

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



POLICIA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

00937

RESOLUCIÓN No.

DEL

10 MAR 2016

"Por la cual se establece el Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

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

CONSIDERANDO:

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

Que el artículo 121 de la Constitución Política de Colombia, dispone "Ninguna autoridad del estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley".

Que el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia a la letra reza "*No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento...*".

Que el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia, establece la misión fundamental de la Policía Nacional, así mismo dispone el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario al que se encuentra sometido el talento humano que conforma la institución.

Que la Ley 62 de 1993 "Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República", establece la profesionalización de la actividad de Policía, y su formación académica integral, por lo que en la actualidad todos los miembros de la institución desarrollan un curso de formación previo a su nombramiento como funcionarios públicos que los capacita para el desarrollo de su vida institucional.

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

CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICIA NACIONAL, LA METODOLOGIA DE EVALUACION PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

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

Que de conformidad con el artículo 9° de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" las autoridades administrativas, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones en los empleados públicos de los niveles directivo y asesor vinculados al organismo correspondiente.

Que el Decreto Ley 1791 del 14 de septiembre de 2000 "Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional", establece en su Artículo 2° que "el escalafón de cargos constituye la base para determinar la planta de personal de la Policía Nacional. Es la lista de cargos que se establece para cada uno de los grados de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional en servicio activo, clasificados por especialidad, perfil y requisitos mínimos para el cargo".

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

Que el numeral 8 del artículo 2° del Decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006 "Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional", faculta al Director de la Policía Nacional de Colombia, para expedir las resoluciones, manuales y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional, pudiendo delegar de conformidad con las normas legales vigentes.

Que mediante el artículo 1° de la Resolución No. 01751 del 22 de marzo de 2006, "Por la cual se implementan las Competencias Genéricas en la Policía Nacional", se adoptó la gestión humana por competencias, se implementan las competencias genéricas y específicas para cada cargo.

Que el numeral 2.8 del artículo 2° de la Resolución No. 4581 del 07 septiembre de 2006 "Por la cual se establece el sistema de ubicación laboral para la Policía Nacional, fija como política en materia de ubicación laboral que el personal destinado o trasladado debe poseer las competencias requeridas para el desempeño de las funciones asignadas, así mismo debe ser sometido a constante reentrenamiento".

Que la Resolución No. 02370 del 9 de julio de 2007 "Por la cual se define la clasificación de las Escuelas de Formación y Capacitación Policial", en su artículo 3° establece la clasificación de las escuelas de acuerdo con el estudio realizado por la Oficina de Planeación y aprobado por el Mando Institucional para la vigencia 2007 – 2010, las Escuelas de Formación y Capacitación Policial han sido clasificadas y categorizadas.

Que la Resolución No 00912 del 1 de abril de 2009 "Por la cual se expide el reglamento del Servicio de Policía" en su artículo 38 establece que el servicio de policía es de carácter civil y profesional, así mismo en el artículo 39 de la misma norma define las características del servicio de policía como publico, obligatorio, monopolizado, primario, directo, permanente, inmediato e indeclinable.

Que mediante la Resolución No. 02731 del 30 de agosto de 2010, "Por la cual se adoptó la metodología de perfiles de cargos por competencias para los cargos estructurales (comandantes, asesores, coordinadores y jefaturas) y demás cargos de la Policía Nacional para llevar a cabo la propuesta de ubicación laboral del personal uniformado".

CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICIA NACIONAL, LA METODOLOGIA DE EVALUACION PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

Que la resolución No. 01425 del 30 de abril de 2012 "Por la cual se adopta el Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional y se deroga unas disposiciones"

Que la Resolución No. 05628 del 31 de diciembre de 2014 "Por el cual se define la metodología para la clasificación de las Policías Metropolitanas y Departamentos de Policía", en su artículo 1, 2 y 3 establece las variables, ponderaciones y categorías para la clasificación.

