

Unificación de las plantas de personal no uniformado en la Policía Nacional de Colombia. Una propuesta de evolución institucional desde el concepto de justicia social

Unification of the non-uniformed personnel plants in the National Police of Colombia. A proposal for institutional evolution from the concept of social justice

Unificação do pessoal não uniformizado da Polícia Nacional da Colômbia. Uma proposta de evolução institucional baseada no conceito de justiça social

Claudia Marcela Cañas Peña^a | Rosa Elena Palacios Herrera^b *

a <https://orcid.org/0009-0009-0970-7073> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia

b <https://orcid.org/0009-0001-1468-5384> Policía Nacional de Colombia, Bogotá D.C., Colombia

- Fecha de recepción: 26/02/2024
 - Fecha concepto de evaluación: 13/05/2024
 - Fecha de aprobación: 29/05/2024
- <https://doi.org/10.22335/rict.v16i2.1948>

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo: Cañas Peña C. & Palacios Herrera R. (2024). Unificación de las plantas de personal no uniformado en la Policía Nacional de Colombia. Una propuesta de evolución institucional desde el concepto de justicia social. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 16(3), 169-191. <https://doi.org/10.22335/rict.v16i2.1948>

RESUMEN

En este artículo de reflexión se utilizó una metodología cualitativa, descriptiva y jurídica para analizar cuarenta y ocho documentos, que incluyen cuatro libros, dieciocho decretos, once sentencias, ocho resoluciones y siete documentos varios de función pública e institucionales. Se examinó la evolución histórica de la planta de personal no uniformado, y se identificó la estructura orgánica actual de tres plantas específicas: Dirección General de la Policía Nacional (DIPON), Dirección de Bienestar Social y Familia (DIBIE) y Dirección de Sanidad (DISAN). Este estudio se basó en el protocolo RAMESES y cuestionó la posible unificación de estas plantas como una propuesta de evolución institucional desde el enfoque de justicia social de John Rawls. Se presentó una propuesta de evolución histórica institucional como base para la unificación de las tres plantas de personal no uniformado de la Policía Nacional, y se identificaron elementos comunes y diferencias entre ellas para la construcción de esta propuesta. Se concluyó que la normativa actual requiere una actualización para promover la eficiencia administrativa de la Institución, asegurando la igualdad, equidad y bienestar en respuesta a las demandas laborales de los no uniformados que trabajan en la Policía Nacional, sin importar su afiliación específica.

Palabras clave: desarrollo de carrera, evolución, justicia social, policía, trabajo.
(<https://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/>)

ABSTRACT

In this article of reflection, a qualitative, descriptive, and legal method was used to analyse 48 documents, which include 4 books, 18 decrees, 11 judicial sentences, 8 resolutions and 7 miscellaneous public function and institutional documents. The historical evolution of the nonuniformed personnel staff was examined, surveying the current organic structure of three



*Autor de correspondencia. Correo electrónico: Rosae-palacios@unilibre.edu.co

specific staff organisations: the General Directorate (DIPON), the Social Welfare and Family Directorate (DIBIE) and the Health Directorate (DISAN). This study was based on the RAMESES Protocol and questioned the possible unification of these staff organisations as a proposal for institutional evolution based on the social justice approach of John Rawls. A proposal for institutional historical evolution was presented as a basis for the unification of the three levels of non-uniformed personnel of the National Police, finding common elements and differences among them for the construction of this proposal. It was concluded that the current regulations require an updating in order to promote the administrative efficiency of the institution, ensuring equality, equity and well-being in response to the labour demands of non-uniformed people who work for the National Police, regardless of their specific affiliation.

Keywords: Non-uniformed personnel, police, social justice, work, career development.

RESUMO

Este artigo de reflexão utilizou metodologia qualitativa, descritiva e jurídica para analisar 48 documentos, incluindo quatro livros, 18 decretos, 11 sentenças, oito resoluções e sete documentos institucionais e de serviço público diversos. A evolução histórica do estabelecimento de pessoal não uniformizado foi examinada, e a estrutura organizacional atual de três estabelecimentos específicos foi identificada: a Direção-Geral da Polícia Nacional (DIPON), a Direção de Bem-Estar Social e Família (DIBIE) e a Direção de Saúde (DISAN). Este estudo foi baseado no protocolo RAMESES e questionou a possível unificação dessas unidades como uma proposta de evolução institucional a partir da abordagem de justiça social de John Rawls. Foi apresentada uma proposta de evolução institucional histórica como base para a unificação dos três centros de pessoal não uniformizado da Polícia Nacional, e foram identificados elementos comuns e diferenças entre eles para a construção dessa proposta. Concluiu-se que os regulamentos atuais precisam ser atualizados para promover a eficiência administrativa da instituição, garantindo igualdade, equidade e bem-estar em resposta às demandas trabalhistas do pessoal não uniformizado que trabalha na Polícia Nacional, independentemente de sua filiação específica.

Palavras-chave: pessoal não uniformizado, polícia, justiça social, trabalho, desenvolvimento de carreira.

Introducción

El concepto de "justicia social" ha recibido diferentes definiciones a lo largo del tiempo. Autores como Thoreau (1993), Murdoch (2001), Hart (2012) y Nozick (2013), conceptúan que la justicia social, de manera general, se define desde la materialización y práctica de los principios de dignidad humana, bien común, solidaridad y subsidiaridad que propician la realización del individuo y del contexto en que este se desarrolla el personal no uniformado adscrito a las plantas de personal.

Para efectos del presente artículo, se fundamenta el análisis sociojurídico desde la perspectiva de Rawls (2001), quien concibe la justicia social como claridad moral y compromiso colectivo hacia la equidad como fundamento de la estabilidad de una institución.

John Rawls, filósofo, político y autor de la influyente obra "Una teoría de la justicia", propuso el concepto de "justicia social" desde una perspectiva basada en la equidad y la igualdad de oportunidades. Según Rawls, la justicia social

implica que las instituciones sociales y políticas deben estar diseñadas de manera que beneficien a todos los miembros de la sociedad, especialmente a los más desfavorecidos.

En su teoría, Rawls introduce el "principio de diferencia" que establece que las desigualdades económicas y sociales deben ser diseñadas de manera que beneficien a los menos favorecidos. Esto se logra mediante un contrato social hipotético llamado "velo de ignorancia", donde las personas acuerdan principios de justicia sin conocer su posición particular en la sociedad.

Desde la perspectiva de Rawls, la justicia social implica garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades equitativas y que las desigualdades existentes en la sociedad estén justificadas y beneficien a los más necesitados.

Lo anterior cimienta las bases de este análisis que aborda la situación del personal no uniformado de la Policía Nacional, conformado en tres plantas, así: Dirección General de la Policía Nacional (DIPON), Dirección de Bienestar Social y Familia (DIBIE) y Dirección de Sanidad

(DISAN), desde el enfoque de justicia social planteado por John Rawls aplicable al contexto laboral policial.

Cada planta tiene vacantes para funcionarios por empleo autorizados por decreto, y que dependen de la disponibilidad presupuestal y de las necesidades de personal de la Institución. Estas tienen una concepción histórica que se recoge metodológicamente aplicando el protocolo RAMESES, incluyendo las directrices propuestas en este estudio. Como resultado de la recolección y análisis de datos, se reconstruyó la evolución histórica del personal no uniformado en la institución policial, y de la presentación de los hallazgos de manera coherente y rigurosa.

Sus asignaciones salariales se rigen por una tabla anual de salario establecido por decreto, según los Decretos 190 de 2014, 1003 y 1012 de 2019, 308 de 2020, 977 de 2021, 467 de 2022 y 911 de 2023; además de fijar el aumento salarial para cada cargo del personal no uniformado en sus niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico y asistencial.

La misionalidad, funciones, competencias y escalas salariales de cada planta se reglamenta por decretos diferentes, por lo que cabe mencionar que, en igualdad y justicia social, criterios diferenciales entorpecen la función pública y la proyección laboral del personal no uniformado.

Como ejemplo ilustrativo, los miembros de la DIPON devengan una prima de actividad del 33%, mientras que las plantas DIBIE y DISAN no la reciben (Decreto 1212 de 1990). Así, cuando por necesidades institucionales o situaciones personales de conocimiento de la administración del talento humano se les debe atender, si se envían tres servidores no uniformados a determinada ciudad del país, todos del mismo nivel, pero de distinta planta de personal, lo que se evidenciará es una desigualdad de las asignaciones económicas distribuidas a cada uno, según la planta a la que pertenecen.

Asimismo, respecto a temas sindicales, se evidencia que, por ejemplo, los docentes vinculados a la DIBIE están en sindicatos distintos a los que forman parte de la DIPON, según su misionalidad; esto no solo determina un desa-

rollo organizacional distinto, sino que también representaría la apertura de una brecha en la distribución de beneficios otorgados por vía colectiva.

Así las cosas, resulta pertinente pensar si es posible considerar una eventual unificación de las plantas de personal no uniformado en la Policía Nacional de Colombia, desde el concepto de justicia social, como una propuesta de evolución institucional hacia la eficiencia administrativa, exigible a las diferentes entidades del sector público.

En consecuencia, el presente documento se fundamenta en el desarrollo y solución de la siguiente pregunta: ¿cómo desde el concepto de justicia social se fundamenta la unificación de las plantas de personal no uniformado existentes en la Policía Nacional de Colombia?

En este contexto, el objetivo de la investigación genera una propuesta de evolución institucional desde la justicia social como base para la unificación de las tres plantas de personal no uniformado de la Policía Nacional. Para tal fin, se recurre al cumplimiento de tres objetivos específicos mediante los cuales se facilita la satisfacción general: (a) analizar la aplicación del concepto de justicia social de Rawls en el ámbito laboral de los no uniformados que prestan sus servicios a la Policía Nacional, (b) evaluar la pertinencia jurídico-administrativa de unificación de las tres plantas de personal no uniformado existentes en la Institución y (c) diseñar la propuesta de evolución institucional a partir de la unificación de las plantas de personal no uniformado.

