Plan Cuadrantes, ¡estrategia ideal!

REVISTA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

Fundada el 14 de marzo de 1912
No. 289 Tercera Edición
Octubre 2011 ISSN 0122-0411

en marcha, Política de seguridad y Convivencia Ciudadana

Prosperidad para todos

Hasta que no regrese el último nuestro corazón seguirá cautivo

CORONEL
EDGAR YESID DUARTE
14/10/1998

MAYOR
ELKIN HERNANDEZ RIVAS
14/10/1998

SARGENTO MAYOR
CESAR AUGUSTO LASSO
01/11/1998

SARGENTO MAYOR
LUIS ALBERTO ERAZO MAYA
09/12/1999

SARGENTO PRIMERO
JOSÉ LIBARDO FORERO
10/07/1999

SUBCOMISARIO
LUIS HERNANDO PEÑA
01/11/1998

INTENDENTE JEFE
JORGE TRUJILLO SOLARTE
10/07/1999

INTENDENTE JEFE
CARLOS JOSE DUARTE ROJAS
10/07/1999

INTENDENTE JEFE
WILSON ROJAS MEDINA
10/07/1999

INTENDENTE JEFE
JORGE HUMBERTO ROMERO
10/06/1999

INTENDENTE JEFE
ALVARO MORENO
09/12/1999

AGENTE
ROBERTH HERNAN GUAQUEZ
27/05/2003

¡Libérenlos ya!

Usted y su Policía
con un mismo corazón.

Prosperidad para todos

Sumario

Editorial

Ética, disciplina y resultados

La consolidación de la paz exige un esfuerzo conjunto, coordinado y sostenido del Estado y la participación de todos los colombianos, especialmente de los integrantes de la fuerza pública

6-7

Vamos a ponerle la cara a la comunidad

dice el Señor Ministro de Defensa, Juan Carlos Pinzón

8

Seguridad Ciudadana

Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, implacable contra el delito y sus causas

10-13

Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes –PNVCC-

Para garantizar condiciones de seguridad en el país es necesario que todos los integrantes de la Institución y la comunidad en general se comprometan con el PNVCC

14-15

La Policía Nacional decidió potencializar los CAI para convertirlos en un componente esencial del servicio de policía en el marco del PNVCC

16-19

El derecho de policía es fundamental en la construcción de Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana

20-22

Sumario

Presencia Policial

I Encuentro de Equipos del Sistema de Gestión Ambiental, en Bogotá
24-25

EN EL PEÑOL, ANTIOQUIA
Proyecto "Embarcaciones", para formar ciudadanos íntegros
26-27

Excelencia

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
Para un servicio de policía con calidad
28-30

Doctrina

Se busca un líder de ética
32-35

CULTURA DE LA LEGALIDAD
Pacto de transparencia y cero tolerancia a la corrupción
36-37

Acciones Efectivas

EN CHINCHINÁ, CALDAS
Una investigación perfecta
38-39

Internacional

La Comunidad Latinoamericana y del Caribe de Inteligencia Policial (CLACIP) es un modelo de cooperación que promueve la Inteligencia como un fin común
40-42

AMERIPOL
La Comunidad de Policías de América firmó un memorando para fortalecer su accionar internacional durante los próximos cuatro años
43

COOPERACIÓN INTERNACIONAL EN SEGURIDAD INTEGRAL
Modelo para el mundo
44-45

Las policías de más de 27 países se reunieron en Bogotá en el Primer Encuentro Internacional de Protección
46-47

Profesionalización del Servicio

CENOP
Para formar comandos altamente preparados y efectivos para enfrentar a la delincuencia organizada
48-51

Apoyo a la Ley de Justicia y Paz
Identificación de restos humanos por medio del análisis de ADN
52-53

"Más de una década buscando la justicia bajo la verdad"

La Teniente Sandra Yaneth Mora Morales regresa a la Institución. Es una realidad que "abre tímidamente las puertas a la tolerancia y el respeto a la diversidad"

54-55

Por Usted

Con gran éxito se realizó la sexta versión del "Café por un futuro"