Que el Manual de Funciones para el Personal Uniformado de la Policía Nacional, es una herramienta que permite dinamizar el Modelo de Gestión Humana por Competencias adoptado por la Policía Nacional, articulando sus componentes de tal forma que es posible ubicar, capacitar y evaluar al funcionario de acuerdo con los criterios definidos desde la descripción de funciones y perfiles, fortaleciendo así, la calidad de vida de sus funcionarios y proporcionando a la Institución un medio adecuado para aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad, en procura de un servicio que fortalezca el posicionamiento, respeto, credibilidad y apoyo de la comunidad para con la Policía Nacional, para lo cual,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ESTABLECER. El Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, y la metodología que evalúa el perfil del cargo a través del Módulo Perfiles de cargos del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH).

ARTÍCULO 2. OBJETO. El Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, se constituye como un instrumento de gerenciamiento del talento humano, que brinda elementos descriptivos de los cargos: identificación del cargo, propósito principal, funciones y perfil que se requiere para el logro de la misionalidad institucional a través de desempeños individuales y de grupo, enmarcados en los principios de calidad, cercanía a la comunidad y mantenimiento de la seguridad y convivencia ciudadana.

La metodología para la evaluación de los cargos que sustenta el Modulo de Perfiles del SIATH, consiste en el cruce de los requerimientos del cargo con el perfil de él o (los) funcionario(s), para determinar el nivel de ajuste al cargo.

PARÁGRAFO 1: De conformidad con la misionalidad constitucional, legal y de acuerdo con las necesidades del servicio de Policía, el personal uniformado podrá desempeñarse en cualquier unidad policial del territorio nacional.

PARÁGRAFO 2: Independientemente de los cargos establecidos en el presente Manual de Funciones, todo profesional de Policía tiene la obligación de intervenir en los casos en los cuales sea necesaria la presencia del personal uniformado, cumpliendo las funciones encomendadas por la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 3. ALCANCE. El Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional es la guía de referencia a través de la cual se identifican los cargos que aportan a los procesos institucionales enmarcados en el Sistema de Gestión Integral, de igual manera define la identificación del cargo, el propósito principal, funciones y perfiles de cada cargo, de acuerdo con la estructura orgánica de las unidades que componen la Policía Nacional.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICIA NACIONAL, LA METODOLOGIA DE EVALUACION PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

PARÁGRAFO : El Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional no contemplará los cargos desempeñados por los funcionarios de la Institución que sean nombrados en comisión.

ARTÍCULO 4. METODOLOGIA. Con el fin de identificar el ajuste de los funcionarios a los cargos que en la actualidad ocupan o que podrían ocupar en el futuro bajo un ejercicio de análisis ocupacional, se requiere cruzar el perfil del cargo con el conjunto de conocimientos (educación y formación para el trabajo) y cargos ocupados (experiencia) por el funcionario, datos que se encuentran en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH).

Una vez realizado el cruce del perfil del cargo y los datos del funcionario, se analiza la información para otorgar un puntaje de ajuste al perfil, analizando los tres componentes de las competencias (SABER, SABER HACER y SABER ESTAR) en forma integral, es decir que ninguno de los componentes en forma separada, descalifica a un funcionario para desempeñarse en un cargo.

El Modulo perfiles de cargos del aplicativo SIATH, es utilizado como herramienta en la administración del talento humano ya que proporciona elementos para la toma de decisiones en la ubicación laboral y como insumo al diagnóstico de necesidades de capacitación.

En caso de que un funcionario no se ajuste al perfil del cargo que desempeña, se debe implementar un plan de desarrollo individual que potencie los aspectos susceptibles de mejora para el adecuado desempeño de su labor, situación que requiere el apoyo de la institución y el compromiso tanto del servidor público como de su jefe inmediato.

PARÁGRAFO : Para la evaluación del ajuste al perfil se diseñaron diferentes escalas de puntuación, las cuales una vez se requieran modificar, actualizar o eliminar será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano como administrador del Manual de Funciones.

