



## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011 POLICIA NACIONAL

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces

Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA  
Jefe Área de Control Interno

Período evaluado: marzo a junio 2017

Fecha de elaboración: 10 de julio de  
2017

En cumplimiento de la Ley 1474 del 12 de Julio de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", el Jefe del Área de Control Interno de la Policía Nacional presenta el informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, así:

El Sistema de Control Interno se orienta a la configuración de estructuras de control de la planeación, de la gestión, de la evaluación y seguimiento para lograr que las entidades cumplan los objetivos institucionales propuestos y que se contribuya a la consecución de los fines esenciales del Estado.

El propósito del Modelo Estándar de Control Interno MECI es proporcionar una serie de pautas o directrices dirigidas a controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento en las entidades de la administración pública, facilitando el desarrollo del Sistema de Control Interno.

En este orden de ideas, este informe del estado del control interno en la Policía se elaboró de acuerdo a la estructura del nuevo modelo MECI y en atención a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación del MECI, así:

1. Módulo de control de planeación y gestión
2. Módulo de evaluación y seguimiento
3. Eje transversal: información y comunicación

### 1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

#### Fortalezas

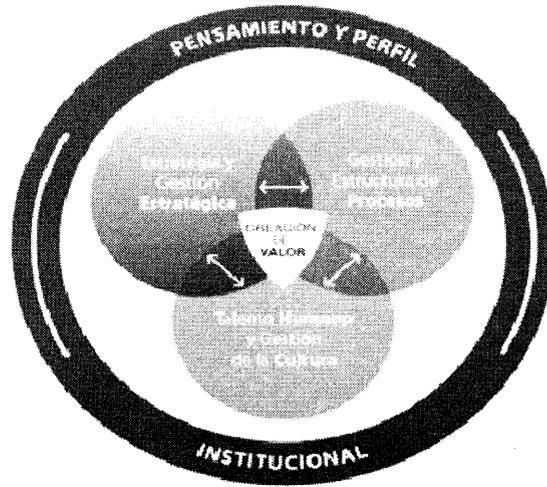
##### La Policía Nacional:

Tiene como misión lo establecido en el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia: "*La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz*"

La Policía Nacional ha hecho esfuerzos importantes en la modernización de sus prácticas administrativas en coherencia con la modernización del Estado, con la evolución del entorno y con el desarrollo de las tecnologías a nivel nacional e internacional, con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad y convivencia de toda la comunidad y de ser una Institución fuerte, confiable y respetada, soportada en el comportamiento ético de sus integrantes y en el apalancamiento de una cadena de valor diferencial que asegura constantemente la mejora continua de su servicio misional

Es Así que la alta Dirección Institucional comprometida con su misionalidad, mediante Resolución 03515 del 14 de junio de 2006 adopta el Sistema de Gestión Integral-SGI, con enfoque gerencial, basado en la complementariedad de los sistemas de la Gestión Pública. Este sistema, único y versátil, está fundamentado en el mantenimiento, mejoramiento e innovación de los servicios de la organización en coherencia con la misión y horizonte institucional, que interactúa permanentemente con su medio externo y que se transforma de acuerdo con las exigencias cambiantes del país y orienta la actividad gerencial a lograr la satisfacción de la comunidad con el servicio policial y al mismo tiempo a promover el desarrollo integral y armónico del hombre y la mujer

policía, la Institución y el país; para su ejecución con resolución 03392 del 30 de julio de 2015 expide el Manual del Sistema. que posee tres componentes: la Estrategia y Gestión de la Estrategia, la Gestión y Estructura de Procesos y el Talento Humano y Gestión de la Cultura:



Consolidación del SGI

Componentes que bajo el pensamiento y perfil Institucional se interaccionan para la creación de valor buscando satisfacer las necesidades de convivencia y seguridad que demandan los habitantes de Colombia, de manera eficiente, eficaz y efectiva.

### 1.1. Componente de talento humano (MECI)

En el SGI el componente Talento Humano y Gestión de la Cultura, se define la cultura institucional (basada en valores, principios y creencias), el desarrollo del talento humano fundamentado en competencias y la forma de traducir esos elementos y comportamientos visibles en las personas de la Institución

El direccionamiento del talento humano comprende el punto de partida del recorrido emprendido como Institución hacia una cultura basada en la gestión del talento humano fundamentado en competencias con una visión humanística y en el fortalecimiento de la dignidad del ser policía. Este modelo se expresa en el uso responsable de la libertad, el respeto, el equilibrio del rol personal y profesional y el sentido de compromiso. Alcanzar este propósito en relación con el Plan Estratégico Institucional “Comunidades seguras y en paz”, permite la dinamización de la Política Institucional de Gestión Humana y Calidad de Vida Óptima.

Para el cumplimiento de su misionalidad, a junio de 2017, la Institución cuenta con la siguiente planta personal:

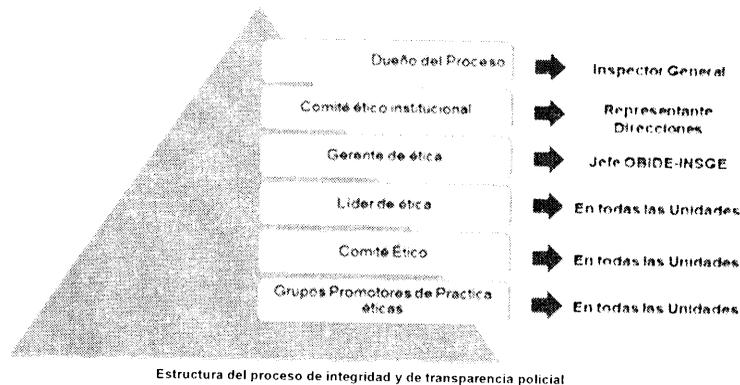
CATEGORIA	NUMERO FUCIONARIOS
OFICIALES	7.256
CADETES Y ALFÉREZ	591
SUBOFICIALES	230
NIVEL EJECUTIVO Y PATRULLEROS	143.243
AGENTES	768
PERSONAL NO UNIFORMADO	3.377
ALUMNOS	3.918
AUXILIARES DE POLICIA	20.031
<b>TOTAL</b>	<b>179.414</b>

#### Acuerdos y compromisos éticos

Conocidas las políticas institucionales, entre ellas la Política Integridad de Transparencia Policial con el eslogan “Actuar con ética y transparencia para ser un policía ejemplar ante la sociedad”, Define parámetros generales que en materia de ética, integridad, disciplina, derechos humanos, transparencia, atención al ciudadano, resolución de conflictos y mediación, deben aplicar en todo momento y lugar los hombres y

mujeres policías. Para su desarrollo operacional cuenta con el proceso de integridad policial, a cargo de la Inspección General; se fundamenta en direccionar el comportamiento ético del hombre y de la mujer policía; el uniformado debe ser un referente ético en su comunidad, con el cumplimiento de sus deberes públicos y privados.

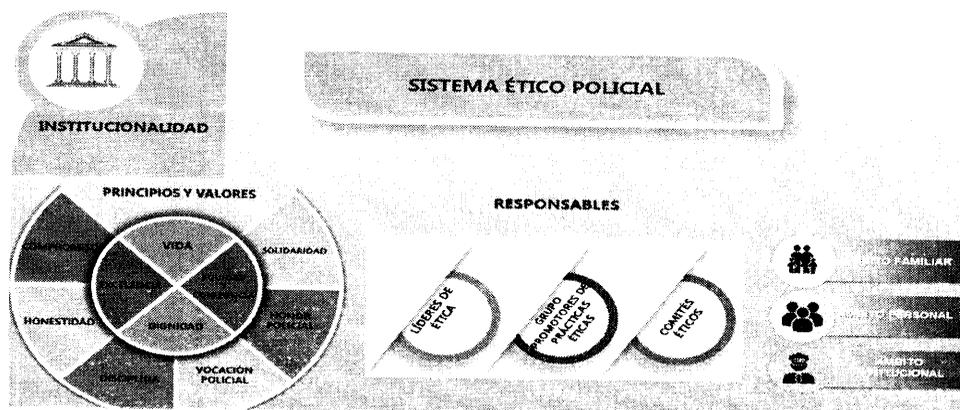
La Policía Nacional expide la Resolución 01268 del 01-04-2016, "Por la cual se reestructuran las funciones y cargo del Líder de Ética, Comité Ético y Grupo Promotor de Prácticas Éticas de las Direcciones, Oficinas Asesoras, Policías Metropolitanas, Departamentos de Policía, Área de Control Interno, Policía Fiscal y Aduanera, Escuelas de Policía y se deroga una disposición": así:



Mediante Resolución 01974 del 08-05-2017 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 00223 del 29-01-2015 y se documenta la Política Integral de Transparencia Policial y se dictan otras disposiciones", define la política como la máxima instancia en temas de transparencia y lucha contra la corrupción para afrontar amenazas internas y externas que afectan la misión, imagen, confianza, credibilidad y estabilidad de la Institución, mitigar las conductas y actuaciones no adecuadas y fortalecer los comportamientos éticos e íntegros, que a su vez impacten en la prestación del servicio y por ende, en la cercanía y construcción de relaciones de confianza con la comunidad.