59-59

La Policía Nacional está implementando el nuevo Sistema de Seguimiento a Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias

60-61

PERSONAL NO UNIFORMADO

Talento humano con gran vocación

62-63

HOGAR DE PASO

Para los compañeros con problemas de salud y sus familias

64-65

El seguro de vida se puede actualizar con un click

66-67

CORREO PERSONAL WINDOWS LIVE

Medio de comunicación para la familia policial

68-69

Las condecoraciones son símbolos que reconocen la disciplina

70-71

Caprovimpo crece en beneficio de los héroes de la Patria

72-73

REVISTA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA

Alma de las regiones

74-45

Personal Fallecido

76

Momentos Institucionales

El SI. Luis Fernando López es un orgullo para el deporte y para la Policía Nacional

77

La Institución ganó Orden al Mérito en Gestión Humana

78

El Sistema de Comunicacion es Estratégicas fue galardonado por DirCom

79

Momentos Institucionales

80-81

Caricatura

82

DIRECTOR

General
Oscar Adolfo Naranjo Trujillo

SUBDIRECTOR

Brigadier General
José Roberto León Riaño

JEFE DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS

Coronel León Guillermo Barón Calderón **JEFE**

GRUPO IMPRESOS Y PUBLICACIONES

Subteniente Nidia Esmeralda Amador Rodríguez

COMITÉ EDITORIAL

Coronel **León Guillermo Barón Calderón**
Jefe de Comunicaciones Estratégicas

Teniente Coronel **Edwin Chavarro Rojas**
Secretario Privado Dirección General

Subteniente **Nidia Esmeralda Amador Rodríguez**
Jefe Grupo Impresos y Publicaciones

Comisario **Jairo Albel Soler Amaya**

Dra. **María Victoria Pérez Poveda**
Asesora Dirección General

Dra. **Claudia Patricia Gómez Rojas**
Asesora Oficina de Planeación

CORRECCIÓN DE ESTILO

Luz Estella Betancurt Barrera

FOTOGRAFÍA

Subintendente William Medina Florez

SUSCRIPCIONES

Subintendente Hernán Sánchez Ramos
APA 11. María Ruth Rodríguez Lavacude

ILUSTRACIÓN, DISEÑO Y CARICATURA

OFICINA CREATIVA
Trv. 96B No. 20A-13 Of. 201 · Tel: 2982420 - 4729707
www.oficreativa.com

Patrullero Camilo Chica Barrientos

COLABORADORES

· Fotografía Presidencia de la República · Grupo Medios Digitales Coest · Señora Margarita de Guatibonza - Coordinadora Obras Sociales en Beneficio de la Policía Nacional · Intendente Alfredo Ariza · Intendente Deyris Keer Barros Lara · Subintendente Luis Ospina Londoño · Subintendente Mike Christopher Rodríguez Parra · Subintendente Omar Eduardo Duque · PRO 01. Johana Lizbeth Alfonso Torres · TEA 18. Edward Campos

PRACTICANTES

Laura Milena Rodríguez Díaz · Katherine Julied Murillo Avendaño · Lina Jhoana Pachón Rivera · Hernán Camilo Gómez Calderón · Jeisson Rojas Noguera

DISEÑO, IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Rasgo y Color
www.rasgoycolor.com

Publicación de la Policía Nacional de Colombia. Las ideas y opiniones contenidas en los diferentes artículos son de responsabilidad exclusiva de los autores y NO reflejan necesariamente el pensamiento de la Dirección General de la Policía Nacional. Se permite la reproducción parcial o total de los artículos con previa autorización de la Jefatura del Grupo de Impresos y Publicaciones.