■ Metodología

El presente artículo de reflexión se fundamenta en el enfoque cualitativo, al analizar datos no numéricos de la población no uniformada que labora en la Policía Nacional de Colombia. Su carácter es descriptivo, puesto que permite inferir la relación entre el concepto de justicia social de Rawls y la evolución institucional producto de la unificación de las plantas de personal no uniformado existentes en la Institución. Su carácter jurídico dogmático se sustenta en el análisis normativo y bibliográfico de Wong et al. (2013) con su protocolo

RAMESES, mientras que la naturaleza jurídica realista se centra en los hechos analizados con datos extractados del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), en el que se registra la información sociodemográfica de la población en análisis.

Resultados

Mediante la aplicación del protocolo RAMESES como herramienta de análisis utilizada en este estudio cualitativo en salud y atención social, Wong et al. (2013) proporcionaron pautas claras y detalladas para los investigadores que realizan y reportan estudios cualitativos, para garantizar la transparencia, replicabilidad y validez de los resultados obtenidos. El protocolo RAMESES incluye directrices sobre el diseño del estudio, la recolección y análisis de datos y la presentación coherente y rigurosa de los hallazgos. Su aplicación puede contribuir significativamente a la calidad y credibilidad de la investigación cualitativa en el ámbito de la salud y la atención social, de aquí la construcción del contexto bibliográfico que arrojó como resultados la obtención de la línea histórica de evolución de las plantas de personal no uniformado.

La presencia de personal no uniformado en las Fuerzas Armadas se remonta a la época de la Independencia y, según la Ley 49 de 1896, una de las principales funciones ejercidas por estas unidades era la de acompañar al Ejército Libertador en las batallas contra los españoles.

Después, se estableció que las bandas de música civil del Ejército Nacional, una evolución de las bandas de guerra, tendrían las mismas prestaciones de jubilación que los militares activos (Ley 103 de 1912), y se estableció que la Tesorería General de la República financiaría tanto las pensiones del personal militar como las del personal civil del ramo de Guerra (Ley 68 de 1922).

Desde 1922 hasta 1926, el personal civil al servicio del Ministerio de Guerra recibió las mismas protecciones que el personal militar uniformado en cuanto a seguridad social. En 1927, se estableció que la Caja de Auxilios administraría independientemente los recursos de seguridad social de los miembros civiles y

uniformados de la Policía Nacional, que tenía la misma función que la Caja de Recompensas. De esta manera, se reconoció el personal civil al servicio del Ministerio de Guerra.

Luego, la Caja de Auxilios se convertiría en la Caja de Protección Social de la Policía Nacional, que se encargaría de crear y desarrollar planes y programas de protección y bienestar para el personal retirado, incluido el pago de cesantías, los préstamos de vivienda, la educación y la salud. En ese lugar, un empleado público de la Institución sin uniforme formaba parte del Consejo Directivo (Decreto 475 de 1938, art. 8º), lo que marcaría el inicio del papel principal del personal civil en el destino de la Policía Nacional.

Sin embargo, no fue sino hasta 1946 que apareció el primer intento de crear un sistema de carrera para el personal civil de la Policía Nacional. La Ley 108 de 1946 estipulaba que los civiles de la Caja de Seguro Social tenían "grado y carrera propios" (art. 6º) y solo los regulaba una vez el Gobierno Nacional.

En consecuencia, en 1958 se reglamentaron las principales características del sistema de carrera del personal civil de las Fuerzas Armadas. Luego se reconoció que se trata de un sistema de carrera cerrado, donde el paso al servicio se realiza siempre en la escala mínima correspondiente a su categoría de actividad (Decreto 1497 de 1958, art. 8º).

De igual forma, en 1963 se decidió que el personal médico de las ramas de Guerra se registraría por un sistema de designaciones que clasificaba su trabajo en especialistas, adjuntos y auxiliares. Por ello, la Ley 68 de 1963 estableció determinadas categorías profesionales. Además, la norma definió lineamientos adicionales.

Poco después, se aprobó por primera vez una ley para abordar específicamente cuestiones que afectaban a los civiles en el ejército, como jubilación, subsidios, subsidios y comisiones, licencias, permisos, pensiones y alquileres. También estableció ciertos aspectos relacionados con la seguridad social, la invalidez y la licencia de maternidad para la mujer (Decreto 351 de 1964).

Posteriormente, hacia 1971, se publicaron las primeras leyes que clasificaban los salarios, prestaciones y condiciones de seguridad social de los civiles que trabajaban en el Ministerio de Defensa y la Policía. Se simplificó el sistema de nombramiento eliminando ciertos cargos; a estos funcionarios se les prohibió terminantemente formar sindicatos (Decreto 2339 de 1971, art. 44), y además se permitió que los funcionarios del Ministerio de Defensa tuvieran una sola oportunidad (art. 23).

Sin embargo, los intentos posteriores de categorizar las condiciones relacionadas con los trabajadores informales se convirtieron en un referente para la preparación jurídica del Ministerio de Defensa y del sistema civil del país y de la Policía. Este es el caso de la Ley 610 de 1977, derogada por la Ley 2247 de 1984. Es una ley que garantiza que el trabajo pueda realizarse libremente y sin despido. También se regularon el pago de horas extraordinarias, el pago nocturno y el pago de domingos y días festivos. Asimismo, se utilizó el Índice de Tablas Organización y Equipo (TOE), una herramienta analítica, y la gran cantidad de obras civiles que los gobiernos nacionales deciden cada año en función de los intereses civiles.

Luego, en 1990, se estructuró un sistema integral de administración del personal civil y no uniformado al servicio del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. De modo que se regularon aspectos concernientes al ingreso, permanencia, ascensos, retiros, salarios, prestaciones y seguridad social del personal no uniformado de la Policía (Decreto 1214 de 1990).

Desde la Constitución Política de 1991, hubo muchos cambios en el sector público, no solo en cargos administrativos, sino también en salarios, beneficios sociales y cuestiones de seguridad social. Asimismo, la ley de policías vestidos de civil es una excepción, ya que la Ley Orgánica de la Policía (Decreto 1214 de 1990) fue modificada posteriormente por sentencias y precedentes anteriores de la Corte Suprema.

Mediante la expedición de la Ley 100 de 1993, se modificaron aspectos de salud, pensiones y riesgos profesionales. Así como la Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 8º del Decreto 1214 de 1990, piedra angular en el

sistema de ascensos, que, como se ha dicho, establecía que los empleados del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional eran de libre nombramiento y remoción, por lo que se excluían de la carrera administrativa (Sentencia C-356 de 1994).

Sin embargo, el tribunal negó su autoridad constitucional en esta materia, sosteniendo que era inconstitucional por considerar que no puede confundirse entre funcionarios públicos, como los que tienen un empleo y otros que prestan servicios, como agua, electricidad y alcantarillado; otros brindan servicios a agencias responsables de la seguridad. Esto es especialmente cierto cuando razones operativas, como la seguridad nacional, no requieren que la información general se limite al sector público (Sentencia C-356 de 1994).

Al mismo tiempo, la Ley 27 de 1992 (art. 22) estableció que los servidores del Estado que prestaran sus servicios en la Presidencia de la República, el Congreso y, por virtud de la ley, el Ministerio de Defensa y demás entidades y sectores con carreras especiales o sistemas específicos de administración de personal, continuarían rigiéndose por las normas vigentes para ellos consagradas en la Constitución y la ley.

Los empleados locales que hayan alcanzado cargos administrativos, según la ley, deberán acreditar que se cumplan los requisitos señalados en el manual para cada cargo o equivalentes, como en el Decreto 583 de 1984 y las Leyes 61 de 1987 y 573 de 1988; estarán exentos de nombramiento y cese quienes no reúnan los requisitos en el plazo exigido (Ley 27 de 1992, arts. 27 y 22). Por tanto, si continúas trabajando para esa empresa u organización, podrás solicitar el registro si reúnes los requisitos del puesto y si estás debidamente autorizado.

Sin embargo, esta ley no se aplicó a los funcionarios del sector Defensa, aunque muchos funcionarios de otros sectores y niveles regionales cumplieron los requisitos y se registraron en labores administrativas antes de 1997. Fue entonces cuando el Tribunal Constitucional decidió que no existe ninguna disposición en el artículo 22 de la Constitución que permite el ingreso automático a los cargos profesionales de nuestro sistema (Sentencia C-030 de 1997).

Como resultado, el Alto Tribunal Constitucional declaró inválidas las normas que permitían el acceso a carreras en diversas organizaciones donde no existía un proceso de selección, como en el sector de la aviación civil (Sentencia C-317 de 1995), la Rama Judicial (Sentencia C-037 de 1996) y el escalafón docente (Sentencia C-562 de 1996).

Luego surge, en 1998, la ley "por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones" (Ley 443 de 1998), que estableció que las normas de carrera administrativa eran aplicables al personal no uniformado del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional (art. 3º); así como fijó los trámites y criterios para la convalidación de los procesos de selección e ingreso al registro público de carrera administrativa (art. 9º).

En desarrollo de esta línea de razonamiento y del artículo 9º de la citada ley, el Departamento de Administración Pública y la Comisión Nacional del Servicio Público definieron los requisitos e información requerida para establecer la libre designación y destitución. Después de la Constitución de 1991, se convirtieron en empleos de carrera (Acuerdo 51 de 1999). Y por ello, si el puesto de libre nombramiento y destitución fuera catalogado como carrera administrativa, debería ofrecerse competitivamente dentro de los seis meses siguientes al cambio de carácter (Decreto 1792 de 2000, art. 61).