Política Integral de Transparencia Policial – PITP se caracteriza por acoger e implementar los lineamientos de Estado emitidos en materia de transparencia, entre los cuales se destacan la Política Pública de Derechos Humanos, Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano (Transparencia y acceso a la información pública, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, rendición de cuentas, participación ciudadana y servicio al ciudadano), Gestión Misional y de Gobierno, Gestión del Talento Humano, Eficiencia Administrativa y Gestión Financiera; así mismo se encuentra alineada con los requerimientos de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), Transparencia Internacional, Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación, Corporación Transparencia por Colombia, entre otros

Dentro de las estrategias impulsoras de la PITP se encuentra el sistema ético Policial:



Para tal fin, en el cronograma para la vigencia 2017 programó actividades direccionadas por el Observatorio

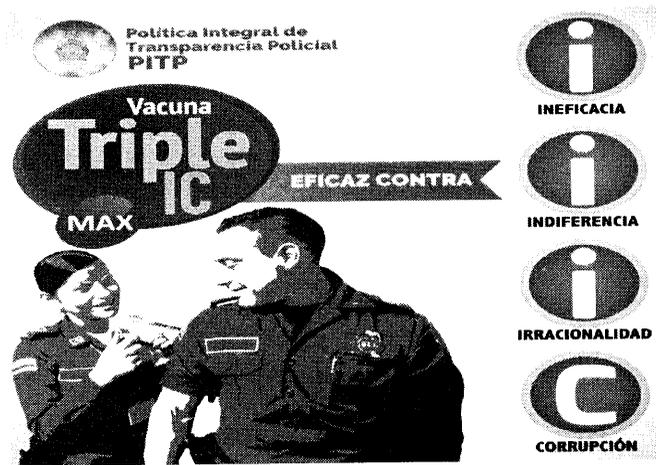
de Transparencia Policial para ser desarrolladas por las direcciones, oficinas asesoras, regionales de policía, comandos de departamento y metropolitanas, y escuelas de formación, en los ámbitos familiar, personal e institucional. Para el primer semestre se realizaron:

1. Simuladores prácticos sobre el Código Nacional de Policía y Convivencia: para el desarrollo de esta actividad se utilizaron ayudas (fotografías) relacionadas con el Código Nacional de Policía y Convivencia, normatividad, Mapa de riesgos de afectación de la transparencia y efectividad del servicio implementación CNPC y plan de tratamiento de los mismos y actividades lúdicas

**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

DESCRIPCIÓN	ENTREGA INFORME EJECUTIVO	RESPONSABLE
Adelantar Simuladores Prácticos sobre el Código Nacional de Policía y Convivencia (Juegos de Policía), donde se evidencie los riesgos a la transparencia con el fin de reforzar los principios y valores de los uniformados, siguiendo la metodología establecida por la Inspección General.	21/04/2017 22/06/2017 25/09/2017	Líderes de Ética de las unidades de Policía a nivel nacional

2. Campaña Triple III C MÁX: se realizó campaña Vacuna triple IC MAX, actividad que se desarrolló en las unidades policiales, se utilizó el banner, video relacionado y actividades creativas por los líderes éticos.



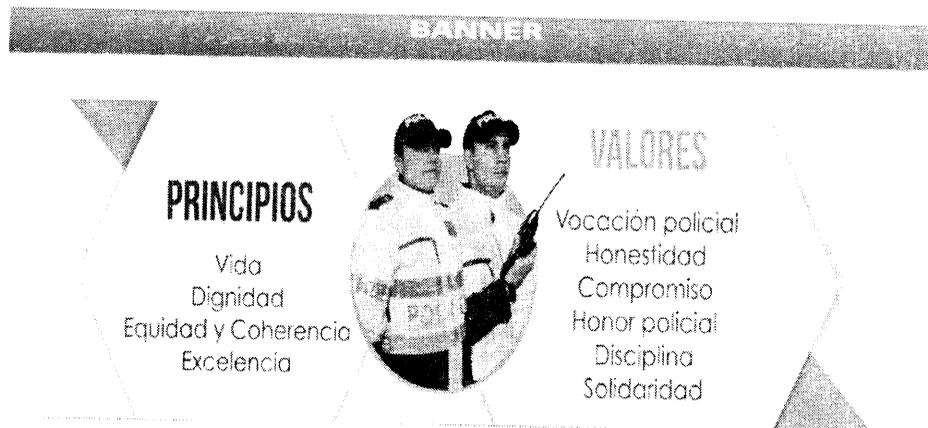
3. Socialización principios y valores éticos y sus componentes ética, transparencia y legalidad: esta actividad se desarrolló con información entregada por el Observatorio y por actividades lúdicas:

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Fecha	Tema	Actividad	Lugar
Abril - Mayo	Divulgación	Publicación en la Polired del banner alusivo a los Principios y Valores Éticos institucionales.	Direcciones, Oficinas Asesoras, Regionales, Metropolitanas Y Departamentos de Policía, Área de Control Interno, Policía Fiscal y Aduanera y Escuelas de Policía.
	Socialización	Socialización en las unidades de Policía de los Principios y Valores Éticos institucionales.	
	Conferencia	Realizar conferencia con participación de una entidad externa en temas relacionados con la Ética y la Integridad Policial.	

**INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN**

- EL Comandante, en coordinación con el Líder Ético, Comité Ético y el Grupo Promotor de Practicas Éticas, serán los responsables del despliegue de las actividades a nivel nacional.
- Los documentos de apoyo y las actividades que deben realizar los Comandantes, estarán disponibles en la Polired.
- Al terminar las actividades programadas, se debe enviar el correspondiente informe ejecutivo con el consolidado de la aplicación de la evaluación de impacto de las actividades desarrolladas.



En el informe de resultados de integridad para el primer trimestre de 2017, objetivo DH14- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humano y resolución de conflictos el resultado fue:

**DH14- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humanos y resolución de conflictos. 186,66%**

Superior 186,66% INSGE

**Reducción de sanciones por conductas con la Ética y los DDHH**

**Meta: 0,20 %**

**Resultado: 0,03%**

- Con la implementación de la Política Integral de Transparencia Policial, se busca la difusión y apropiación por parte de los integrantes de la institución, obteniendo una reducción de sanciones, las cuales, para el primer trimestre correspondieron a 47 funcionarios sancionados por las 15 conductas relacionadas en el comportamiento ético, frente a los 183.097 funcionarios de planta de la Policía Nacional.

**Desarrollo del Talento Humano**

Teniendo en cuenta que el estado colombiano viene adoptando una serie de sistemas, los cuales requieren sean implementados por las entidades, con Resolución 05832 del 29 de diciembre de 2015 se expide el Manual de los Sistemas de la Gestión Pública para la Policía Nacional, su objetivo es dar lineamientos para la planificación, desarrollo, control, evaluación y mejora de los sistemas: Sistema de Control Interno con su Modelo Estándar de Control Interno- MECI 2014, el Sistema de Desarrollo Administrativo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MODIP) y el Sistema de Gestión de la Calidad con la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública - NTCGP1000:2009 así como los requisitos de ISO9001:2008 y armonizado con lo dispuesto en el Manual del SGI, de tal manera que permita a los integrantes de la Institución conocer las características y elementos de los sistemas antes mencionados, creando unidad de criterio en su interpretación y aplicación. El esquema de interpretación se da a través del ciclo de mejora PHVA, de manera que permita articular los componentes de cada uno de los sistemas y encontrar aspectos compatibles entre los mismos.

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 4222 de 2006 define la estructura organizacional de la Policía Nacional, la cual se centra en cuatro (4) niveles:

- Dirección:** lo componen la Dirección General, la cual participa en la política de seguridad pública y lidera la ejecución del Plan Estratégico Institucional; la Subdirección General, que encadena y promueve la sinergia a través del trabajo corporativo entre todas las dependencias.
- Supervisión y Control:** Se encarga de fomentar y promocionar la cultura de la legalidad y moralidad del talento humano de la Institución y el desarrollo de labores de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.

- **Asesor:** Es el responsable de la planeación y proyección de la Institución; apoyo, asesoría, diseño y desarrollo del sistema de telecomunicaciones e informática; la dirección y organización de la comunicación organizacional y la promoción de la imagen corporativa; y de prestar asistencia legal y jurídica.

- **Ejecución:** A su vez se subdivide en los ámbitos operativo, administrativo y educativo.

- ✓ **Operativo:** Lo componen direcciones, que desarrollan los procesos misionales o esenciales de la Institución y se subdividen en Áreas y Grupos en el nivel central con unidades desconcentradas a nivel regional y local.

- ✓ **Administrativo:** Se encuentran direcciones que desarrollan los procesos de soporte y apoyo del mapa de procesos y se subdividen en Áreas y Grupos en el nivel central y se replican en las unidades desconcentradas a través de las jefaturas administrativas.

- ✓ **Educativo:** Se encuentra la Dirección Nacional de Escuelas, cuenta con escuelas de policía de formación y centros de instrucción en todo el país.

Lo anterior se describe en la tabla 01:

La Policía Nacional ha definido el Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias, dentro del marco conceptual de valores y principios institucionales, permite la dinamización de la Política Institucional de Gestión Humana y Calidad de Vida Óptima, el cual guía y orienta para su desarrollo las actividades desplegadas del proceso Direccionamiento del Talento Humano y las acciones efectuadas por la Dirección de Incorporación (selección), Dirección Nacional de Escuelas (formación, educación continua e investigación, plan anual de capacitación de acuerdo al diagnóstico, necesidades y la oferta), Dirección de Talento Humano (inducción, ubicación laboral por perfiles competencias y evaluación del desempeño, manual de funciones), Dirección de Bienestar Social (educación, asistencia social, vivienda fiscal y recreación, deporte y cultura, orientados a prevenir el riesgo psicosocial, fomentar hábitos saludables de convivencia y apoyar a la familia policial en condiciones especiales) y Dirección de Sanidad (prestación de servicios de salud y programas de prevención en salud "Modelo de atención en salud familiar con enfoque de riesgo"), dirigidas a todos servidores policiales y sus familias.

Lo anterior permite el cumplimiento de la Política de Gestión Humana, en el marco de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las demás disposiciones aplicables, establecidas por el Gobierno Nacional, para el personal uniformado y no uniformado, de acuerdo a las características y régimen aplicable en cada caso, adoptando los requisitos como el plan anual de vacantes, proyecto educativo institucional, programa de bienestar e incentivos y clima organizacional (lo que compone el Plan Estratégico de Recursos Humanos), mediante herramientas y elementos de gestión con nombres similares o integrados en las actividades del proceso Direccionamiento del Talento Humano, sus objetivos, diferentes planes y programas.