ARTÍCULO 5. CONTENIDO. El Manual de Funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, está compuesto por:

1. Listado de cargos
2. Formato "Manual de Funciones"
3. Descripción de los cargos de la Policía Nacional

PARÁGRAFO: El Grupo de Talento Humano de cada unidad tendrá acceso al sistema, con el fin de consultar y/o generar el Manual de funciones de los cargos de la unidad.

ARTÍCULO 6. CRITERIOS Y DEFINICIONES: Con el fin de puntualizar y formalizar los conceptos creados para hacer mayor claridad metodológica y generar articulación entre las herramientas gerenciales para la administración del talento humano y los procesos institucionales, se plantean los siguientes términos y se definen así:

Nivel de Responsabilidad: Hace referencia al alcance de las funciones de los cargos, teniendo en cuenta la naturaleza jerárquica de la institución y las exigencias que cada grado policial implica, de acuerdo con las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, así:

- **Dirección:** Aquí se relacionan los cargos que dirigen, proyectan e integran el esfuerzo de las personas para el logro de los objetivos de los procesos que desarrolla la unidad, de tal manera que, conllevan el mayor nivel de responsabilidad y la visión general del fin primordial.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICIA NACIONAL, LA METODOLOGIA DE EVALUACION PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

- **Asesoría:** Estos cargos están ligados directamente al aporte y análisis de información, apoyando la toma de decisiones de los cargos de dirección y/o administración y gestión. Pueden o no tener personal a cargo.
- **Administración y Gestión:** Este nivel lo conforman los cargos determinados por la estructura de la unidad, los cuales requieren habilidades de planeación del trabajo, comunicación y supervisión del trabajo para el logro de los objetivos del proceso al que apunta la unidad. Todos tienen personal a cargo.
- **Contribución Individual Superior:** Los cargos que corresponden a este nivel, requieren conocimientos en materias específicas y/o experiencia determinada. Pueden o no tener personal a cargo, dependiendo de la estructura de la unidad.
- **Contribución Individual Básica:** Corresponde a los cargos que para el desempeño de sus funciones requieren los conocimientos esenciales adquiridos en las escuelas de formación para patrulleros. No tienen personal a cargo.

FAMILIA DE ESTUDIOS.

Consiste en agrupar en un solo concepto o nombre de familia los postgrados, pregrados, tecnologías, técnicas, diplomados, seminarios o cursos que se refieran a un área de conocimientos específicos.

Para la evaluación de estas competencias el sistema aplica una escala de porcentaje de ajuste, otorgando el puntaje de acuerdo con la coincidencia de estudios que registra el funcionario en el SIATH frente a los que requiere el perfil.

FAMILIAS DE CARGOS.

Consiste en agrupar en un solo concepto o nombre de familia, diferentes cargos que le den la misma competencia al funcionario, esto con el fin que la evaluación en el sistema no sea excluyente.

Para la evaluación de estas competencias el sistema aplica una escala de porcentaje de ajuste, otorgando el puntaje de acuerdo con la coincidencia de cargos que ha ocupado el funcionario frente a los que requiere el perfil.

PERFIL DEL CARGO.

Es el conjunto de requerimientos propios de un cargo reflejados en los conocimientos, habilidades y experiencia inmersa en las competencias del Saber, Saber Hacer y Saber Estar.

PERFIL DEL FUNCIONARIO.

Es el conjunto de conocimientos, relación de cargos ocupados, unidades laboradas y tiempo de servicio, así como los demás datos que el funcionario ha registrado en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), a lo largo de su trayectoria institucional.

COMPETENCIA.

Es el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades que en forma integrada garantizan el desempeño laboral de manera efectiva.

COMPETENCIAS DEL SABER.

Las competencias del saber representan los conocimientos mínimos requeridos para el desempeño de cada cargo, así:

- a. **EDUCACIÓN SUPERIOR:** Compuesta por la familia de estudios técnicos profesionales, tecnológicos, profesionales universitarios y posgrados.
- b. **FORMACIÓN PARA EL TRABAJO:** Compuesta por el Grado policial y la actualización de conocimientos evidenciados en seminarios, cursos y diplomados.