Sin embargo, dicho decreto fue demandado ante la Corte Constitucional, que declaró inexecutable aquellos preceptos (tít. III, arts. 57 a 102 del citado decreto), dictados en relación con el régimen especial de carrera para el personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, al considerar que el ejecutivo no tenía facultades para modificar o adicionar la Ley 443 de 1998 (Sentencia C-757 de 2001).

En consecuencia, el Congreso de Colombia estableció una ley que regula el empleo público, la carrera administrativa y la administración pública. Al respecto, señaló que es plenamente aplicable a los servidores públicos no uniformados del Ministerio de la Defensa Nacional, militares y policiales (Ley 909 de 2004, art. 3º); y señaló que los servidores públicos que ocupaban cargos de carrera a la vigencia de la presente ley, sin estar registrados en ella,

y que participaron en los concursos organizados para confeccionar una lista para la cobertura definitiva de dichos cargos, se les evaluará y reconocerá su experiencia, deber, conocimiento y eficiencia en el servicio (art. 56).

Sin embargo, el Tribunal Constitucional declaró inaplicable el mencionado artículo luego de la entrada en vigor de la ley, considerando que para adoptar una postura y ser promovido:

Debe hacerse mediante la determinación de los méritos y calidades de los aspirantes, como una manifestación concreta del derecho a la igualdad y al desempeño de funciones y cargos públicos; sin que le esté permitido al legislador, al diseñar el sistema de concurso, desconocer los derechos fundamentales de los aspirantes mediante la participación igualitaria en los procesos de selección de los funcionarios del Estado. (Sentencia C-733 de 2005)

El personal que venía desempeñando cargos de carrera, sin estar inscrito en ella, quedó en igualdad de condiciones para el concurso frente al resto de los ciudadanos. Sin embargo, en ese momento y de manera similar a lo sucedido con el Decreto 1792 de 2000, el legislador consideró que el Ministerio de Defensa Nacional debía contar con una carrera administrativa especial, por lo cual se creó la "Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional" (Ley 1033 de 2006).

Esta norma dispuso que, mientras los decretos con fuerza de ley que desarrollan las facultades extraordinarias conferidas al presidente de Colombia no fueran expedidos, "los cargos del sector Defensa continuarían siendo ocupados por los funcionarios de carácter provisional y los cargos vacantes podrían proveerse de manera provisional" (Ley 1033 de 2006, art. 5º).

Entonces, con el fin de implementar el sistema especial de carrera, haciendo uso de las facultades extraordinarias conferidas por el legislador, el ejecutivo expidió dos normas relevantes en la materia: por una parte, el Decreto-Ley 91 de 2007, que reguló el "sistema especial de carrera del sector Defensa y otras disposiciones en el campo de administración de personal"; y, por otra, el Decreto-Ley 92 de 2007, por el

que se modificó y determinó "el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades que integran el sector Defensa".

Esas normas regulaban la naturaleza de las tareas de defensa, concursos, nomenclatura, requisitos e incluso lo relacionado con los órganos rectores del sistema. Por eso se conformó la comisión directiva del sistema especial de carrera del sector de Defensa, cuya misión es convocar y postular a concursos de inscripción para el desarrollo de carrera con universidades y escuelas de defensa para realizar pruebas (Decretos-Ley 91 y 92 de 2007).

Sin embargo, la Corte Constitucional declaró inexecutable algunos artículos del Decreto-Ley 91 de 2007, por medio de los cuales se creó tal comisión, y devolvió las funciones de administrar y vigilar el Sistema Especial de Carrera a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que, en adelante, sería la encargada de realizar los concursos de mérito para ocupar empleos de carrera del sector Defensa (Sentencia C-753 de 2008).

Sin embargo, el Congreso de la República reformó el artículo 125 de la Constitución Política, para permitir la inclusión en el registro de carrera pública de los empleados temporales y del sector público que, a la fecha de publicación de la Ley 909 de 2004, se desempeñaban en empleos temporales o cargos administrativos, sin solicitar concurso público, siempre que "continúen desempeñándose en el mismo con las características y requisitos de su puesto y continuaran desempeñando dichas funciones de carrera en la fecha de su nueva inscripción" (Acuerdo 02 de 2009, art. 1º).

En este sentido y para la aplicación de la citada ley, la Comisión de Servicios del Estado reglamentó cómo deben darse publicidad a los empleos inscritos, además en el registro de carrera de la administración pública. Durante este tiempo, los organismos públicos pueden declarar algunos puestos de trabajo cubiertos por el estándar de sus propios empleados y, por tanto, están exentos del concurso de méritos (Acuerdo 02 de 2009).

Sin embargo, la Corte Constitucional consideró que el Acto Legislativo 01 de 2008 vulneraba el principio de mérito de la Constitución

y sustituyó a la Carta Política, por lo que se declaró su inaplicabilidad en su totalidad, incluso con efecto retroactivo; es decir, los datos proporcionados a la Comisión Nacional del Servicio Público sobre los puestos de trabajo finalmente obtenidos y el derecho a un mayor registro también ha expirado. (Sentencia C-588 de 2009).

Posteriormente, se expidió un decreto que pretendía proteger a los empleados públicos que estuvieran a menos de tres años de adquirir su derecho a la pensión, por lo cual ordenó que estos empleos fueran reportados para concurso solo hasta cuando sus titulares adquirieran el derecho pensional. Luego de esto, de acuerdo con la norma, los empleos se siguen proveyendo según "el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004, en los Decretos-Ley 765, 775, 780, 790 de 2005, 91 de 2009 y en sus decretos reglamentarios" (Decreto 3905 de 2009, art. 1º).

Así las cosas, y teniendo en cuenta que, hasta el momento, la Corte Constitucional no ha efectuado pronunciamiento al respecto, este decreto logra proteger del concurso a los empleados que se encuentran próximos a adquirir el derecho a pensión, y quienes ocupan empleos de forma provisional y están próximos a pensionarse esperan que este tribunal no declare inexecutable esta norma y les permita pensionarse en los cargos que actualmente ocupan.

En cuanto a los programas de bienestar, estímulos y capacitación, el sistema de carrera en la Policía Nacional tiene acceso en igualdad de condiciones, así como la modernización, la tecnificación, la eficacia y la eficiencia de las unidades y dependencias de la Institución, principios de mejora de la competitividad de los servidores públicos no uniformados, quienes desde el ejercicio de las funciones administrativas y de apoyo contribuyen a la misión institucionalmente.

Finalmente, se determinó que, respecto a los ascensos del personal civil, cuando se presentara una vacante, quien tuviera la facultad de nombrar, la llenaría con el empleado del puesto inferior, dentro de la respectiva categoría y actividad. De este modo, el nombramiento de los cargos de dirección, especialista asesor segundo en adelante, especialista tercero y adjunto

jefe se efectuarían libremente en el personal directivo, por elección entre los especialistas primeros, quintos y adjuntos intendentes (Concepto 136181 de 2021).

Hoy en día, la Policía Nacional tiene tres plantas de personal no uniformado: la Dirección General de la Policía Nacional (DIPON), la Dirección de Bienestar Social y Familia (DIBIE) y la Dirección de Sanidad (DISAN) (véase Figura 1). Estas hacen referencia a la cantidad de funcionarios por cada empleo, autorizados por el Gobierno Nacional mediante decreto, y que dependen de la disponibilidad presupuestal y de las necesidades de la Institución (Policía Nacional de Colombia, 2023).

Así, sus asignaciones salariales dependen de una tabla anual de salario expuesta por decreto, así como se vislumbra, por ejemplo, en los Decretos 190 de 2014, 1003 y 1012 de 2019, 308 de 2020, 977 de 2021, 467 de 2022 y

911 de 2023; en los que se fijan el aumento salarial para cada cargo del personal civil no uniformado en sus niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico y asistencial.

Dirección General de la Policía Nacional (DIPON). De acuerdo con el Decreto 4165 de 2007, que creó la planta de personal no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional, específicamente de la DIPON, la distribución de los cargos y la ubicación del personal dependería de "la estructura, los planes, los programas y las necesidades del servicio" (art. 2º). Así, la norma dispuso 3125 cargos en la planta global, relacionados con el sector de la seguridad y defensa, inteligencia, orientación espiritual, policía judicial y otros servicios. Según esta norma, las unidades policiales en la planta de la DIPON correspondían a las siguientes cifras (véase Tabla 1).