Basados en la doctrina institucional y alineados con los objetivos de desarrollo del milenio definidos por la ONU y con los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo como la paz, la equidad y la educación, la Policía Nacional líder de la función pública en materia de seguridad y convivencia, determinó para el periodo 2015-2018 el Plan Estratégico Institucional Comunidades Seguras y en Paz, la hoja de ruta a seguir para contribuir con el aseguramiento de las condiciones necesarias para avanzar en la construcción de comunidades seguras y en paz,

Proyectó para el cuatrienio (2015-2018), seis (6) objetivos estratégicos asociados a perspectivas de desarrollo humano e innovación, cinco (5) de carácter misional, dos (2) para garantizar la optimización y el buen uso de los recursos y dos (2) más que buscan impactar de manera positiva en el ciudadano y, en consecuencia, mejorar los índices de credibilidad y confianza de la Institución. en total son quince (15) los objetivos estratégicos, plasmados en el Mapa Estratégico Institucional, que fijan la hoja de ruta de la Policía Nacional y que a su vez contribuyen de manera determinante en el cumplimiento de los derroteros del Gobierno y de la nación frente a la construcción de paz.

Que para el primer trimestre de 2017 se evaluaron 2 perspectivas misionales y 4 de desarrollo humano e innovación (la evaluación del segundo trimestre se publicará en julio de 2017), con los siguientes resultados:

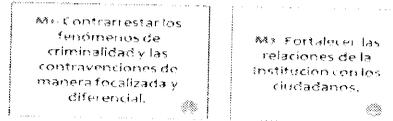
## Mapa Estratégico Institucional

Se midieron y analizaron **30 indicadores** (5-Satisfactorios, 12-Superior, 6 Básico, 3-deficiente)

La Matriz estratégica de indicadores obtuvo un cumplimiento de **122.35%** lo que la sitúa en la escala de **"Superior"**.

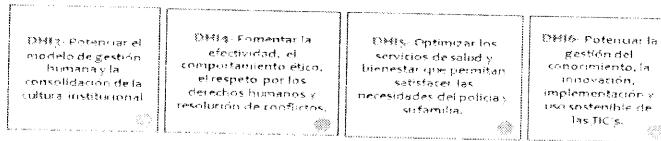
### Misionalidad

**124,62%**

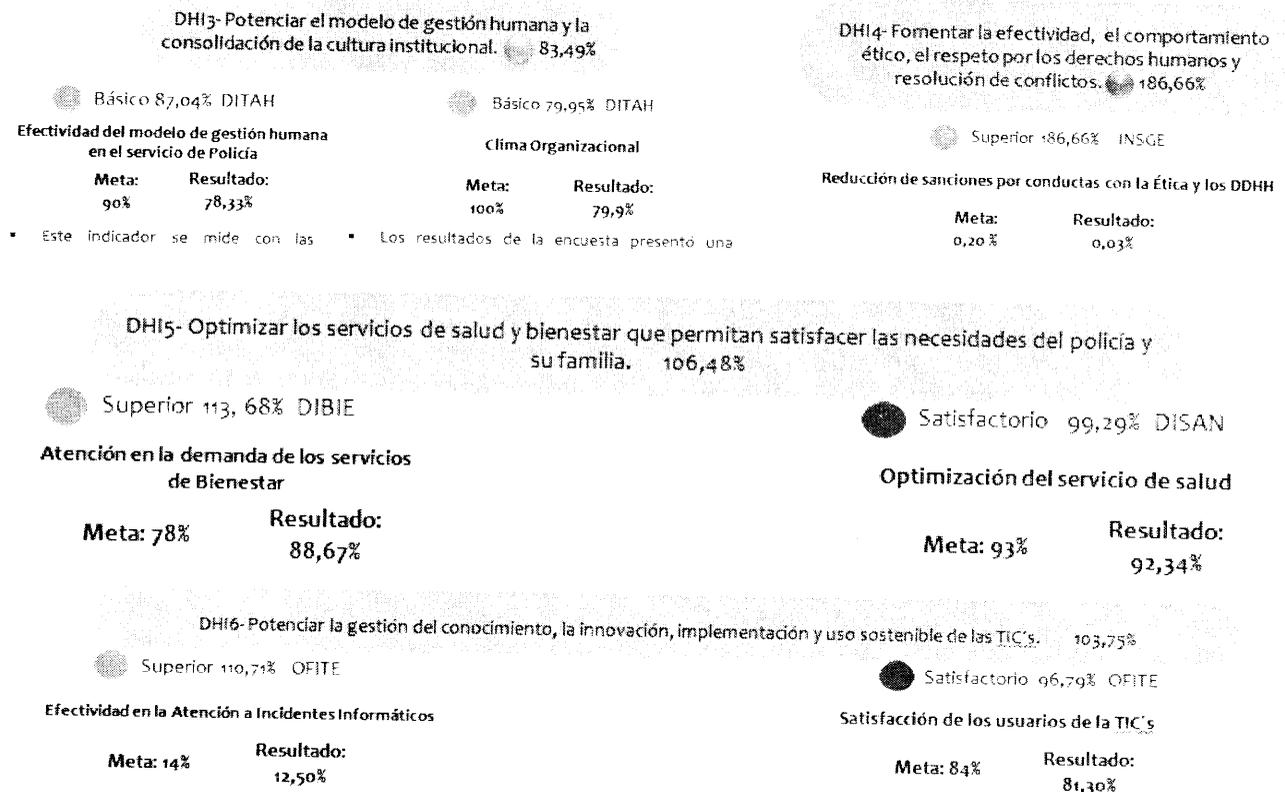


### Desarrollo humano e innovación

**120,09%**



En lo correspondiente al talento humano, la perspectiva Desarrollo Humano e Innovación se evaluaron 4 objetivos estratégicos y 7 indicadores. El primer objetivo tiene 2 indicadores con un cumplimiento de 83,49% quedando en la escala de calificación básico. El segundo objetivo tiene 1 indicador con un cumplimiento de 186,66% quedando en la escala de calificación superior. El tercer objetivo tiene 2 indicadores con un cumplimiento de 106,48% quedando en la escala de calificación superior. El cuarto objetivo tiene 2 indicadores con un cumplimiento de 103,75% quedando en la escala de superior:



En atención al Decreto 2072 de 2015 "Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo" en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST para entidades pública y privadas, se realizó el análisis del contexto para el diseño e implementación del SGSST en la Policía Nacional, igualmente para su implementación se establecieron: los formatos herramientas para el análisis del contexto SGSST, e identificación, análisis y control de cambios en SGSST; las guías metodología para desarrollar la evaluación

inicial, el análisis integral y la autoevaluación de los estándares mínimos del SGSST; metodología para la gestión del cambio del SGSST, metodología para realizar análisis del contexto del SGSST y metodología para realizar la evaluación legal del SGSST. Así mismo se cuenta con la política, objetivos, ejes impulsores, responsabilidad de la alta dirección y responsabilidad de los funcionarios.

La Dirección Nacional de Escuelas en la página web <http://www.policia.edu.co> publica las ofertas educativas, alineadas con las normas establecidas por el Ministerio de Educación y que atiende las necesidades de capacitación y formación institucionales, así:

## 1.2 componente direccionamiento estratégico

El Sistema de Gestión Integral-SGI se despliega por medio de las metodologías propias de la Gestión Estratégica; a través de la cadena de valor interactúa con el componente: Gestión y Estructura de Procesos, el cual permite su operacionalización de manera controlada, identificando oportunidades de mejora para potencializar la gestión del día a día en busca del mejoramiento y la innovación, el componente de Talento Humano y Gestión de la Cultura con lo cual se pretende identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal que desarrollara la gestión estratégica y la gestión de procesos

En el Plan Estratégico 2015-2018 Comunidades Seguras y en Paz , el compromiso de la Policía Nacional se evidencia en un servicio de policía claramente diferenciado y focalizado, en tal sentido, la oferta de valor institucional, que es una declaración en la cual la Institución identifica la promesa a sus grupos sociales objetivo o clientes, considera los siguientes preceptos:

- Servicio de policía efectivo, prestado en todo el territorio nacional de manera equitativa, justa y garante de los Derechos Humanos.
  - Desempeño del rol educador de la ciudadanía en convivencia y seguridad, mejorando la prevención y el comportamiento frente a la ocurrencia de delitos y contravenciones.
  - Definición e implementación de sistemas y modelos innovadores para atender todos los temas de seguridad y convivencia en el ámbito urbano y rural.
  - Atención específica de delitos y comportamientos contrarios a la convivencia, con apoyo de las diferentes especialidades del servicio de policía.
  - Personal experto y capacitado para trabajar de forma cercana y solidaria con la comunidad, y las diferentes instituciones del orden nacional e internacional.
  - Asertividad en la generación de productos de inteligencia y calidad de las investigaciones, que permiten comprender y atender los fenómenos que atentan contra la seguridad y convivencia ciudadana.
- Generación y adaptación de tecnologías orientadas al mejoramiento continuo del servicio de policía

Las Políticas Institucionales Misionales de la Policía son formuladas por el Alto Mando Institucional, de forma tal que buscan alcanzar a toda la Policía Nacional, que deben ser conocidas, apropiadas y servir de guía a todos sus integrantes:

1. **Política de unidad institucional:** Trabajar unidos para continuar consolidando comunidades seguras y en paz.
2. **Política del servicio policial:** Compromiso de todos para brindar un servicio de policía que garantice la convivencia y seguridad ciudadana
3. **Política integridad de transparencia policial:** Actuar con ética y transparencia para ser un policía ejemplar ante la sociedad
4. **Política de comunicaciones efectivas:** Definir las directrices necesarias para emitir mensajes internos y externos con efectividad e impacto..
5. **Política de gestión humana y calidad de vida óptima:** Brindar a los miembros de la institución una calidad de vida laboral y familiar, que impulse la excelencia profesional.
6. **Política de educación e innovación policial:** Impulsar la profesionalización del hombre y mujer policía, mediante una educación basada en competencias que permitan innovar y mejorar el servicio policial
7. **Política de buen uso de recursos:** Promover el manejo eficiente de todos los recursos que la institución tiene a su disposición.