Para este nivel de análisis se tienen en cuenta los estudios que se requieren y aportan directamente al proceso institucional del cargo evaluado.

COMPETENCIA DEL SABER HACER.

Hace referencia a la experiencia mínima requerida para ocupar el cargo. Se encuentra directamente vinculada con el reconocimiento de los cargos ocupados con anterioridad por parte del funcionario, con el fin de asegurar que su experiencia laboral se ha desarrollado en áreas afines a dicho cargo.

Para este nivel de análisis se tienen en cuenta los cargos que corresponden al mismo proceso institucional del cargo evaluado.

COMPETENCIA DEL SABER ESTAR.

El componente del SABER ESTAR hace referencia a las habilidades que posee el funcionario policial para desarrollar un cargo con capacidad y destreza aplicando su experiencia y conocimiento; considerando las demandas del entorno. De esta manera, se definen así:

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

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

En el Manual de Funciones se describen los criterios de desempeño y sus respectivas evidencias, como una fórmula tangible de la efectividad o no del funcionario:

- a. **Criterio de desempeño:** Registra los elementos concretos o productos que permiten emitir un juicio frente a la ejecución de las funciones esenciales por parte de la persona que se desempeña en el cargo y en este sentido, se constituyen en indicadores de competencias laborales.
- b. **Evidencias:** Es la relación de hechos, datos, documentos, registros y demás elementos verificables y contrastables por el funcionario evaluador con los cuales se puede demostrar y comprobar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asumidas por el empleado en su desempeño laboral, las cuales se dividen, así:
 - i. **De desempeño:** describe las actitudes y comportamientos que debe asumir el empleado en el cumplimiento de las funciones, en la obtención de los productos y en la prestación de los servicios bajo su responsabilidad.
 - ii. **De conocimiento:** registra los conocimientos asociados al desempeño de las funciones obtenidas mediante pruebas orales o escritas.
 - iii. **De producto:** refiere el producto o servicio que debe generar el empleado en cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas, ajustados a los criterios de desempeño anteriormente establecidos.

RESOLUCIÓN N°. DEL HOJA N°. 7
CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL, LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

ARTÍCULO 7. RESPONSABILIDADES. Los señores directores, jefes oficinas asesoras o comandantes, serán responsables de garantizar la ubicación laboral del personal de su unidad, según los parámetros establecidos para cada uno de los cargos, de acuerdo con la asesoría brindada por los jefes o responsables de talento humano.

PARÁGRAFO 1: Es responsabilidad del Jefe inmediato en el entrenamiento al cargo de los funcionarios, garantizar el conocimiento pleno tanto de las responsabilidades como de los compromisos en el desempeño de las funciones propias del cargo notificado, constituyéndose esta actividad como la toma de conciencia que menciona la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de los jefes o responsables de talento humano la verificación de la notificación de funciones que se realiza a través del Portal de Servicios Internos, cuando se generan movimientos internos de personal.

PARÁGRAFO 3: El funcionario, el jefe inmediato del funcionario y el jefe o responsable de talento humano, deberán garantizar la implementación de los planes de desarrollo individual, con el fin de promover el ajuste al perfil y el desarrollo de competencias para el adecuado desempeño de las funciones asignadas al servidor público.

PARÁGRAFO 4: Los jefes o responsables de talento humano, así como cada funcionario tiene la responsabilidad de garantizar que la información de la historia laboral y la registrada en el aplicativo SIATH, este actualizada.

ARTÍCULO 8. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Los directores, jefes de oficinas asesoras o comandantes, no deben nombrar funcionarios fuera de los cargos aprobados por la estructura orgánica vigente para la unidad, sin el trámite correspondiente.