Figura 1

Distribución plantas de personal no uniformado

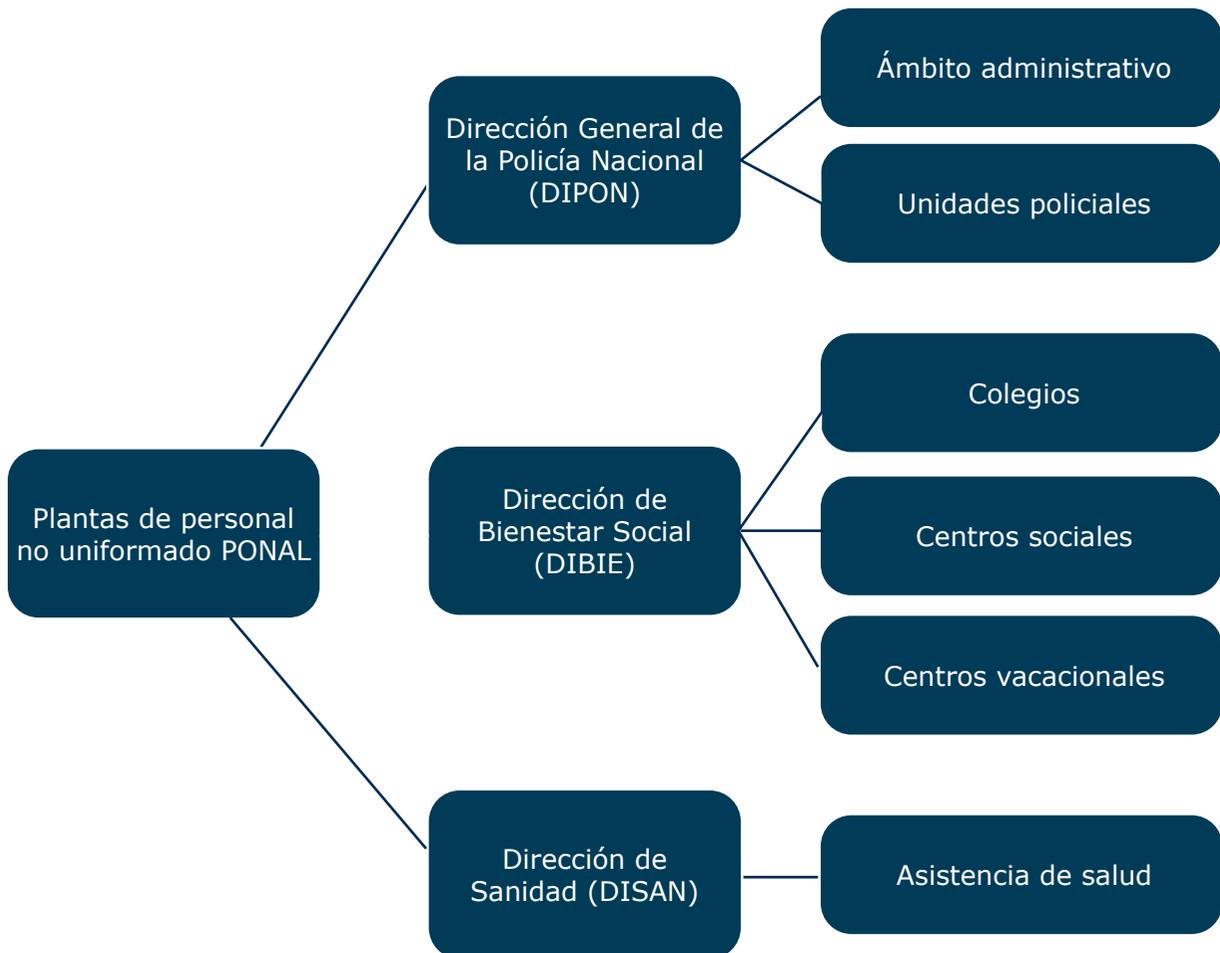


Tabla 1

Personal DIPON según nivel de empleo, de acuerdo con el Decreto 4165 de 2007

Nivel de empleo	Cantidad
Asesor del sector Defensa	96
Profesional	144
Orientador	187
Técnico	517
Asistencial	2300
Total	3244

Después se presentaron reformas, como el Decreto 2063 de 2011, correspondiente a la primera modificación de la planta de personal no uniformado de la DIPON, que suprimió 226 cargos (art. 1º), y la creación de 75 nuevos cargos del sector de seguridad y defensa, y orientación espiritual (art. 2º).

Además, está el Decreto 4889 de 2011, que además de suprimir 47 cargos de la planta global de personal no uniformado de la Policía Nacional, sobre seguridad y defensa, y otros servicios (art. 5º), suprimió diversos cargos del Ministerio de Defensa Nacional, en las plantas de la Unidad de Gestión General, 5 (art. 1º), del Ejército Nacional, 47 (art. 2º), de la Armada Nacional, 31 (art. 3º), de la Fuerza Aérea, 30 (art. 4º) y de la Policía Nacional, 47 (art. 5º).

De igual forma, y en el mismo ejercicio de las facultades especiales conferidas al presidente de Colombia, se expidió el Decreto 235 de 2012, por medio del cual se crearon 317 cargos de carácter permanente en la planta de personal de la DIPON referentes a los sectores de identificación y registro (art. 1º), así como también se ordenó su provisión "mediante la incorporación directa de los servidores del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)" (art. 2º).

En virtud del Decreto 190 de 2014, además de ordenarse que los empleados de las plantas de personal no uniformado a quienes se les aplicaba el Decreto 1214 de 1990 continuaran con tal régimen (art. 3º), se fijaron "las escalas de remuneración de los [...] empleados públicos civiles no uniformados del Ministerio de Defensa [...], las Fuerzas Militares y la Policía Nacional" (art. 1º), para ese año, dependiendo del grado salarial y de su correspondencia a los niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico o

asistencial (art. 2º). Además, se suprimieron ciertos cargos asistenciales, técnicos y orientadores de defensa o espirituales de la planta de personal de la DIPON, a quienes se les debió realizar el ajuste funcional y competencial del caso (art. 2º, parág. 4), así como el ajuste en su asignación básica mensual desde la primera nómina de pago (parág. 3).

Asimismo, además de "fijar las escalas de asignación básica de los [...] empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional [...], las Fuerzas Militares y la Policía Nacional" para el 2019 (Decreto 1012 de 2019, art. 1º), dependiendo del grado salarial y de su correspondencia a los niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico o asistencial (art. 2º); el Decreto 1012 suprime el grado 08 del nivel asistencial, de modo que al momento de hacer el ajuste en la asignación básica mensual, quienes desempeñaban algún cargo de que resultara suprimido pasarían a devengar "la asignación básica mensual señalada para el grado 09" (art. 2º, parág. 4).

Así, y cumpliendo el citado decreto, la Resolución 05924 de 2019 ajustó el grado salarial de ciertos empleados que, para la supresión del grado 08 del nivel asistencial, eran auxiliares para el apoyo de seguridad y defensa (art. 1º), auxiliares de servicios (art. 2º) y auxiliar de policía judicial (art. 3º) de la planta de personal no uniformado de la DIPON.

Posteriormente, el Decreto 467 de 2022 que fijó "las escalas de asignación básica de los [...] empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional [...], las Fuerzas Militares y la Policía Nacional" (art. 1º), dependiendo del grado salarial y de su correspondencia a los niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico o asistencial (art. 2º); también suprimió "el grado 04 del nivel orientador de defensa o espiritual, el grado 08 del nivel técnico y el grado 10 del nivel asistencial" (art. 2º, parág. 3); de modo que cada empleado que se desempeñaba en estos niveles recibiría la asignación fijada para el grado superior inmediato.

Finalmente, más allá de recordar que los empleados de las plantas de personal no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional, las

Fuerzas Militares y la Policía Nacional se les seguiría aplicando el régimen del Decreto 1214 de 1990 (Decreto 911 de 2023, art. 3º); el Decreto 911 de 2023 fijó “las escalas de asignación básica de los [...] empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional [...], las Fuerzas Militares y la Policía Nacional” (art. 1º), dependiendo del grado salarial y de su correspondencia a los niveles directivo, asesor, profesional, orientador de defensa o espiritual, técnico o asistencial (art. 2º).

Además, este decreto suprimió “el grado 05 del nivel orientador de defensa o espiritual, los grados 09 y 10 del nivel técnico y el grado 11 del nivel asistencial” (Decreto 911 de 2023, art. 2º, parág. 3); por lo que, siguiendo el procedimiento expuesto para el ajuste de asignaciones salariales, cada empleado que se desempeñaba en estos niveles comenzaría a recibir la asignación fijada para el grado superior inmediatamente.

Dirección de Bienestar Social y Familia (DIBIE). El Decreto 4170 de 2007 estableció la planta global de personal no uniformado de la DIBIE con un total de 1095 cargos del sector de defensa y seguridad, orientación espiritual y otros servicios (art. 1º), cuya distribución y ubicación del personal dependía de “la estructura, los planes, los programas y las necesidades del servicio” (art. 2º). Según esta norma, las unidades policiales en la planta de la DIBIE en colegios, centros sociales y vacacionales correspondían a las siguientes cifras (véase Tabla 2).

Tabla 2

Personal DIBIE según nivel de empleo, de acuerdo con el Decreto 4170 de 2007

Nivel de empleo	Cantidad
Asesor del sector Defensa	33
Profesional	66
Orientador	439
Técnico	179
Asistencial	377
Total	1094

Asimismo, el Decreto 173 de 2009 definió una modificación para la planta global de personal no uniformado de la DIBIE en los sectores de seguridad y defensa, en virtud del cual se suprimieron cinco empleos (art. 1º) y se crearon cuatro (art. 2º). En los nuevos cargos, la norma

ordenó que se reintegrara a los empleados públicos vinculados a la Oficina del Comisionado Nacional para la Policía y que, con derechos de carrera administrativa o como cabeza de familia, se suprimieran sus empleos (art. 3º).

Para la Dirección de Sanidad (DISAN), en concordancia con la Tabla de Organización (TO) de la planta de personal de la DISAN, el Decreto 2727 de 2010 aprobó su ajuste y modificación, y ordenó que su distribución y la ubicación dependiera de “la estructura, los planes, los programas y las necesidades del servicio” (art. 4º). Así, para el despacho del director se destinaron ocho cargos del sector Defensa, y para la planta global se dispuso 1408 cargos de sanidad policial, seguridad y defensa, y otros servicios (art. 1º).

Mediante este decreto se suprimieron dos cargos específicos: el de director de clínica policial y el de jefe de área policial (Decreto 2727 de 2010, art. 2º); y, en cambio, se creó el cargo de asesor del sector Defensa (art. 3º). Igualmente, por medio de este decreto se dispuso que la planta de personal no uniformado de la DISAN para la asistencia en salud correspondía a las siguientes cifras (véase Tabla 3).