La Policía Nacional ha determinado que el Modelo de Operación por Procesos -MOP es el estándar institucional para la gestión y control de las actividades que realiza, pues permite liderarla como un todo, definir las actividades que agregan valor, trabajar en forma sistémica y disponer de los recursos necesarios para su realización. Este modelo permite estandarizar las actividades necesarias para dar cumplimiento a la misión institucional y objetivos estratégicos, busca que la ejecución de los procesos se realice de manera continua, garantizando la generación de productos o servicios que correspondan con los esperados por los grupos sociales objetivo o clientes, a través de un conjunto de actividades enmarcadas en el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar). La MOIP se construye a partir de la coordinación e integración de las unidades policiales en materia de inteligencia, investigación criminal y capacidades operativas, conducentes a la desarticulación de las estructuras de crimen organizado y delincuenciales.

Para tal fin se creó el MOP para el despliegue de las estrategias operativas de la Policía Nacional dirigido a optimizar y garantizar el efectivo despliegue de sus estrategias operativas, orientando los esfuerzos hacia las problemáticas de violencia, fenómenos y delitos de mayor impacto social, que permita mejorar la seguridad objetiva y subjetiva, para incrementar los índices de credibilidad y confianza de la comunidad hacia la Institución, a partir de un servicio de policía efectivo. Para su desarrollo se cuenta con:

**Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC)** se fundamenta en los principios de priorización y focalización, aborda las problemáticas de una jurisdicción de acuerdo con su impacto y su frecuencia en un territorio específico, identifica "puntos críticos" sobre los cuales se orientarán los esfuerzos e implementa planes de trabajo que contemplan la corresponsabilidad, para promover con ello la participación activa de las autoridades locales en la dinámica. De la seguridad pública.

**Diecisiete (17) estrategias operativas de la Policía Nacional**, así: siete (7) que contribuyen a enfrentar las amenazas a la seguridad pública: estrategias contra el narcotráfico, el terrorismo, la minería ilegal, el crimen organizado, el contrabando; estrategia institucional para el acompañamiento del proceso de restitución de tierras y el Sistema Integrado de Seguridad Rural, y diez (10) que hacen referencia a la seguridad ciudadana: estrategias institucional de convivencia y seguridad ciudadana, protección a la infancia y adolescencia, protección a la mujer, género y familia, protección de poblaciones vulnerables, seguridad vial; contra la extorsión, el secuestro, delitos informáticos, hurto de celulares y tráfico de estupefacientes en menores cantidades.

**Planes diferenciales en el marco de las Estrategias Operativas** orientados a contrarrestar los delitos de mayor afectación ciudadana, como son el hurto a personas en todas sus modalidades, tráfico de estupefacientes en pequeñas cantidades y la extorsión.

En concordancia con lo anterior y alineados con la política gubernamental representada en el Plan Nacional de Desarrollo y la política del Sector Defensa, la Policía Nacional por medio de su Plan Estratégico Institucional Comunidades Seguras y en Paz, proyectó para el cuatrienio (2015-2018) quince (15) objetivos estratégicos,

plasmados en el Mapa Estratégico Institucional, de los cuales cinco (5) objetivos son de carácter misional, que para el primer trimestre de 2017 se analizaron 2 objetivos estratégicos con 23 indicadores.

El primer objetivo tiene 21 indicadores con un cumplimiento de 97,50% quedando en la escala de calificación satisfactorio. El segundo objetivo tiene 2 indicadores con un cumplimiento de 151,74% quedando en la escala de calificación superior:

### M1- Contrarrestar los fenómenos de criminalidad y las contravenciones de manera focalizada y diferencial. ● 97,50%



### M2- Fortalecer las relaciones de la Institución con los ciudadanos. ● 151,74%



Sus procesos debidamente caracterizados, con los procedimientos documentados y publicados en la herramienta Suite Visión Empresarial - SVE, se encuentra al alcance de todos los policías, para facilitar el desarrollo de la actividad policial. Las herramientas de medición, análisis y mejora continua del SGI de la Policía Nacional tienen como propósito determinar si los componentes y sus interacciones están logrando los objetivos establecidos por la Institución (eficacia), optimización de los recursos (eficiencia) y si dichos logros impactan de manera positiva la seguridad del país (efectividad). El seguimiento y la verificación del cumplimiento de los objetivos de los procesos se realizan a través del cálculo y análisis de indicadores de gestión.

La estrategia institucional y la estructura de procesos son interdependientes y por lo tanto trabajan articuladamente para la creación de valor institucional. Cualquier revisión o ajuste en los procesos, deberá siempre acompañarse de una actualización de: I) análisis de pertinencia del proceso en cuestión, frente a los objetivos estratégicos e indicadores correspondientes; II) análisis de su suficiencia y pertinencia frente a la oferta de valor de la Institución, que permiten qué procesos sean modificados, ajustados o eliminados, de acuerdo a las necesidades de la misionalidad, flexibles frente a los continuos cambios del entorno y necesidades del servicio.

En el Plan Estratégico Institucional PEI se encuentran los objetivos, metas e indicadores que permiten realizar el seguimiento y medición de estrategia y desempeño institucional respecto a los objetivos definidos para el cuatrienio alineados con el sector defensa para el cumplimiento de las prioridades definidas por el gobierno nacional.

Para el seguimiento y evaluación integral del modelo operacional policial se cuenta con la matriz estratégica de indicadores bajo la perspectiva misional, perspectiva desarrollo humano e innovación, Perspectiva recursos y Perspectiva ciudadanía. El comportamiento de los indicadores de julio de 2016 a mayo de 2017 (se encuentra publicada en la S.V.E) es el siguiente::

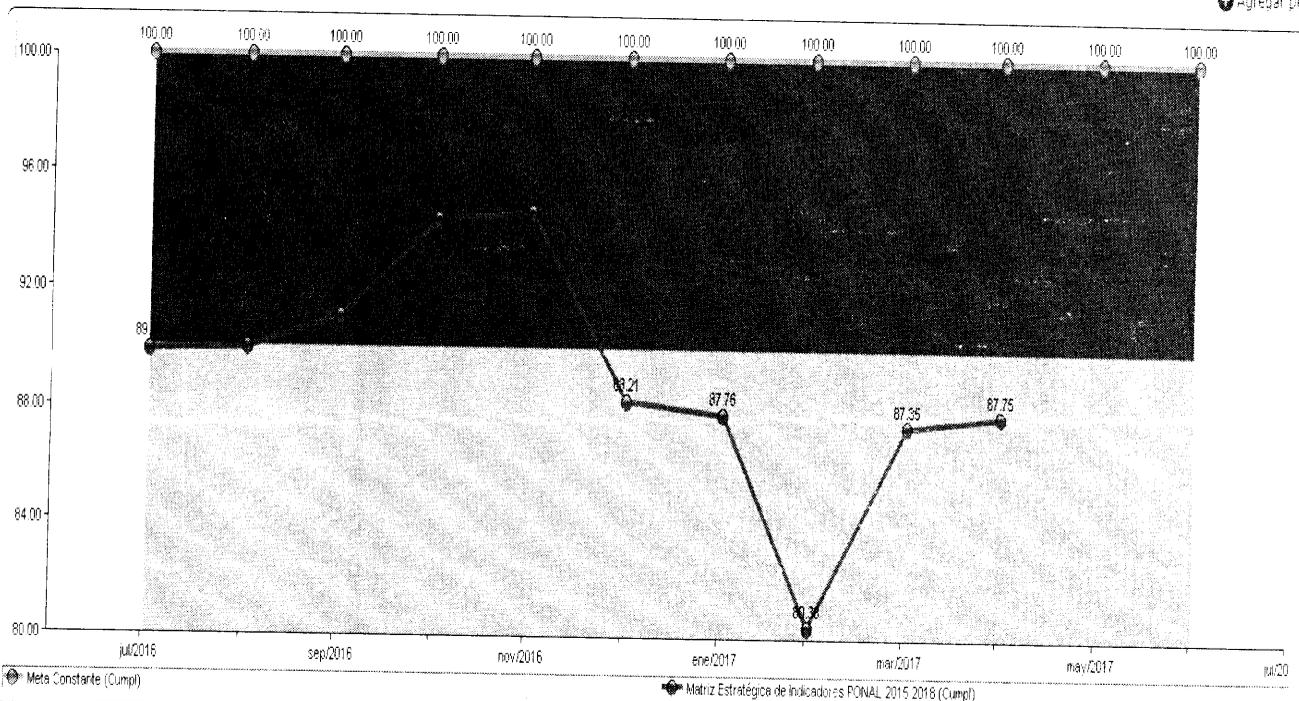
**Matriz Estratégica de Indicadores PONAL 2015 2018**  
 Valor: Sin agrupar - Fecha de Consulta: 18/jul/2017 14:30:54

Análisis

Modo: \* Historico Puntual

Periodo 1: 19/jul/2016 Hasta 1: 18/jul/2017

Agregar de



**Tabla de Valores**

Nombre: Escala para Indicadores

Fecha	Matriz Estrat...	Meta Consta...
31/oct/2016 23:59:00		
30/nov/2016 23:59:00		
31/dic/2016 23:59:00	88.21	100.00
31/ene/2017 23:59:00	87.76	100.00
28/feb/2017 23:59:00	80.38	100.00
31/mar/2017 23:59:00	87.35	100.00
30/abr/2017 23:59:00	87.75	100.00
31/may/2017 23:59:00	N.D	100.00
30/jun/2017 23:59:00	N.D	100.00
31/jul/2017 23:59:00	N.D	100.00

	Mayor
<b>Superior</b>	1.01
<b>Satisfactorio</b>	0.9
<b>Básico</b>	0.7
<b>Deficiente</b>	Menor

**1.3. componente administración del riesgo**

La Gestión Integral del Riesgo en la Policía, inmersa en el SGI, está soportada bajo los conceptos de "previsión" y "provisión", los cuales se asocian directamente a todos y cada uno de los propósitos institucionales, a partir de la identificación de las posibles "fallas", "problemas", "vacíos", "incertidumbres" y "desafíos", que puedan llegar a incidir de manera negativa en el alcance de la "Misión" y "Visión" policial.

