo 5. Los directores administrativos realizarán la solicitud y registro a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin ante la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano o quien haga sus veces.

Parágrafo 6. Los jefes nacionales, nivel control y jefes de oficinas asesoras realizarán la solicitud y registro a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin ante el director general de la Policía Nacional.

Parágrafo 7. El personal de profesionales que se encuentren en condición de alumnos, deberá sujetarse al régimen de la escuela en donde se encuentren adelantando el curso, para realizar el trámite correspondiente frente a la solicitud de los permisos.

Parágrafo 8. Los permisos por horario flexible deben ser analizados y evaluados por el Comité de Gestión Humana y Cultura Institucional.

Parágrafo 9. Es responsabilidad del funcionario solicitar el permiso a través del Portal de Servicios Internos (PSI) o herramienta creada para tal fin, y verificar que le haya sido autorizado, antes de salir con el mismo.

TÍTULO IV
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42. Observancia. Los permisos creados con el propósito de reconocer la labor policial en todos sus ámbitos de gestión están establecidos en la presente resolución, por tal motivo los jefes nacionales, directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, Policías metropolitanas, departamentos de Policía y directores de escuelas de Policía, no podrán conceder permisos o descansos de carácter extraordinario o adicional diferentes a los aquí descritos.

Artículo 43. Seguimiento y control. Los señores jefes nacionales, directores, jefes de oficinas asesoras, director de gestión de Policía Fiscal y Aduanera, comandantes de región, Policías metropolitanas, departamentos de Policía y directores de escuelas de Policía, serán los responsables de velar por el cumplimiento de las estrategias que en materia de bienestar laboral se diseñen desde el nivel central y que serán desarrolladas en todas las unidades de policía, teniendo en cuenta principios como el acceso, la oportunidad, la igualdad, la equidad, entre otros, asimismo ejercerán con liderazgo y responsabilidad el seguimiento y control de los recursos designados para tal fin, frente a lo cual contarán con el apoyo de los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional y de los señores subdirectores y subcomandantes.

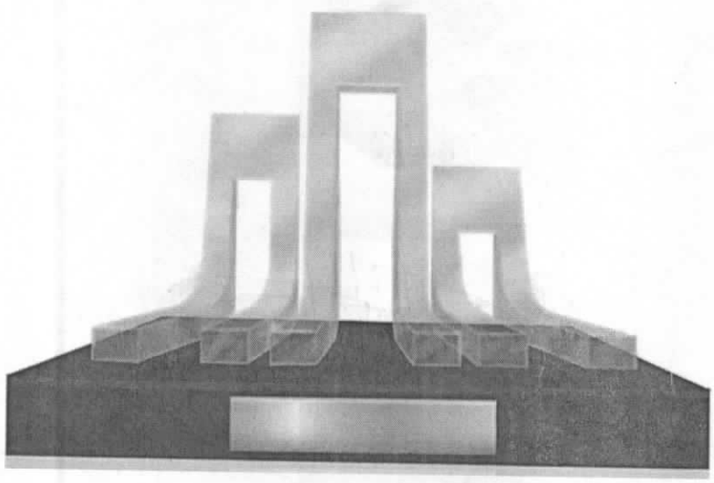
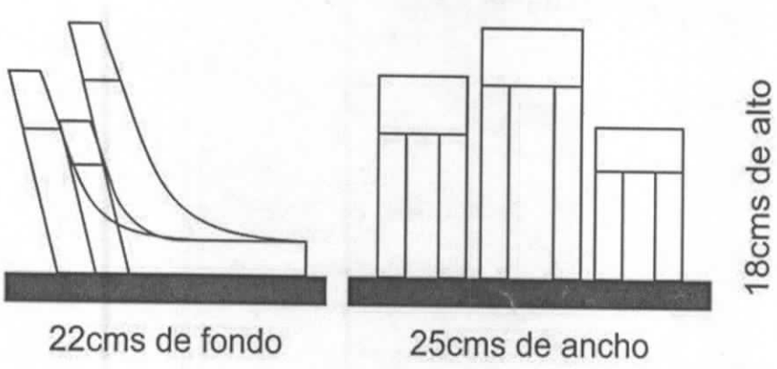
Artículo 44. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga las Resoluciones Nros. 01360 del 08 de abril de 2016, 00339 del 06 de febrero de 2017, 03001 del 13 junio de 2018, 01438 del 04 mayo de 2021 y la 02516 del 17 de agosto del 2021, y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 08 MAY 2023

Brigadier General **TITO YESID CASTELLANOS TUAY**
Director General Policía Nacional de Colombia (E)

Elaboró: ORD14. Catherin Serrano Gil /DITAH – GREPO
Revisó: CT. Diego Armando Oliveros Rodríguez / DITAH - PLANE
CT. María Emma Hernández Aguirre / DITAH - ASJUR
CT. Germán Romairo Antúnez Flórez / SUDIR – GRASU
TC. Juan Camilo Álvarez García /SEGEN – JEFAT (E)
TC. Edgar Alexander Quitian Bustos / OFPLA - CENPLA
TC. Jaime Hernán Ríos Puerto / DITAH – ADEHU
CR. Luis Fernando Arcos Álvarez / OFPLA – JEFAT
CR. Andrés Fernando Serna Bustamante / DITAH - SUBTAH
BG. Nicolás Alejandro Zapata Restrepo / DITAH - JEFAT
BG. Carlos Fernando Triana Beltrán / SUDIR - DIPON (E)
Fecha de elaboración: 02/05/2023
Ubicación: Publica DITAH/GREPO2023/Modificación

Carrera 59 No 26- 21 CAN
Teléfono(s) 5159086
ditah.adehu@policia.gov.co
www.policia.gov.co

CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS GALARDÓN "VENTANAS A LA ETERNIDAD" – PREMIO EXCELENCIA POLICIAL