Tabla 3

Personal DISAN según nivel de empleo, de acuerdo con el Decreto 2727 de 2010

Nivel de empleo	Cantidad
Asesor del sector Defensa	1
Servidor misional	588
Profesional	155
Técnico	367
Asistencial	210
Total	1321

De igual forma, la Resolución 315 de 2019, que actualizó el Manual de Funciones de la Dirección de Sanidad, adicionó 39 perfiles y propósitos en el nivel profesional de seguridad, 19 en el nivel técnico de apoyo de seguridad y defensa, y 31 en el nivel auxiliar para el apoyo de la seguridad y defensa (art. 1º). Entre tanto, la resolución también dispuso que los empleos de los niveles asesor del sector Defensa, servidor misional en sanidad policial, auxiliar y técnico de servicios no requerían modificación alguna (art. 2º).

Respecto al perfil del personal no uniformado en la Policía Nacional de Colombia a partir de la definición de funciones, competencias y plan estratégico institucional, tanto la Resolución 04683 de 2013 como las Resoluciones 00305 de 2015, 04520 de 2016 y 00756 de 2019 consagraron y actualizaron, respectivamente, el Manual Específico de Funciones y Competencias del Personal No Uniformado de la DIPON, que identifica cada empleo (disponiendo la entidad y dependencia a la que correspondía, su nivel, denominación, código, grado, ubicación geográfica y número), estableció los requisitos de estudio y experiencia para cada cargo, el proceso en el que participa, sus principales funciones. Además, según la Resolución 00756 de 2019, se adicionaron los propósitos y funciones de los grados 01, 02, 03, 04 y 06 de los empleos profesionales de seguridad, y de los grados 19 y 21 de los técnicos para apoyo en seguridad y defensa.

Como en el caso de la DIPON, las Resoluciones 01680 de 2014 y 001818 de 2018, que consagraron y actualizaron el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la DIBIE, establecieron la identificación de cada empleo (disponiendo la entidad y dependencia a la que correspondía, su nivel, denominación, código, ubicación geográfica y número), así como los requisitos de estudio y experiencia para cada cargo, el fin principal, las competencias laborales.

Además, se aclaró que el personal del que trata el manual debe tener las mismas competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del sector Defensa, como "la reserva de información y la identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública y con los valores institucionales del sector Defensa" (Decreto 1070 de 2015, art. 2.2.1.1.1.2.5); así como otras competencias específicas por nivel, como la facilitación de la instrucción requerida por los miembros de la Fuerza Pública y sus familias, la proporción de apoyo moral y espiritual (para el nivel orientador) y la habilidad técnica misional y de servicios (para el nivel técnico) (Resolución 001818 de 2018, art. 2º).

Así, esta resolución estableció que el personal no uniformado de la DIBIE debe cumplir con las competencias jerárquicas, según el empleo

que desempeñe, por lo que especificó las que corresponden a cada nivel. Para el nivel asesor consagra el pensamiento analítico para orientar y formular planes, programas y proyectos del sector Defensa; y desarrollar las relaciones interpersonales y el pensamiento analítico para la atención y toma de decisiones en la atención de las misiones de salud para los miembros de la Fuerza Pública (Resolución 001818 de 2018, art. 3º). Asimismo, para el nivel profesional se destacan las competencias de aptitud cognoscitiva y habilidad técnica administrativa y de apoyo; y, para el nivel asistencial, las de apoyo y asistencia administrativa y al objeto misional y servicios (art. 3º).

La Resolución 385 de 2011, que consagró el Manual Específico de Funciones y Requisitos para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la DISAN (y que derogó la Resolución 3591 de 2005), identificó cada empleo (disponiendo la entidad y dependencia a la que correspondía, su nivel, denominación, código, grado, número de cargos, número de horas y ubicación geográfica), así como estableció sus funciones generales, y los requisitos de estudio y experiencia (art. 1º).

Del mismo modo, esta resolución estipuló las competencias comportamentales comunes para los empleados de los que trata el manual, como "la reserva de información [y] la identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública y con los valores institucionales del sector Defensa" (Resolución 385 de 2011, art. 3º), que, como se ve, también están dispuestas para el personal no uniformado de la DIBIE.

Asimismo, la resolución estableció las competencias comportamentales por nivel jerárquico que debe cumplir el personal no uniformado de la DISAN, entre las que se destacan las mismas dispuestas para la DIBIE para el nivel asesor, como el pensamiento analítico para la orientación y formulación de planes, programas y proyectos del sector Defensa; así como el desarrollo de las relaciones interpersonales y el pensamiento analítico para la atención y toma de decisiones en la atención misional de salud para los miembros de la Fuerza Pública (Resolución 385 de 2011, art. 3º).

Para el nivel profesional, la resolución dispuso la aptitud cognoscitiva y habilidad técnica ad-

ministrativa y de apoyo, y el trabajo en equipo e interdisciplinario; para el nivel técnico, la habilidad técnica misional y de servicios, así como la administrativa y de apoyo (que no estaban dispuestas en el manual de la DIBIE); y para el nivel asistencial, las de apoyo y asistencia administrativa y al objeto misional y servicios (Resolución 385 de 2011, art. 3º).

Luego, la Resolución 329 de 2017 estableció el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los servidores públicos no uniformados de la DISAN. En ella se anunciaron las competencias comportamentales de los empleados de los diferentes niveles jerárquicos de los que trata el manual, que son comunes a las de los empleados públicos del sector Defensa consagradas en el Decreto 1070 de 2015, como "la reserva de información y la identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública y con los valores institucionales del sector Defensa" (art. 2º).

Asimismo, esta resolución especificó y definió las competencias comportamentales por nivel jerárquico; es decir, las del nivel asesor, las del profesional, las del técnico y las del asistencial. Para el nivel asesor se consagraron "el pensamiento analítico para la orientación y formulación de planes, programas y proyectos del sector Defensa", "el desarrollo de las relaciones interpersonales" y "el pensamiento analítico [...] de la formación profesional para la [...] toma de decisiones en la atención misional de salud para los miembros de la Fuerza Pública" (Resolución 329 de 2017, art. 3º).

De igual forma, para el nivel profesional se establecieron la "aptitud cognoscitiva" y el "trabajo en equipo e interdisciplinario" (Resolución 329 de 2017, art. 3º). Entre tanto, para el nivel técnico se definieron las habilidades técnicas, misionales, de servicios, administrativas y de apoyo; y para el nivel asistencial, el apoyo y asistencia tanto administrativa como al objeto misional y de servicios.

Además, en esta resolución también se identificó cada empleo (disponiendo la entidad y dependencia a la que correspondía, su nivel, denominación, código, grado, ubicación geográfica y número), así como estableció sus requisitos de estudio y experiencia, el proceso en el que participa, el propósito esencial del

empleo, sus principales funciones, y las competencias laborales asociadas (Resolución 329 de 2017).

A continuación, al actualizarse el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los servidores públicos no uniformados de la DISAN, se modifican, de acuerdo con "las necesidades funcionales del Subsistema de Salud de la Policía Nacional" (Resolución 315 de 2019), 39 perfiles y propósitos en el nivel profesional de seguridad, 19 en el nivel técnico para apoyo de seguridad y defensa, y 31 en el nivel auxiliar del mismo tipo de apoyo. De este modo, se identificó cada empleo adicionado (disponiendo la entidad y dependencia a la que correspondía, su nivel, denominación y ubicación geográfica), así como se establecieron sus requisitos de estudio y experiencia, el proceso en el que participa, el propósito esencial del empleo, sus principales funciones, y las competencias laborales asociadas.

Ahora bien, respecto a los lineamientos institucionales para desarrollar el Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación (PAE), la Directiva Administrativa Transitoria 023 de 2019 y la Directiva Administrativa Transitoria 015 de 2021 establecieron un plan anual de capacitación en educación. A modo de ilustración, la primera directiva mencionada, con vigencia para el periodo 2019-2020, estableció la proyección de diferentes programas académicos sostenibles que garanticen la "cobertura, calidad, pertinencia y acceso a la educación policial" (Directiva Administrativa Transitoria 023 de 2019), con el fin de contribuir al mejoramiento de la misionalidad policial, la competitividad, la profesionalización, el rendimiento laboral y la productividad de los miembros de la Institución.

Tales programas se alcanzarían, según la directiva, por medio de las órdenes e instrucciones impartidas por la DIPON; sin embargo, las misiones particulares quedarían a cargo de la Subdirección General; la INSGE (Inspección General), las direcciones, las oficinas asesoras, la ARCOI (Área de Control Interno), la ARCOP (Área de Relaciones y Cooperación Internacional Policial) y la POLFA (Policía Fiscal y Aduanera); la Dirección de Seguridad Ciudadana (a través de las regiones de Policía, las metropolitanas y departamentos de Policía);

la Dirección Nacional de Escuelas; la Dirección Administrativa y Financiera; la Dirección de Talento Humano; la DISAN; la DIBIE; la Dirección de Incorporación; la Oficina de Telemática; la Oficina de Comunicaciones Estratégicas; y el Área de Relaciones y Cooperación Internacional Policial de la DIPON (Directiva Administrativa Transitoria 023 de 2019).

La directiva estipula que la DISAN debería desarrollar los programas de prevención y promoción que enfrentan los riesgos de salud de los estudiantes de las escuelas de policía y centros de instrucción y de quienes prestan el servicio militar obligatorio. Además de impartir las instrucciones necesarias a sus seccionales para coordinar exámenes médicos que adelantan en la etapa de ingreso a escuelas o incorporación. La DIBIE apoyará el préstamo de auditorios y salones para realizar eventos académicos y facilitará su logística y los medios técnicos para su desarrollo (Directiva Administrativa Transitoria 023 de 2019).