La aplicación de esta metodología, se basa en poder determinar a través de los resultados obtenidos, los riesgos y causas relacionadas con la presentación de hallazgos o no conformidades, incumplimiento de indicadores de estrategia y gestión, producto y/o servicio no conforme, resultados de la revisión de las quejas y reclamos, revisión por la dirección y compromisos establecidos en las sesiones del subcomité central, regional o local de mejoramiento gerencial, con el fin de proveer al Mando Institucional de la información suficiente de "cómo", "cuándo", "quién" y "dónde", focalizar y crear sinergia para atacar las diferentes problemáticas que se presenten en el nivel estratégico, táctico y operacional, para el cumplimiento de la misión constitucional

En el Manual de los Sistemas de la Gestión Pública para la Policía Nacional describe que la gestión tiene como meta una disminución significativa en la reducción de la materialización de los riesgos y de los impactos que pudieran generarse, así como de los costos asociados:

Alineación y cumplimiento de la administración del riesgo

Sistema/modelo de gestión, Numeral, componente o elemento	Requisito registro o producto requerido	Orientación, registro o evidencia del cumplimiento institucional.
<b>SCI/MECI:2014</b> 3. Política de Administración de Riesgos.  <b>SISTEDA/MODIP</b> Mapa de riesgos  <b>SGC/NTCGP1000:2009.</b> 4.1 Requisitos Generales, Literal g)  5.6.2 Información de entrada para la revisión, Literal h)	Diseño, difusión y desarrollo de la Política de Administración de Riesgos.  Formulación del mapa de riesgos institucional y por procesos.	A través del Módulo de Riesgos PRO de la Suite Visión Empresarial se desarrollan las fases para la gestión integral del riesgo, generando las acciones de control y demás elementos que desarrollan los riesgos institucionales, individuales y masivos por procesos que en su compendio conforman el mapa de riesgos institucional de forma sistematizada.  Artículo 7. Política de Gestión Integral del Riesgo, del documento 1DS-MA-0015 Manual para la Gestión Integral del Riesgo en la Policía Nacional.

Con la Resolución 04663 del 25/07/2016 se adopta el Manual para la Gestión Integral del Riesgo, se fortalece sustancialmente la administración del riesgo en la Policía Nacional, mediante el desarrollo y aplicación de las fases de identificación, definición de la gestión, gestión del riesgo, medición de resultados de la gestión y cierre, con las cuales se adoptará la nueva forma de actualización y tratamiento de los riesgos asociados a los objetivos de los procesos, indicadores de gestión del proceso, indicadores de proyectos, procedimientos, planes, proyectos de inversión y programas, que de manera directa o indirecta dinamizan los procesos, teniendo como base y referencia el producto no conforme, las no conformidades o hallazgos, los indicadores incumplidos y los riesgos materializados, que definirán los eventos potenciales a evaluar y los eventos a evaluar como indicador

de seguimiento y control para la medición de los niveles de Gestión Integral del Riesgo en toda la Policía Nacional.

En política de gestión integral del riesgo, la Policía Nacional se compromete a administrar de manera integral los riesgos inherentes a la misionalidad institucional, sirviéndose para ello tanto de la “planeación” (misión, visión, establecimiento de objetivos, metas, factores críticos de éxito), como del campo de aplicación (procesos, planes, proyectos, programas, sistemas de información), al igual que del componente direccionamiento estratégico y todos sus elementos. Del mismo modo expresamos mediante la Gestión Integral del Riesgo, un especial compromiso en el tratamiento del riesgo de corrupción y de aquellos identificados a partir de los “Aspectos e Impactos Ambientales”, “Activos de Información” y “Peligros” del quehacer policial, como medida preventiva, correctiva y/o detectiva ante la posible afectación a la integridad policial, el medio ambiente, la seguridad de la información y eventos (accidentes – incidentes) asociados a la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Policía Nacional acepta que la participación ciudadana no solo debe darse en forma de veeduría, sino que con sus críticas y observaciones la ciudadanía colabora en la construcción de una cultura de convivencia y seguridad ciudadana; pone en marcha mecanismos, espacios de control y participación social como las veedurías ciudadanas, la rendición de cuentas y los encuentros comunitarios, que facilitan la comunicación entre los niveles internos y externos de la Institución, lo que lleva a garantizar la legalidad y efectividad de los procedimientos policiales y a mejorar el servicio policial.

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017 se desagrega puntualmente la implementación de las estrategias de la Institución para el fortalecimiento de la Transparencia Policial, Lucha Contra la Corrupción y Servicio al Ciudadano; dichas estrategias contemplan los componentes actualizados e implementados de acuerdo al cumplimiento de las políticas de “Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos Corrupción”, “Racionalización de Trámites”, “Rendición de Cuentas”, “Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano”, “Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información” e “Iniciativas Adicionales”, de manera que la Policía cuente con las herramientas, métodos, estrategias y procedimientos que contribuyan claramente al tratamiento efectivo contra la corrupción, tanto en el campo administrativo como operativo; al igual que en el fortalecimiento e incremento de los índices de transparencia institucional.

**Componente el mapa de riesgos de corrupción:** para la vigencia 2017 se ha identificado el riesgo: “Que las situaciones de corrupción pongan en riesgo la estabilidad Institucional”, es de carácter organizacional, el cual está direccionado a 1.227 procesos y/o unidades policiales del orden estratégico, táctico u operacional, donde se establece el “contexto” teniendo en cuenta (15) factores de riesgos y agentes generadores asociados al mismo número de causas. Existe el concepto denominado “situaciones de materialización”, las cuales especifican “cómo” se evidencia el riesgo cuando ocurre; en este momento todas las direcciones, oficinas asesoras, regiones, metropolitanas, departamentos, escuelas, centros vacacionales y sociales, seccionales de tránsito y transporte, investigación criminal, inteligencia, infancia y adolescencia, sanidad y divisiones de gestión de control operativo POLFA a nivel país, tienen incorporado el riesgo, cada uno con sus propias situaciones de materialización, tanto para sus procesos misionales como para los que despliega el nivel superior (transversales).

Se identificaron 6 focos de trabajo que se han agrupado en 4 factores generadores de las causas, que a su vez concentran las 13 causas más representativas que podrían llegar a generar la materialización del riesgo de corrupción en la Policía Nacional así:

FACTORES	EFECTOS/CONSECUENCIAS
ESTRATÉGICO	Falta de conocimiento, entendimiento o aplicación de los principios y valores institucionales Debilidades en la planeación de necesidades de recursos
PERSONAL	Baja motivación
PROCESOS, PROCEDIMIENTOS	Deficientes o insuficientes en la planificación o diseño de procesos/ procedimientos Deficientes o insuficientes controles en procesos / procedimientos
SOCIAL	Cultura ciudadana

**Componente estrategia antitramites:** La Policía Nacional, con el apoyo de todo el personal y muy especialmente de los directores, comandantes y jefes de oficinas asesoras, espera que se cumpla cabalmente lo establecido en el Decreto 019 de 2012, para que la Institución sea modelo en la atención oportuna y eficaz a los ciudadanos

De acuerdo con la aplicación de la metodología planteada en cada fase o etapa, se verifica el estado de avances logrado, evidenciando los siguientes trámites y Otros Procedimientos Administrativos - OPAS, cargadas o inscritas en la plataforma [www.suit.gov.co](http://www.suit.gov.co) y [www.sic.gov.co](http://www.sic.gov.co), así

Trámites:

1. Constancia por pérdida, extravío de documentos o elementos
2. Revisión Técnica de Vehículos
3. Inscripción aspirante a programas de posgrados
4. Inscripción para ingresar como uniformado a la Policía Nacional
5. Matrículas aspirantes admitidos a programas de posgrado
6. Inspección y constancia de identificación técnica de antinarcóticos para aeronaves o elementos
7. Supervisión y control de antinarcóticos para procesos de exportación de mercancías
8. Afiliación al sistema de salud de la Policía Nacional
9. Asignación de cita para la prestación de servicios en salud
10. Atención inicial de urgencia
11. Certificado de defunción
12. Certificado de nacido vivo
13. Dispensación de medicamentos y dispositivos médicos
14. Examen de laboratorio clínico
15. Historia clínica
16. Radiología e imágenes diagnósticas
17. Seguro médico en el exterior
18. Solicitud junta médico laboral
19. Terapia
20. Acompañamiento plan de manejo de tránsito
21. Permiso para transitar vehículo con vidrios polarizados, entintados u oscurecidos
22. Reconocimiento seguro de vida

Otros Procedimientos Administrativos (OPAS)

1. Servicios lúdicos, musicales y culturales
2. Asesorías en proyectos agropecuarios
3. Constancia por pérdida y/o extravío de documentos o elementos
4. Antecedentes judiciales
5. Línea de atención voces de los niños - asesoría y atención a casos con menores
6. Turismo seguro
7. Programas de prevención al consumo y tráfico de sustancias psicoactiva
8. Frentes de seguridad
9. Escuelas de convivencia y seguridad ciudadana "Saber para Poder"
10. Solicitud de actividades preventivas, educativas y de sensibilización a los usuarios viales

Los anteriores procedimientos están siendo realizados por cada una de las unidades comprometidas y son evaluados a través del Sistema de Desarrollo Administrativo "SISTEDA".

**Componente rendición de cuentas:** la Policía Nacional adopta como Política de Rendición de Cuentas lo establecido en el documento CONPES 3654 de 2012, la cual orienta a consolidar una cultura de apertura de la información, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos, a través de la "Guía para la Rendición de Cuentas en la Policía Nacional".