PARÁGRAFO: Los señores directores, jefes de oficinas asesoras o comandantes, serán responsables de la asignación irregular de personal en las dependencias que no estén relacionadas para la unidad, así como de la notificación de funcionarios que no se ajusten al perfil del cargo.

ARTÍCULO 9. MODIFICACIÓN DEL MODULO DE PERFILES DEL SISTEMA PARA LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DE LA POLICIA NACIONAL. La Dirección de Talento Humano, tendrá la responsabilidad de actualizar el Modulo de Perfiles, cada vez que se apruebe la modificación de estructuras y la creación de cargos y/o dependencias, o en virtud de las actualizaciones que se lleven a cabo en el marco conceptual que lo respalda.

PARÁGRAFO 1: Siguiendo los parámetros establecidos en el procedimiento "Formular el rediseño organizacional de las dependencias internas de la Policía Nacional" y una vez promulgado el acto administrativo de modificación o creación de estructuras orgánicas para las unidades de la Institución por parte del señor Director General de la Policía Nacional, los Directores, Jefes Oficinas Asesoras, Comandantes de Regiones, Metropolitanas, Departamentos y Directores de Escuelas de las unidades objeto del rediseño estructural, solicitaran a la Dirección de Talento Humano la incorporación y actualización de la estructura en tabla de unidades, el listado de cargos, funciones y perfiles del Modulo de perfiles del aplicativo SIATH, de acuerdo con la metodología establecida para este fin y según el formato normalizado.

PARÁGRAFO 2: Los jefes o responsables de talento humano de las unidades de Policía interesadas en realizar modificaciones al Manual de Funciones, deberán elaborar actas escritas de aprobación debidamente documentadas y justificadas, suscritas por el Director, Jefe de Oficina Asesora o Comandante previo concepto de aprobación por parte del dueño del proceso y remitirlas ante la Dirección de Talento Humano, quien emitirá concepto favorable o desfavorable para dicha modificación.

CONTINUACION DE LA RESOLUCION "POR LA CUAL SE ESTABLECE EL MANUAL DE FUNCIONES PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICIA NACIONAL, LA METODOLOGIA DE EVALUACION PARA EL PERFIL DE LOS CARGOS Y SE DEROGAN UNAS DISPOSICIONES"

ARTÍCULO 10. INTEGRACIÓN NORMATIVA. Para efectos de determinar con certeza el ámbito de aplicación y validez de la presente resolución, es necesario estarse a lo resuelto en las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias e incluso jurisprudenciales sobre la ubicación laboral por competencias de acuerdo al perfil del cargo, para con ello propender eficazmente por la satisfacción del servicio de policía, en virtud a la misión y función institucional.

ARTÍCULO 11. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las resoluciones No. 02731 del 30 de agosto de 2010 "Por la cual se adopta la Metodología de Perfiles de Cargos por Competencias para los cargos estructurales (Comandantes, Asesores, Coordinadores y Jefaturas) y demás cargos de la Policía Nacional para llevar a cabo la propuesta de ubicación laboral del personal uniformado y la Resolución No. 01425 del 30 de abril de 2012 "Por la cual se establece el Manual de Funciones para el Personal Uniformado de la Policía Nacional y se derogan unas disposiciones".

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C, a los


Mayor General JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
Director General de la Policía Nacional

Elaboro:

SI. ANDREA MONTAÑA RAMIREZ

ASE02 LAURA NÚÑEZ FLETCHER

Revisó:

MG. JOSÉ VICENTE SEGURA ALFONSO - DITAH

BG. FABIÁN LAURENCE CÁRDENAS LEONEL - DITAH

CR. MANUEL CASTRO CASTILLO - DITAH

TC. RIGOBERTO ACEVEDO MORA - DITAH

CT. ALIX NATALIA SANCHEZ MOLINA - DITAH

Fecha de elaboración: 18/01/2016

Ubicación: Resoluciones/2016

Carrera 59 No 26 – 21 CAN
Teléfonos 3159321
ditah.plane@correo.policia.gov.co
www.policia.gov.co