Por otra parte, incluso con la misma finalidad que el plan anual de capacitación dispuesto para el periodo 2019-2020, para el 2021 la atención se centró en los procesos de modernización y transformación institucional, basada, entre otros aspectos, en la "renovación de la educación policial", con el fin de proyectar programas académicos de educación informal y formal que coadyuven a estandarizar "las condiciones de tiempo, modo, lugar, requisitos, ajuste presupuestal y proyección de planta" (Directiva Administrativa Transitoria 015 de 2021). Y, así como en la Directiva 023 de 2019, abarca las órdenes e instrucciones dadas por la DIPON, así como de la asignación de misiones particulares en cabeza de la Subdirección General; la INSGE, las direcciones, las oficinas asesoras, la ARCOI, la ARCOP y la POLFA; la Dirección Nacional de Escuelas; la DISAN; la DIBIE; la Dirección de Incorporación, y la Oficina de Telemática. Según esta directiva, la DISAN y la DIBIE conservarían las mismas misiones particulares consagradas en la Directiva 023 de 2019.

Posteriormente, se estableció el Manual de Bienestar y Calidad de Vida. La DIBIE tiene un portafolio de servicios de los que puede gozar cualquier funcionario que a ella se afilie; aquí se consagraron la vivienda fiscal, los préstamos,

el auxilio mutuo, el centro religioso, los centros vacacionales y recreativos, los colegios y los Hogares Madre María de San Luis (Resolución 01360 de 2016, art. 28).

No obstante, del análisis del material hallado en la página web de la Policía Nacional de Colombia, es posible evidenciar que el disfrute de tales servicios fue discriminado en el 2018 y 2019, de acuerdo con el personal de planta (DIPON, DIBIE y DISAN) y el personal pensionado, de la siguiente forma (véase Tabla 4).

Tabla 4

Servicios y beneficios disfrutados por el personal no uniformado de la PONAL por planta a corte 2018

Programa: Auxilio Mutuo						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	0	0	0	87	87	
Programa: Velación						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	0	0	0	28	28	
Programa: Centros Vacacionales y Recreativos						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	336	342	363	780	1821	
Programa: Colegios						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	420	1781	281	1306	3788	
Programa: Hospedaje Hogares de Paso						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	3	0	0	5	8	
Programa: Otros servicios						
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado	
Total	1	0	0	46	47	

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional - PONAL - Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional (2018).

Como se puede apreciar en la ilustración, para el 2018, ni el auxilio mutuo ni el de velación se otorgaba a ninguna de las tres plantas de personal no uniformado de la Policía Nacional. Sin embargo, la distribución del derecho al acceso a ciertos servicios y beneficios como centros vacacionales y recreativos, colegios, hospedaje en Hogares Madre María San Luis, y otros, no se determinó de forma igualitaria (Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, 2018).

A manera de ejemplo, respecto al programa "colegios", a la DIBIE se le asignó el 47% del beneficio, en tanto que a la DIPON el 11% y a la DISAN el 7%. Asimismo, frente al programa "hospedaje en Hogares Madre María San Luis", le fue asignado a la DIPON el 37% del beneficio, mientras que a la DIBIE y a la DISAN un 0%. Y con relación a "otros servicios", a la DIPON le fue asignado el 2%, mientras que a la DIBIE y a la DISAN un 0%. No obstante, el margen diferencial respecto al programa "centros vacacionales y recreativos" no fue tan amplio, ya que a la DIPON se le asignó 18%, a la DIBIE 19% y a la DISAN 20% (Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, 2018) (véase Tabla 5).

Tabla 5

Servicios y beneficios disfrutados por el personal no uniformado de la PONAL por planta a corte 2019

Programa: Auxilio Mutuo					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	0	0	0	91	91
Programa: Velación					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	0	0	0	41	41
Programa: Centros Vacacionales y Recreativos					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	263	301	297	685	1546
Programa: Colegios					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	286	1264	80	626	2276
Programa: Hospedaje Hogares de Paso					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	5	0	0	14	19
Programa: Otros servicios					
Planta	DIPON	DIBIE	DISAN	Pensionado	Personal impactado
Total	1	0	0	31	32

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional - PONAL - Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional (2019).

Así las cosas, respecto al programa "colegios", a la DIBIE le fue asignado el 56% del beneficio, en tanto que a la DIPON el 13% y a la DISAN el 4%. De igual manera, frente al programa "hospedaje en Hogares Madre María San Luis", a la DIPON se le otorgó el 26%, mientras que

a la DIBIE y a la DISAN el 0%. Y en lo atinente a "otros servicios", la DIPON se beneficiaría del 3%, pero tanto la DISAN como la DIBIE de un 0%. No obstante, y como se evidencia en el 2018, el margen diferencial respecto del programa "centros vacacionales y recreativos" no fue tan amplio, pues a la DIPON se le asignó 17%, a la DIBIE 20% y a la DISAN 19%.

Como propuesta de unificación de las tres plantas de personal no uniformado de la Policía Nacional desde el concepto de justicia social, se entiende esta como la distribución de los beneficios, emolumentos y cargas entre los miembros del personal no uniformado de la DIPON, la DIBIE y la DISAN. Se constituye como el problema central del presente artículo, enfrentando la igualdad de oportunidades y la libertad. De este modo, más allá de la garantía de libertad y seguridad del personal no uniformado (vistos como ciudadanos), el Estado debe garantizar la justa igualdad en la distribución de sus oportunidades (Landeró, 2017).

En este orden de ideas, es importante tener en cuenta que, así como la pérdida de libertad de algunos no puede justificarse por el hecho de que se otorgue un bien mayor para otros, tampoco pueden imponerse sacrificios, aunque su provecho sea beneficio para muchos (Rawls, 2006), por lo cual, una eventual unificación de los beneficios y cargas del personal no uniformado de la PONAL no debería implicar que algunos perdieran los que ya tienen.

De ahí la importancia de la distribución de derechos y deberes en una sociedad que, además de ser eficiente y ordenada, sea justa, pues solo así pueden establecerse ventajas y divisiones en el marco de la cooperación social (Caballero, 2006) y la convivencia fundada en la equidad. De no ser así, cualquier institución social que resulte ser injusta debe cambiarse (Landeró, 2017).

Además, dado que lo que se busca es satisfacer la necesidad de una mejor justicia, y teniendo en cuenta que la igualdad y la libertad ciudadana, conjuntas y definitivas, son la base una sociedad justa (Rawls, 2006), tampoco tendría por qué haber discusiones políticas ni planteamientos de intereses sociales respecto de los derechos del personal no uniformado de la Institución. Por eso, al presentarse un escenario de injusticia en la distribución de los

beneficios y cargas de los miembros de la DIPON, la DIBIE y la DISAN, solo podría aceptarse si tal injusticia tuviera como propósito impedir una injusticia, incluso mayor.

En consecuencia, la distribución de beneficios y cargas de una o algunas de las plantas de personal no uniformado de la PONAL, solo llegaría a ser justa (bajo los preceptos de la justicia utilitaria) donde más allá de pensar en la denominación de un grado y la asignación de unos estipendios, se pensará en la máxima satisfacción que genera pertenencia, en la justicia analizada desde la equidad (Rawls, 2006). En este caso, los no uniformados pertenecientes a las plantas DIPON, DIBIE y DISAN de la Policía Nacional, se verían favorecidos y no existirían distingos entre los más y los menos aventajados. Caso concreto de los miembros de la DIBIE y la DISAN, que no devengan la prima de actividad del 33%, dispuesta solo para quienes pertenecen a la planta de la DIPON (Decreto 1212 de 1990); o el escenario de los servidores policiales adscritos a estas, frente al disfrute de servicios y beneficios ofertados por la DISAN respecto a los horarios y modalidades de trabajo.

Estrategias como la unificación de las plantas de personal no uniformado de la PONAL asegurarían la máxima satisfacción para todos sus miembros o el favorecimiento de quienes actualmente (según su unidad policial, nivel y naturaleza del empleo) se benefician. También se reforzaría el mejoramiento del clima institucional, el afianzamiento de la cultura institucional y el fortalecimiento de la identidad institucional debido al aumento de la satisfacción de los no uniformados en su entorno laboral, como en el social y personal.

En este orden de ideas, la unificación de las plantas de personal basada en los dictados de la justicia social, como propuesta de administración del talento humano no uniformado de la PONAL, sumada al mejoramiento del clima institucional garantiza la no afectación del personal adscrito a la Policía Nacional, indistintamente a la planta a la que pertenece. Aplicar los principios de justicia social de Rawls en la Policía Nacional de Colombia podría ayudar a promover un entorno más justo, equitativo y transparente, beneficiando tanto a los miembros de la Institución como a la sociedad en general.

Discusión

La evolución institucional enmarcada en la estandarización de procesos, significa eficiencia del Estado; tal perspectiva corresponde a la política neoliberal de optimización de los recursos y del servicio al ciudadano. Rawls, desde su conceptualización de justicia social, propende por la materialización del mismo trascendiendo de la definición a la práctica.

A pesar de no ser un concepto nuevo su aplicación en los contextos actuales, ha resultado ser el elemento que permite cerrar las brechas sociales impuestas por las diferencias de oportunidades que coartan a los individuos, incluso en el contexto laboral, limitando su pleno desarrollo en el personal y social. La teoría de la justicia social de Rawls ofrece beneficios significativos al promover un trato equitativo y justo para todos los miembros de una sociedad. Al seguir los principios de Rawls, se garantiza la protección de los más vulnerables, se promueve la igualdad de oportunidades, se previenen abusos de poder y se fortalece la confianza pública en las instituciones. En resumen, aplicar la teoría de Rawls fomenta una sociedad más inclusiva, justa y colaborativa.