La rendición de cuentas, son actividades continuas que exigen organizar varias acciones de encuentro y comunicación presencial y no presencial, orientado a brindar información, interlocución y deliberación con los

ciudadanos y con los integrantes de la Institución. Las acciones orientadas para dar cumplimiento a la rendición de cuentas, pueden ser:

- Foro (reunión pública)
- Red de emisoras.
- Ruedas de prensa.
- Noticiero vocación policial.
- Programa seguridad al día.
- Espacios para la realización de eventos.
- Revista Policía Nacional.
- Periódico Policía Nacional de Colombia.
- Interacción en redes sociales.
- Polired.
- Página Web.
- Boletín.
- Skype Empresarial.
- Correo Exchange.
- Correo Institucional.
- Audiencia Pública.
- Balance Integral de Desempeño Institucional
- Derechos de Peticiones y PQRS

Las direcciones, regiones de Policía, policías metropolitanas, departamentos de Policía, escuelas de formación y comandos operativos especiales, distritos de policía, estaciones y subestaciones, (dentro del plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes) implementan la rendición de cuentas mediante audiencia pública en las jurisdicciones, con compromisos articulados desde el nivel central, a fin que haya concordancia en los objetivos, metas, estrategias y acciones, de tal forma que sea visible para el ciudadano los resultados logrados en el territorio nacional.

En la página web de la Policía Nacional, en el link de "Transparencia y Acceso a la Información" - "Rendición de Cuentas", se encuentra todo lo relacionado con la "Estrategia de Rendición de Cuentas" de la vigencia 2017

**Componente mecanismos para mejorar la atención al ciudadano:** El Sistema de Atención al Ciudadano es un mecanismo que permite a los ciudadanos realizar sus consultas, quejas o reclamos, trámites y solicitudes de una forma rápida y efectiva, mediante la página Web de la Policía Nacional, sin salir de casa o lugar de trabajo. Para tal fin se creó el link en la página web de la entidad "Servicios Ciudadanos".

los funcionarios de la Policía Nacional, darán aplicación a los términos según el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015, "Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones. Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción".

El funcionario de la Policía deberá tener en cuenta en la solución de las peticiones los términos que se mencionan a continuación:

A. Peticiones de consulta: se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

B. Peticiones de documentos: deberán resolverse "dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia el funcionario de policía deberá entregar dentro de los tres (3) días siguientes lo solicitado".

C. Excepción de la petición: si el funcionario no puede resolver la petición, en los plazos señalados en los literales A y B, deberá tener en cuenta lo siguiente:

✓ Deberá informar el motivo de la demora por la cual no puede darle la respuesta.

✓ Deberá informarle cuando dará respuesta, pero este no podrá exceder del doble del *inicialmente previsto*.

El objetivo Diseñar e implementar mecanismos de monitoreo y vigilancia al sistema de atención al ciudadano, en los servicios de quejas y reclamos, centros de conciliación y línea directa, para detectar la comisión de

conductas del personal que merezcan seguimiento o evaluación en materia disciplinaria; asimismo, consolidar las Oficinas de Atención al Ciudadano, con la tarea de generar actividades integrales, efectivas y oportunas respecto a la información y orientación al ciudadano, a la gestión resolutoria en la atención de quejas, reclamos, peticiones y sugerencias y a la promoción de la participación ciudadana en la gestión institucional, a través de las veedurías ciudadanas

The screenshot shows the website interface for the National Police of Colombia. At the top, there are logos for 'POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA' and 'TODOS POR UN NUEVO PAÍS'. Navigation links include 'La Policía Nacional', 'Noticias', 'Publicaciones', and 'Contáctenos'. A search bar is present with the text 'Buscar en el sitio'. Below the navigation bar, there are categories: 'Temas, servicios e información para Ciudadanos', 'Miembros de la Institución', 'Personajes y Fortalezas', and 'Empresas'. A main heading reads 'Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias ante la Policía Nacional'. A descriptive paragraph explains the role of the citizen attention offices. Below this, there are five main menu items with right-pointing arrows: 'Como Formular una PQRS', 'Registrar una Solicitud', 'Consultar una Solicitud', 'Informe de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias', and 'Resultados indicador de satisfacción y calidad'. At the bottom, there is a footer with contact information, a map link, and a list of services including 'Atención administrativa de lunes a viernes de 8:30 am - 4:00 pm y 2:00 pm - 5:00 pm', 'Línea de Atención al Ciudadano - Bogotá D.C. (01) 515791 / 952', 'Flecha del pqr: 018000910600', 'Fax (57) 51579180', 'Email: lineadirecta@policia.gov.co', 'Atención de Navegación', 'Evidencia de Comprobación', 'Atención Personal por Acceso', 'Tratamiento de pqr a la información', 'Clausura de las sesiones', and 'Cierre de Sesión'.

Fue el creado el Grupo Seguimiento Sistemas de Atención al Ciudadano, para el seguimiento a los sistemas de atención al ciudadano existentes en la institución tales como el sistema de quejas y reclamos, el centro de conciliación y la "Línea Directa" o "Línea de Transparencia Institucional 166".

El procedimiento para atender las PQRS, se encuentra definido mediante el documento 11P-GU-0003 "Guía para la atención de peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias"; dichas dependencias se encuentran establecidas en el territorio nacional donde hayan unidades policiales (Regiones de Policía, Departamentos de Policía, Policías Metropolitanas, Escuelas de Policía, Colegios, entre otros), las cuales cuentan con infraestructura y funcionarios para el desarrollo de la actividad de atención al ciudadano. Esta Guía sintetiza elementos, conceptos y lineamientos de valor que generan sinergia organizativa, para la mejora continua y ejecución adecuada del proceso de recepción, tratamiento y respuesta de las peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias. Así mismo genera los parámetros para las peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias relacionadas con casos de corrupción.

Canales de atención:

- 113 grupos de Atención al Ciudadano y 7 Coordinaciones a nivel nacional.
- Acceso mediante página WEB institucional, link Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias ante la Policía Nacional.
- Correo Electrónico [lineadirecta@policia.gov.co](mailto:lineadirecta@policia.gov.co)
- Líneas gratuitas 018000910600, 018000910112, 166 y 155.
- Buzón de Sugerencias, ubicados en las Estaciones de Policía a nivel país.

**Componente mecanismos para la transparencia y acceso a la información:** La Policía Nacional a través de la Directiva Administrativa Permanente 004 DIPON-OFITE fija los parámetros de la estrategia Gobierno en Línea, fundamentada en el desarrollo de los cuatro componentes de las TIC como son: tecnologías de la información y las comunicaciones para servicios, TIC Gobierno Abierto, TIC Gestión, Seguridad y Privacidad de la Información.

La Institución considera como sus mecanismos para la transparencia y acceso a información pública, todos aquellos que se generen o ejecuten a partir de los siguientes aspectos, que en la actualidad se desarrollan e implementan en la Institución, para el cumplimiento de los parámetros de "Transparencia Activa y Pasiva", así:

- Estrategia de Gobierno en Línea – GEL
- Programa de Gestión Documental – PGD
- Atención al Ciudadano – OAC

Por ser un componente que en su interior está integrado por aspectos relacionados, con la atención al ciudadano, la gestión documental y sistemas de información, (estrategia gobierno en línea – GEL), las acciones que se están desarrollando para lograr el funcionamiento efectivo de este componente, son las siguientes:

- Implementar de los lineamientos de transparencia activa y pasiva de acuerdo a lo establecido en la Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de acceso a la información pública y se dictan otras disposiciones", y el Decreto 103 de 2015 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014".
- Elaboración de los instrumentos de gestión de información, (Registro o inventario de los activos de información, esquema de publicación de información, e índice de información clasificada y reservada).
- Articulación de los instrumentos de gestión de información, (Registro o inventario de los activos de información e índice de información clasificada y reservada), con los lineamientos definidos en el proceso o programa de gestión documental de la Institución.
- Implementación del criterio diferencial de accesibilidad a información pública.
- Creación de un mecanismo de seguimiento y control para el monitoreo del acceso a la información pública.

**Iniciativas adicionales:** la Policía Nacional establece como "Iniciativas Adicionales", las definidas en el plan de tratamiento para mitigar el riesgo "Que las situaciones de corrupción pongan en riesgo la estabilidad institucional", y las demás que a partir del diagnóstico de cada componente resulten para el fortalecimiento de los mismos.

Las "Iniciativas Adicionales", se encuentran automatizadas en una herramienta o sistema de información en su "módulo de planes", denominado PTR \_ INSTITUCIONAL \_ INICIATIVAS \_ ADICIONALES \_ PAAC \_ 2015 \_ 2018, donde se establece el "cómo", "cuándo", "dónde", "quién (es)", y "presupuesto comprometido", entre otras variables, que determinan las especificaciones para el desarrollo o ejecución de dichas iniciativas.

## **EJE TRANSVERSAL ENFOCADO A LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **Fortalezas**

La gestión de la comunicación es un elemento transversal y fundamental para el éxito de la labor policial que permite incrementar los índices de convivencia y seguridad ciudadana, como también fortalecer la comunicación pública buscando credibilidad, confianza y posicionamiento institucional.

Dentro de las 7 nuevas políticas institucionales estipuladas en la formulación Estratégica Institucional se encuentra la política de comunicaciones efectivas que brinda las directrices necesarias para emitir mensajes internos y externos con efectividad e impacto y apalancarán los objetivos, planes, programas y proyectos establecidos en el Plan Comunidades Seguras y en Paz. Las comunicaciones de la Policía Nacional, principal mecanismo de acercamiento a la comunidad, están orientadas a la finalidad última del servicio policial y del valor que significa respetar, proteger la vida y afianzar la convivencia y seguridad ciudadana; se ha diseñado la estrategia de comunicación que tiene por objetivo, "Fortalecer la imagen humana de la Policía Nacional, a través del Sistema de Comunicaciones, basados en una cultura de servicio efectivo, solidario y cercano al ciudadano, para contribuir en la consolidación de la convivencia que permita crear comunidades seguras y en paz"

La institución cuenta con una página institucional y varios sistemas de información que ayudan al procesamiento y difusión de la información, además de que se cuenta con un centro de datos en donde se almacena la información de respaldo (sistema de información) "Bases de Datos".