Una vez analizada la evolución normativa que regula la función del personal no uniformado, es evidente proponer un escenario de evolución institucional desde el concepto de justicia social, en beneficio del personal no uniformado de la Policía Nacional, para propiciar su realización integral.

Se logra establecer que, si bien se han realizado cambios a lo largo de la historia, los mismos han generado nuevas necesidades; razón por la cual en una sociedad cada vez más incluyente, participativa, equitativa e igualitaria resulta fundamental plantear nuevas concepciones de lo que significa administrar personas, evitando con ello toda forma de discriminación.

Los autores clásicos se centraron en diferenciar el mundo contemporáneo estandarizándolo para el bien común, lo que impacta en las organizaciones la manera de pensar y actuar, constituyéndose en una herramienta más que en una amenaza, lo que permite la optimización de los procesos, la disminución de la carga

burocrática y el mejoramiento del bienestar laboral, que redundará en un funcionario eficiente.

Abordar esta temática con la visión sociojurídica permite apartarnos de lo taxativo de la norma para contemplar lo subjetivo en beneficio de las personas.

■ Conclusiones

La distribución de beneficios y cargas laborales de las plantas de personal no uniformado de la Policía, solo llegaría a ser justa (bajo los preceptos de la justicia social) si más allá de pensar en la asignación de ventajas diferenciales, se pensara en la máxima satisfacción del total (Rawls, 2006). En este caso, todos los miembros de la DIPON, la DIBIE y la DISAN se favorecerían de los mismos beneficios.

La unificación de las plantas de personal no uniformado de la PONAL como proceso de estandarización, asegura la máxima satisfacción para todos sus miembros indistintamente de la unidad policial, nivel y naturaleza del empleo a la que pertenecen.

Repensar nuevas formas administrativas que maximicen los beneficios a nivel social, es la forma más evidente de justicia, que puede aplicarse en escenarios realistas aplicables a las diferentes instituciones de la función pública, ya que la decisión del sistema de distribución es el mejor, depende de las circunstancias, los líderes y las tradiciones institucionales.

En este orden de ideas, la unificación de las plantas de personal basada en los dictados de la justicia social, como propuesta de administración del talento humano no uniformado de la PONAL, sumada al consecuente mejoramiento del clima institucional, garantiza la materialización de los principios de igualdad, equidad, oportunidad, mérito y justicia que abanderó el Estado en Colombia.

■ Agradecimientos

A la Universidad Libre de Colombia y a la Policía Nacional, intendente jefe Wilson Alexander Sanabria y al Dr. Gonzalo Andrés Cortés Olarte

quienes acompañaron la construcción del presente documento como guías metodológicos.

■ Referencias

- Caballero, F. (2006). La teoría de la justicia de John Rawls. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 1(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211015573007>
- Comisión Nacional del Servicio Civil. (2009, 1 de julio). Acuerdo 02 de 2009. Por el cual se implementan mecanismos para inscribir en carrera administrativa de manera extraordinaria a los servidores que cumplan los requisitos establecidos para tal efecto en el Acto Legislativo 001 de 2008 y el procedimiento ante la CNSC. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36784>
- Congreso de Colombia. (1986, 24 de octubre). Ley 49 de 1896. Por la cual se traspasa una pensión. *Diario Oficial*, año XXXII, No. 10.190. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1603902>
- Congreso de Colombia. (1912, 20 de noviembre). Ley 103 de 1912. Que aclara el sentido de algunas disposiciones sobre pensiones y recompensas [ley derogada]. *Diario Oficial*, año XLVIII, No. 14.751. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1791983>
- Congreso de Colombia. (1912, 11 de noviembre). Ley 68 de 1922. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre pago de pensiones civiles y militares. *Diario Oficial*, año LVIII, No. 18.603. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1618759>
- Congreso de Colombia. (1946, 30 de diciembre). Ley 108 de 1946. Por la cual se modifican los artículos 2º, 8º, 13 y 14 de la Ley 74 de 1945, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, año LXXXII, No. 26.322. <https://acortar.link/ZBmgca>

- Congreso de Colombia. (1963, 23 de diciembre). Ley 68 de 1963. Por la cual se adopta el plan de clasificación y remuneración para los cargos de los empleados civiles al servicio del ramo de Guerra [derogada]. *Diario Oficial*, año C, No. 31.271. <https://acortar.link/Y2rjhJ>
- Congreso de Colombia. (1987, 30 de diciembre). Ley 61 de 1987. Por la cual se expiden normas sobre la Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2747#:~:text=Expide%20n%20o%20r%20m%20a%20s%20s%20o%20b%20r%20e%20l%20a%20Carrera,tiempo%20y%20requisitos%20para%20ser>
- Congreso de Colombia. (1992, 23 de diciembre). Ley 27 de 1992. Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 40.700. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2773>
- Congreso de Colombia. (1993, 23 de diciembre). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 41.148. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de Colombia. (1998, 11 de junio). Ley 443 de 1998. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones [derogada y reglamentada]. *Diario Oficial*, No. 43.320. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190>
- Congreso de Colombia. (2003, 18 de julio). Ley 1033 de 2006. Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política. *Diario Oficial*, No. 46.334. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20705>
- Congreso de Colombia. (2004, 23 de septiembre). Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 45.680. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Congreso de Colombia. (2008, 26 de diciembre). Acto Legislativo 1. Mediante el Decreto Nacional 681 de 2009 se corrigió un yerro en el título del presente Acto Legislativo, el cual será: "Acto Legislativo número 01 de 26 diciembre de 2008". El citado Decreto deberá entenderse incorporado al Acto Legislativo, a partir de la fecha de su publicación. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36090>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1994, 11 de agosto). Sentencia C-356 de 1994. M. P.: Fabio Morón Díaz. Expediente No. D-502. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-356-94.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1995, 19 de julio). Sentencia C-317 de 1995. M. P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. Expediente No. D-786. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-317-95.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1996, 5 de febrero). Sentencia C-037 de 1996. M. P.: Vladimiro Naranjo Mesa. Expediente No. P.E.-008. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-037-96.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1996, 24 de octubre). Sentencia C-562 de 1996. M. P.: Alejandro Martínez Caballero. Expediente No. D-1291. <https://acortar.link/Aq9Ggu>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1997, 30 de enero). Sentencia C-030 de 1997. M. P.: Jorge Arango Mejía. Expedientes Nos. D-1344 y D-1345. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-030-97.htm>

- Corte Constitucional, Sala Plena. (2001, 17 de julio). Sentencia C-757 de 2001. M. P.: Álvaro Tafur Galvis. Expediente No. D-3224. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-757-01.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2005, 14 de julio). Sentencia C-733 de 2005. M. P.: Clara Inés Vargas Hernández. Expediente No. D-5558. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-733-05.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2008, 30 de julio). Sentencia C-753 de 2008. M. P.: Jaime Araújo Rentería. Expediente No. D-7162. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-753-08.htm>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2009, 27 de agosto). Sentencia C-588 de 2009. M. P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Expediente No. D-7616. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-588-09.htm>
- Constitución Política de Colombia (Const. Pol.). (1991). Legis.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021, 20 de abril). Concepto 136181 de 2021. *¿En qué consiste el concurso de ascenso?* Radicado No. 20216000136181. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100493>
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2019, 26 de febrero). Resolución No. 00756 del 2019. "Por la cual se adiciona y modifica la Resolución No. 04520 de 18 de julio de 2016 "Por la cual se adopta el manual específico de funciones y competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General Policía Nacional". <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-04683-manual-de-funciones-planta-personal-no-uniformado-direccion-general-ano-2013.pdf>
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2013, 25 de noviembre). Resolución No. 04520 del 2016. *Por la cual se adopta el manual específico de funciones y competencias para los empleos públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa – Dirección General Policía Nacional*. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-04683-manual-de-funciones-planta-personal-no-uniformado-direccion-general-ano-2013.pdf>
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2019, 20 de marzo). Directiva Administrativa Transitoria 023 de 2019. *Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación [PAE] para el Personal de la Policía Nacional 2019-2020*. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/plan_anual_capacitacion_2019.pdf
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2019, 18 de julio). Resolución 04520 del 2016 "por la cual se establece el Manual de funciones y competencias para el personal". <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-04520-manual-de-funciones-planta-personal-no-uniformado-direccion-general-ano-2016.pdf>
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2020, 19 de diciembre). Resolución 05924 del 2019 "Por lo cual se ajusta el grado salarial de unos empleos de nivel asistencial de la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional Asignada a la Policía Nacional". https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion_05924_del_29122019-supresion_grado_08.pdf
- Dirección General de la Policía Nacional de Colombia (DIPON). (2021, 17 de marzo). Directiva Administrativa Transitoria 015 de 2021. *Plan Anual de Formación, Educación Continua e Investigación [PAE] para el*