Los canales de comunicación externos institucionales, permiten dar a conocer la información relacionada con la gestión de la Policía Nacional, las ordenadas por las normas como los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de Acceso a la Información Pública regulado por la Ley 1712 de 2014 y el Decreto Reglamentario 1081 de 2015, según la cual toda persona puede acceder a la información pública en posesión o bajo el control de los sujetos obligados de la ley, y a los requerimientos, deberes y obligaciones que se tienen frente a los clientes y partes interesadas:

**Sitio Web:** <https://www.policia.gov.co/>; **Redes sociales:**  
<https://www.facebook.com/Policianacionaldeloscolombianos>, <https://twitter.com/policiacolombia?lang=es>,  
<https://www.instagram.com/policiadecolombia/>, <https://www.youtube.com/user/policiadecolombia>,  
<https://www.flickr.com/photos/policiacolombia/>, <https://plus.google.com/+PoliciaGovColombia>,  
<https://www.pinterest.com/policiacolombia/>; **Impresos:** Periódico Policía Nacional de Colombia,  
<https://www.policia.gov.co/contenido/peri%C3%B3dico-pnc-edici%C3%B3n-n%C2%B026-el-c%C3%B3digo-de-la-convivencia>; **Red de emisoras:** con 39 emisoras Institucionales

Los canales de comunicación internos institucionales, permiten dar a conocer la información relacionada con la doctrina, cultura e identidad de la Policía Nacional, así como los requerimientos, deberes y obligaciones que tienen los funcionarios frente a la misma, así:

Cuenta con 02 plataformas para correo institucional: dominio @policia.gov.co utilizado en cuentas para dependencias y dominio @correo.policia.gov.co para funcionarios PONAL, teniendo control total del dominio @policia.gov.co, sin tener dependencia de entes externos, protector de pantallas, fondos de pantalla, noticiero interno "Vocación Policial", boletín digital SGI, el periódico interno "PNC" (Policía Nacional de Colombia); revistas-pautas, mensajes para comandantes operadores; Intranet: <http://polired/default.aspx>; publicaciones <https://www.policia.gov.co/publicaciones-institucionales>; Plataforma de correos exchange Outlook e institucionales office 365, Plataforma SKYPE; Salas Centro Automático de Despacho CAD y la Suite Visión Empresarial que le permite integrar los sistemas de información empleados por la institución en tiempo real facilitando el seguimiento a objetivos estratégicos, indicadores, metas, ejes estratégicos, planes de acción.

De acuerdo a lo establecido en el Régimen de Contabilidad Pública, los Estados Financieros de la Policía Nacional se preparan y transmiten por el Sistema CHIP a la Contaduría General de la Nación-CGN que arroja el "estado de envío", en cumplimiento a los plazos establecidos y en la Contaduría General de la Policía Nacional reposan los estados financieros "trimestrales" de la Institución de manera impresa. La información contable presentada en los Estados Financieros de la Policía, cumple con las características de confiabilidad, relevancia y comprensibilidad, a que hace referencia el Régimen de Contabilidad Pública.

Los Estados Financieros trimestralmente son publicados en la página web de la policía, como en la cartelera del sótano del edificio de la Dirección General.

El Régimen de Contabilidad Pública (RCP) contiene la regulación contable pública de tipo general y específica y está conformado por el Plan General de Contabilidad Pública, el Manual de Procedimientos y la Doctrina Contable Pública; la Contaduría General de la Policía Nacional encargada de implementarlo de acuerdo a las necesidades, los lineamientos y directrices relacionados con la normativa contable permanentemente, monitorea la página web de la Contaduría General de la Nación con el fin mantener actualizada la doctrina contable.

## 2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Fortalezas

Anualmente mediante acto administrativo se planea el programa anual de auditorías que es aprobado en el Subcomité Central de Mejoramiento Gerencial (subcomité central de control interno), que mediante Directiva Administrativa Transitoria 005 del 31-01-2017 se definió el programa para la presente vigencia. La finalidad de estas auditorías, que se desarrollan con un enfoque basado en riesgos, es la de evaluar en forma permanente la efectividad del Sistema de Control Interno, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes y programas, los resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias

y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, así mismo, fomentar la cultura del control en la Institución.

Las auditorías realizadas a las diferentes unidades policiales, tales como específicas, de calidad, combinadas y del nuevo modelo de auditorías implementado por el Área de Control Interno de la Policía Nacional, han permitido identificar debilidades en los diferentes contextos de la Institución detectados en proceso, procedimientos, sistemas de información y demás normatividad asociada a la misionalidad institucional

Para la vigencia 2017 se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Prioridad a las unidades policiales que en las últimas tres vigencias no han sido objeto de auditoría interna integral por parte del Área de Control Interno.
- La Normatividad interna y externa que establece compromisos para las oficinas de Control Interno, auditoría interna o quien haga sus veces.
- Estrategias y programas de la Institución que generen alto impacto en el desempeño de la misma.
- Análisis de los resultados de las auditorías realizadas por el Área de Control Interno y la Contraloría General de la República.
- Para el caso de las unidades policiales que en la vigencia del programa anual de auditorías sean auditadas por la Contraloría General de la República, se reprogramaran sus auditorías.
- Las unidades policiales que se encuentran certificadas serán objeto de auditoría de calidad como requisito establecido por la NTCGP 1000:2009.
- Auditorías de seguimiento a las no conformidades registradas por ICONTEC.

En el primer semestre de 2017 se ha realizado las siguientes auditorías internas, así

### **Auditorías: ÁREA DE CONTROL INTERNO POLICIA NACIONAL**

- 88 auditorías y 525 hallazgos en 2017**
  - **508** hallazgos administrativos y **17** con alcance disciplinario
  - Hallazgos por tipo de auditoría : **320** específica; **38** calidad; **128** Modelo; **24** combinada; **11** seguimiento y **4** ambiental.
  - Nivel del hallazgo: **512** operacionales, **11** estratégicos y **2** tácticos
- 44,95%** de los hallazgos se dan por incumplimiento de la normatividad aplicable a procesos y procedimientos.
- 33** actividades de fomento de la cultura en 2017.
- 181** planes de mejoramiento de la vigencia 2016, los cuales han sido parametrizados, monitoreados (**78** abiertos y **103** cerrados)
- 43** planes de mejoramiento de la vigencia 2017, los cuales han sido parametrizados, monitoreados (**43** abiertos)

De los resultados de las auditorías se envían informes ejecutivos a la Dirección y Subdirección de la Policía Nacional y los apartes de los hallazgos evidenciados a los dueños de procesos que resultaron afectados en el ejercicio de la auditoría. Dentro de la metodología establecida por el proceso de mejora continua a los hallazgos negativos evidenciados en las auditorías se tratan con acciones de mejoramiento (correcciones y acciones correctivas) en los planes de mejoramiento, que son publicados en la polired, haciendo seguimiento permanente a su cumplimiento

La Contraloría General de la República realizó auditoría a la cuenta vigencia fiscal 2016, con el siguiente resultado: "FENECIMIENTO DE CUENTA - Con base en la calificación de los componentes, obtenida en la evaluación de la Gestión y Resultados y Opinión de los Estados Financieros, la Contraloría General de la República FENECE la cuenta de la Policía Nacional, por la vigencia fiscal correspondiente al año 2016":

**Auditoría: CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

- 121 hallazgos de fenecimiento - vigencia 2016
- 36,65% de reducción en hallazgos con relación a vigencia 2015 (70 hallazgos)
- 85,94 puntos de calificación

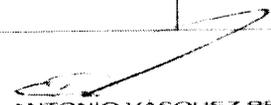
Control de la gestión	78,29	Control de legalidad	79,01	Control financiero y presupuestal	100
Control de resultados	79,09	Control interno	86,60		

- 13 hallazgos con presunto alcance disciplinario y 09 con alcance fiscal.

-----

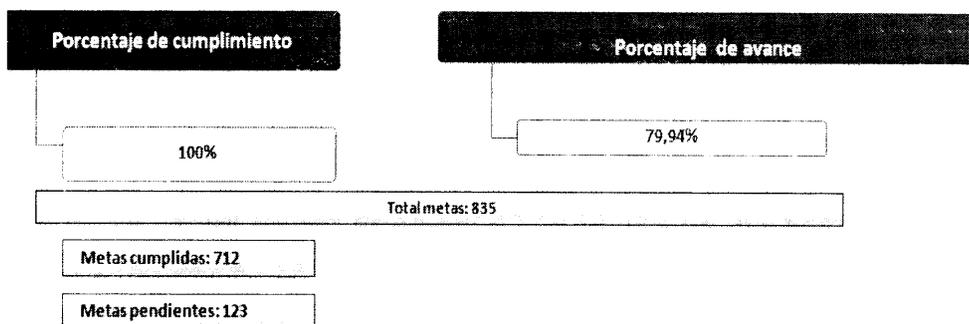
**La Contraloría ha fenecido la cuenta fiscal durante 11 vigencias (2005, 2007 a 2016).**

En la autoevaluación institucional se elaboró la Estrategia Anticorrupción, atención al ciudadano y participación ciudadana, publicada en la página web <https://www.policia.gov.co/control-interno-anticorrupcion/plan-anticorrupcion>. el Área de Control Interno en el primer cuatrimestre realizó auditoría de seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano dando como resultado un 31,56% de avance del plan, así:

<b>POLICÍA NACIONAL</b>				
<b>SEGUIMIENTO A LAS ESTRATEGIAS DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO</b>				
Abril 28 de 2017: Ordenado mediante Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción"				
Componente	Actividades Programadas	Actividades Cumplidas	% de avance	Observaciones
Atención al Ciudadano	52	13	25%	Las acciones planteadas no han sido cargadas en la SVE, toda vez que es necesario para realizar el seguimiento y trazabilidad
Racionalización de Trámites	14	4	28.57%	La página del sistema único de información de trámites, contiene 2 trámites aprobados por el DAFP para la vigencia 2017.
Rendición de Cuentas	67	24	35.82%	La institución tiene los lineamientos creados para este componente y se desarrollan actividades para el cumplimiento en la vigencia 2017.
Mecanismos para la transparencia y acceso a la información	91	22	24.17%	El porcentaje de avance en la estructuración del componente "Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información", es un estimado, toda vez que la Policía Nacional, cuenta con los elementos de "Rendición de Cuentas", "Racionalización de Trámites", "Atención al Ciudadano" y "Gobierno en Línea", que en sí conforman dicho componente.
Iniciativas adicionales	0	0	0%	En el documento contentivo de la Política Integral de Transparencia Policial "Plan Anticorrupción y atención al ciudadano", no se especificó el contenido del sexto componente "INICIATIVAS ADICIONALES".
Gestión del riesgo de corrupción mapa de riesgo de corrupción.	339	257	75.81%	Es el nivel de avance y cumplimiento al plan de tratamiento de riesgos institucional vigente en la SVE "PTR INSTITUCIONAL INICIATIVAS ADICIONALES PAAC 2015-2018" de las actividades programadas y cumplidas en la vigencia 2017.
Seguimiento de la estrategia	 Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA Jefe Área de Control Interno			
<b>AVANCE DEL PLAN</b>			<b>31.56%</b>	

Se construyó un plan de mejoramiento institucional por parte de los dueños de procesos de primer nivel, bajo la coordinación del Área de Control Interno, con acciones de mejoramiento que se desarrollan a través del cumplimiento de metas transversales a la Institución, direccionadas a subsanar las causas que generaron los hallazgos dentro del proceso auditor, el cual se presentó a través del Sistema Electrónico de Rendición de la Cuenta e Informes SIRECI de la Contraloría General de la República. A estos planes de mejoramiento se les realiza auditorías de seguimiento, con el fin de verificar su efectividad, como se puede ver en el avance del plan de mejoramiento institucional:

**Avance Plan de Mejoramiento Institucional (CGR) vigencias 2013 - 2015  
con fecha de corte a 30-junio-2017 (Semestral)**



A corte 30 de junio de 2017 el avance del plan de mejoramiento resultado de las auditorías practicadas por la Contraloría General de la República a la Policía Nacional a las vigencias fiscales 2013, 2014 y 2015 es del 79,94% , con el 100% de cumplimiento; es de anotar que las metas pendientes por cumplir son aquellas que la fecha de cumplimiento corresponde al segundo semestre de 2017.

El plan de mejoramiento individual es un elemento de control, que contiene las acciones de mejoramiento que deben ejecutar cada uno de los servidores públicos para optimizar su desempeño en el área organizacional a la cual pertenece, en un marco de tiempo y espacio definidos, para una mayor productividad de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad según los periodos dispuestos por el Decreto 1800 del 14 de septiembre de 2000. De acuerdo a la escala de medición, la cual ubica al evaluado dentro del rango de clasificación, con base en el valor numérico asignado a su desempeño por el período de evaluación respectivo, se realizan los planes de mejoramiento individual, para tal fin cuenta con la guía para el desarrollo de planes de mejoramiento individual. Se realizan anotaciones mensuales en el formulario de seguimiento teniendo en cuenta los subfactores de evaluación, de acuerdo a las actividades desarrolladas por el funcionario.

Para el primer trimestre de 2017 el resultado de indicadores fueron los siguientes:

### Mapa Estratégico Institucional

Se midieron y analizaron 30 indicadores (9-Satisfactorios, 12-Suficiente, 6-Básico, 3-Deficiente)

La Matriz estratégica de indicadores obtuvo un cumplimiento de **122.35%** lo que la sitúa en la escala de **"Superior"**.

#### Misionalidad

**124,62%**

M1: Contrarrestar los fenómenos de criminalidad y las contravenciones de manera focalizada y diferencial.

M2: Fortalecer las relaciones de la Institución con los ciudadanos.

#### Desarrollo humano e innovación

**120,09%**

DH13: Potenciar el modelo de gestión humana; la consolidación de la cultura institucional

DH14: Fomentar la efectividad, el cumplimiento ético, el respeto por los derechos humanos y resolución de conflictos.

DH15: Optimizar los servicios de salud y bienestar que permitan satisfacer las necesidades del personal y su familia.

DH16: Potenciar la gestión del conocimiento, la innovación, implementación y uso sostenible de las TIC's.

La ejecución presupuestal para el primer semestre de 2017 fue del 55,57% superando la meta programada en 4,38%

EJECUCIÓN A 30-06-2017 15:00 HORAS				EJECUCIÓN VS METAS JUNIO-2017					
CONCEPTO DEL GASTO	APROPIACIÓN	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	COMPROMISOS	% COMP	OBLIGACIONES	% OBL
FUNCIONAMIENTO	8.634.003.884.053,44	4.770.455.816.162,36	55,25%	4.125.944.714.123,32	47,79%	391.034.263.219,82	4,53%	486.742.842.827,10	5,61%
GASTOS DE PERSONAL	5.842.483.000.000,00	3.017.557.589.042,60	51,65%	3.009.192.670.628,86	51,51%	209.660.259.242,60	3,59%	243.361.218.428,86	4,17%
GASTOS GENERALES	1.778.735.806.487,44	1.256.157.508.815,16	70,62%	620.068.883.022,87	34,86%	191.228.381.471,13	10,75%	253.293.559.725,16	14,24%
TRANSFERENCIAS	1.012.785.077.566,00	496.740.718.304,60	49,05%	496.683.160.471,59	49,04%	(9.854.377.493,91)	-0,97%	(9.911.935.326,92)	-0,98%
INVERSIÓN	198.263.811.072,00	138.050.856.397,03	69,63%	16.825.746.121,22	8,49%	(4.005.164.236,06)	-2,02%	(52.189.886.512,94)	-26,32%
TOTAL PONAL	8.832.267.695.125,44	4.908.506.672.559,39	55,57%	4.142.770.460.244,54	46,90%	387.029.098.983,76	4,38%	434.552.956.314,15	4,89%

Es así que la Policía Nacional ejecuta su presupuesto atendiendo sus necesidades, de acuerdo a lo descrito en el plan de adquisiciones para la vigencia en una forma austeridad, optimizando sus recursos, sin desmejorar su prestación del servicio a la comunidad como lo estipula Constitución Política que es su misionalidad.

Se realizan auditorías específicas a las unidades policiales para verificar la aplicación de las normas de austeridad, así mismo son temas a tratar en los Subcomité Centrales de Mejoramiento Gerencial (Subcomité Central de Control Interno).

### OPORTUNIDAD DE MEJORA

Continuar con el desarrollo e implementación de las correcciones y acciones correctivas que subsanen las debilidades detectadas en las diferentes clases de auditorías realizadas por el Área de Control Interno y de la auditoría Contraloría General de la República

### ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno en la Policía Nacional se encuentra implementado, en un nivel de madurez satisfactorio, alineado y acorde con lo establecido en el Decreto 943 del 21 mayo de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que se acoge a las expectativas institucionales dentro del Sistema de Gestión Integral; lo cual ha permitido realizar el mejoramiento continuo a los procesos, mediante el ajuste a las caracterizaciones, la definición y aplicabilidad de controles y de las mejoras acatadas producto de las auditorías practicadas internamente y por los entes de control. Así como la definición de mejoras por autocontrol, tomando medidas preventivas para garantizar el logro de los resultados

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Área de Control Interno en desarrollo de sus roles ha realizado actividades de asesoramiento, acompañamiento, fomento de la cultura, entre otras, encaminadas al mejoramiento continuo del sistema de control interno de la Policía Nacional, atendiendo los lineamiento que para tal fin dicta el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Oficina de Control Interno Sectorial, la Policía Nacional y de acuerdo a la normatividad legal vigente.

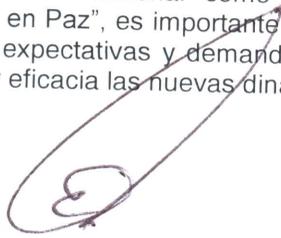
Las estrategias diseñadas por la Policía Nacional alineadas con las del Ministerio de Defensa Nacional y por consiguiente con la Política nacional que, de forma articulada, con énfasis en construcción de integridad, prevención de riesgos de corrupción, mejoramiento de la atención al ciudadano, ampliación de la plataforma de gobierno en línea, reducción de trámites, rendición de cuentas y entrega proactiva de información sobre la gestión y uso de recursos, contribuyen al propósito claro del Gobierno Nacional de fortalecer la institucionalidad de todas las organizaciones estatales.

Se recomienda continuar con el fortalecimiento de la cultura de administración con enfoque de prevención del riesgo, basado en la implementación de controles efectivos para prevenir su materialización

Se considera permitente la continuidad del ejercicio del control interno y la autoevaluación de la gestión y resultados de manera transversal, con el fin de fortalecer el sistema de control interno en la Institución.

Por consiguiente, la Policía Nacional como parte de su formulación estratégica 2015 -2018 "Plan Comunidades Seguras y en Paz", es importante focalizar sus esfuerzos frente a lucha contra los fenómenos criminales, atenderá las expectativas y demandas del ciudadano en materia de seguridad y convivencia y enfrentará con decisión y eficacia las nuevas dinámicas y mutaciones delictivas.

Continuar



Coronel **MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA**  
Jefe Área de Control Interno

Elaborado por: TES21 Lyda Pardo Acosta   
Revisado por: TC. Tc. Edna Teresa Rodríguez Molina   
Aprobado: Cr. Raul Delgado Zúñiga   
Fecha de elaboración: 10/07/17  
Archivo: CARPETAS LYDA 2017, INFORME EJECUTIVO ANUAL 2016