- Personal de la Policía Nacional 2021*. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/plan_anual_de_capacitacion_2021.pdf
- Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia (DIBIE). (2014, 20 de octubre). Resolución 01680 de 2014. Por la cual se adopta el manual específico y competencias para los empleos de los funcionarios públicos no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional –Dirección de Bienestar Social Policía Nacional. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-01680-manual-de-funciones-planta-de-personal-no-uniformado-direccion-de-bienestar-social.pdf>
- Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia (DIBIE). (2018, 27 de septiembre). Resolución 001818 de 2018. Por la cual se adopta el manual de funciones y competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección de Bienestar Social Policía Nacional. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/dibie_resolucion_001818_27092018_mod._manual_de_funciones_0.pdf
- Dirección de Sanidad de la Policía Nacional de Colombia (DISAN). (2005, 10 de septiembre). Resolución 3591 de 2005. Por la cual se expide la Tabla de manual de funciones y requisitos de empleo del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional - Dirección de Sanidad. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual-de-funciones-planta-de-personal-no-uniformado.pdf>
- Dirección de Sanidad de la Policía Nacional de Colombia (DISAN). (2017, 1 de septiembre). Resolución 329 de 2017. Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los servidores públicos no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional - Dirección de Sanidad. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/disan_resolucion_329_01092017_manual_de_funciones.pdf
- Dirección de Sanidad de la Policía Nacional de Colombia (DISAN). (2019, 29 de julio). Resolución 315 de 2019. Por medio de la cual se actualiza el Manual de Funciones y Competencias Específicas para los empleos de la planta de empleados públicos de la Dirección de Sanidad. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/manual_2019_0.pdf
- Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia. (2016, 8 de abril). Resolución 01360 de 2016. Por la cual se expide el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional. <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion-01360-manual-bienestar-calidad-vida.pdf>
- Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia. (2018). *Servicios y beneficios disfrutados por el personal no uniformado de la Policía Nacional por planta - 2018*. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/servicios_dibie_2018_0.pdf
- Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia. (2019). *Servicios y beneficios disfrutados por el personal no uniformado de la Policía Nacional - vigencia 2019*. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/servicios_dibie_2019.pdf
- Hart, H. (2012). El concepto de Derecho, según Hart, en la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. *Editorial Universitas*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/168710>
- Landero, J. (2017). *La teoría de la justicia de John Rawls y el libertarianismo de Robert Nozick*. Cambios y Permanencias.
- Ministerio de Defensa. (2000, 14 de septiembre). Decreto 1792 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. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72074>
- Ministerio de Guerra. (1958, 5 de agosto). Decreto 1497 de 1958. Por el cual se reglamenta el Decreto número 094 de 1958, relacionado con la clasificación, denominaciones y asignaciones del personal civil de las Fuerzas Armadas. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1744220>

Murdoch, I. (2001). *Mente Humana y Sujeto Moral en Iris Murdoch*. Revista Filosofía No. 24 Julio de 2023, ISSN 1887-9853.

Nozick, R. (2013). *Anarquía, Estado y Utopía, Tamayo, R. (trad.)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2013.

Presidencia de la República de Colombia. (1938, 11 de marzo). Decreto 475 de 1938. Por el cual se reorganiza y reforma la Caja de Auxilios de la Policía Nacional, que en lo sucesivo se denominará Caja de Protección Social de la Policía Nacional [derogado]. *Diario Oficial*, año LXXIV, No. 23.748. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1718495>

Presidencia de la República de Colombia. (1984, 11 de septiembre). Decreto 2247 de 1984. Por el cual se modifica el Estatuto de Personal Civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14159>

Presidencia de la República de Colombia. (1988, 30 de marzo). Decreto 573 de 1988. "Por el cual se reglamentan los artículos 5° y 6° de la ley 61 de 1987. *Diario Oficial*, año CXXI, No. 36.781. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1762978>

Presidencia de la República de Colombia. (1999, 08 de enero). Decreto 55 de 1999. Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos sometidos al régimen especial del Estatuto Docente y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo oficial. *Diario Oficial*, año CXXXIV, No. 43473. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100493#>

Presidencia de la República de Colombia. (1964, 20 de febrero). Decreto 351 de 1964. Por el cual se reglamenta la Ley 68 de 1963, sobre personal civil del Ministerio de Guerra, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 31.322. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81756>

Presidencia de la República de Colombia. (1971, 3 de diciembre). Decreto 2339 de

1971. Por el cual se dicta el Estatuto de personal civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional. *Diario Oficial*, No. 33.505. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30039235>

Presidencia de la República de Colombia. (1977, 15 de marzo). Decreto 610 de 1977. Por el cual se modifica el Estatuto de Personal Civil del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional. *Diario Oficial*, No. 34.765. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1721838>

Presidencia de la República de Colombia. (1984, 9 de marzo). Decreto 583 de 1984. Por el cual se reglamenta el inciso primero del artículo 42 del Decreto extraordinario 2400 de 1968. *Diario Oficial*, No. 36.541. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1124136>

Presidencia de la República de Colombia. (1990, 8 de junio). Decreto 1212 de 1990. Por el cual se reforma el Estatuto del Personal de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional. *Diario Oficial*, No. 39.406. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1244236#>

Presidencia de la República de Colombia. (1990, 8 de junio). Decreto 1214 de 1990. Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional [derogado parcialmente]. *Diario Oficial*, No. 39.406. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72018>

Presidencia de la República de Colombia. (2005, 17 de marzo). Decreto 765 de 2005. Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64559>

Presidencia de la República de Colombia. (2005, 17 de marzo). Decreto 775 de 2005. por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64560>

- Presidencia de la República de Colombia. (2005, 17 de marzo). Decreto 780 de 2005. Por el cual se establece EI Sistema Específico de Carrera para los Empleados del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64561>
- Presidencia de la República de Colombia. (2005, 17 de marzo). Decreto 790 de 2005. Por el cual se establece el Sistema Especifico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=64562>
- Presidencia de la República de Colombia. (2007, 17 de enero). Decreto-Ley 91 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. *Diario Oficial*, No. 46.514. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66561>
- Presidencia de la República de Colombia. (2007, 17 de enero). Decreto-Ley 92 de 2007. Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa. *Diario Oficial*, No. 46.514. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72035>
- Presidencia de la República de Colombia. (2007, 29 de octubre). Decreto 4165 de 2007. por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 46.797. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1542937>
- Presidencia de la República de Colombia. (2007, 29 de octubre). Decreto 4170 de 2007. Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional -Dirección de Bienestar Social y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 46.797. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1543083#:~:text=DECRETO%204170%20DE%202007&text=\(octubre%2029\)-,por%20el%20cual%20se%20ajusta%20a%20la%20nueva%20nomenclatura%20y,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=T%C3%A9cnico%20para%20Apoyo%20de%20Seguridad%20y%20Defensa](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1543083#:~:text=DECRETO%204170%20DE%202007&text=(octubre%2029)-,por%20el%20cual%20se%20ajusta%20a%20la%20nueva%20nomenclatura%20y,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=T%C3%A9cnico%20para%20Apoyo%20de%20Seguridad%20y%20Defensa).
- Presidencia de la República de Colombia. (2009, 23 de enero). Decreto 173 de 2009. por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional Policía Nacional - Dirección de Bienestar Social-. *Diario Oficial*, No. 47.241. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1039103>
- Presidencia de la República de Colombia. (2009, 8 de octubre). Decreto 3905 de 2009. Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa. *Diario Oficial*, No. 47.496. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37526>
- Presidencia de la República de Colombia. (2010, 29 de julio). Decreto 2727 de 2010. Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Policía Nacional - Dirección de Sanidad y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 47.785. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1485191>
- Presidencia de la República de Colombia. (2011, 13 de junio). Decreto 2063 de 2011. por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional-Policía Nacional y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 48.099. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1394143>

Presidencia de la República de Colombia. (2011, 23 de diciembre). Decreto 4889 de 2011. por el cual se suprimen unos empleos de la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Unidad de Gestión General - Ejército Nacional - Armada Nacional - Fuerza Aérea Colombiana - Policía Nacional. *Diario Oficial*, No. 48.199. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=104350>

Presidencia de la República de Colombia. (2012, 1 de febrero). Decreto 235 de 2012. Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional-Policía Nacional de Colombia y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*, No. 48.115. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69488>

Presidencia de la República de Colombia. (2014, 7 de febrero). Decreto 190 de 2014. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. *Diario Oficial*, No. 49.057. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56956>

Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto 1070 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76837>

Presidencia de la República de Colombia. (2019, 6 de junio). Decreto 1003 de 2019. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, incorporados del Departamento Administrativo de Seguridad – DAS – Suprimido, a la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94353>

Presidencia de la República de Colombia. (2019, 6 de junio). Decreto 1012 de 2019. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94292#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20fijan,Militares%20y%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional>

Presidencia de la República de Colombia. (2020, 27 de febrero). Decreto 308 de 2020. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad – DAS – Suprimido, incorporados a la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107174>

Presidencia de la República de Colombia. (2021, 22 de agosto). Decreto 977 de 2021. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad – DAS – Suprimido, incorporados a la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=169070#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20fijan,servidores%20p%C3%BAblicos%20del%20Departamento%20Administrativo>

- Presidencia de la República de Colombia. (2022, 29 de marzo). Decreto 467 de 2022. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS - Suprimido, incorporados a la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=184819>
- Presidencia de la República de Colombia. (2023, 2 de junio). Decreto 911 de 2023. Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS - Suprimido, incorporados a la Policía Nacional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=211210>
- Policía Nacional de Colombia. (2023). *Decretos de asignación salarial* (personal no uniformado: PONAL). <https://www.policia.gov.co/talento-humano/personal-no-uniformado/decretos-asignacion-salarial>
- Policía Nacional de Colombia. (2023). *Personal no uniformado* (PONAL). <https://www.policia.gov.co/talento-humano/personal-no-uniformado>
- Rawls, J. (2001). *The law of peoples y justice as fairness: A restatement*. Belknap Press: An Imprint of Harvard University Press.
- Rawls, J. (2006). *A theory of justice*. Fondo de Cultura Económica.
- Thoreau, H. (1993). *Influencia de Henry D. Thoreau en Mahatma Gandhi y Martin Luther King, Jr.* Universidad de Los Hemisferios. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5896197.pdf>
- Wong, G., Greenhalgh, T., Westhorp, G., Buckingham, J., & Pawson, R. (2013). RAMESES publication standards: Meta-narrative reviews. *BMC Medicine*, 11(20), 1-15. <https://doi.org/10.1186/1741-7015-11-20>