Sede Revista Carrera 59 No. 26-21 CAN tercer piso
Teléfonos 3159122 - 3159317 - Telefax 3159353
Email: revistaponal@correo.policia.gov.co

Ética, disciplina y resultados

La convivencia es una estructura de pensamiento y de relacionamiento social

General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo
Director General de la Policía Nacional

Los resultados y logros en seguridad ciudadana han ubicado al país en un camino irreversible hacia un escenario de pacificación que exige de la Policía Nacional un servicio preventivo y sensible al clamor ciudadano, como así se evidenció en los comicios electorales del 30 de octubre, en los que ganaron la democracia y la libertad, y las elecciones fueron consideradas más seguras que las del año 2007, al registrar una reducción de más del 70% en amenazas y hechos de inseguridad.

Nuestra esencia nos permite comprender que la paz, la convivencia, es una estructura de pensamiento y de relacionamiento social. Aún así, la dinámica delincuencial exige resultados permanentes contra delincuentes y organizaciones criminales no sólo en términos de incautaciones, capturas y recuperaciones, o en la atención impecable a coyunturas sociales, sino también en el incremento de la percepción de seguridad. Por esta razón, invitamos a que cada uniformado ponga a prueba su capacidad transformadora como líder, para que nuestras comunidades se sientan jalonadas y convocadas por su capacidad de servicio. No podemos limitarnos a la acumulación de resultados operativos y a la presentación de estadísticas.

De acuerdo con las directrices del Gobierno Nacional, es necesaria "una revisión del esquema de control territorial, para hacer un uso más eficaz y efectivo de nuestras fuerzas". Tenemos el desafío de seguir transformando la realidad de Colombia, por lo tanto, nos hemos concentrado en apreciar el servicio del policía en la calle, en alimentar el intercambio con otras entidades para crear confianza en el futuro, y en lograr que cada integrante de la Institución que se ha beneficiado de la oferta educativa, traduzca esa formación en resultados pragmáticos para la Institución y el país.

Todas las estrategias institucionales deben partir de análisis sistemáticos de la realidad, para determinar el alcance y el control de los fenómenos de violencia registrados en la información estadística policial, pero también en informes periodísticos y en diagnósticos suministrados por la academia. De ahí que el fortalecimiento de la seguridad ciudadana está vinculado con el de otros sectores del Estado, particularmente con el del sistema penal, con medios de comunicación y gobiernos locales, para promover la educación en valores y el fomento de la salud pública.

Queremos un país libre de delito, más solidario con la realidad de las víctimas, más visionario ante la transformación de las amenazas, menos indiferente con el sacrificio de sus policías, para provocar el fin irreversible de un ciclo de violencia generado por la acomodación de estructuras criminales. Por ello nuestros programas y despliegues operativos deben orientarse a producir un equilibrio transparente entre el incremento de resultados en la persecución contra el crimen organizado y el aumento de percepción de seguridad y convivencia ciudadana.

> La ley y la entereza moral para hacerla cumplir, pero adicionalmente, **la comprensión para responder al ciudadano, nos permite ser reconocidos como los primeros multiplicadores del desarrollo humano de la nación**

La gestión pública no sólo implica conocimientos sino también la posibilidad de compartir valores éticos universales. Así se advirtió en el reciente evento público que destacó a los mejores líderes de Colombia, en la medida en que las sociedades necesitan referentes para ejercer su poder transformador, y a que las naciones deben volver visibles sus causas, para que estas puedan ser apropiadas por la comunidad. Sean estas la lucha contra el homicidio, la violencia contra la niñez o la corrupción.

La ley y la entereza moral para hacerla cumplir, pero adicionalmente, la comprensión para responder al ciudadano, nos permite ser reconocidos como los primeros multiplicadores del desarrollo humano de la nación. Esta sentencia nos conduce a cultivar la sensibilidad, la capacidad de amar, pero también a sobrellevar con dignidad las adversidades, en la medida en que quien no conoce sus propias capacidades no podrá aprovecharlas.

Las naciones progresan cuando cultivan la inteligencia de sus ciudadanos. No en vano, este nuevo periodo se presenta ante nosotros como un tiempo de perfección del liderazgo policial, teniendo en cuenta el alto riesgo que se corre, al llegar al éxito sin estar preparado Por lo tanto, la cultura de la excelencia en el servicio no se crea única y favorablemente mediante una política escrita, sino a través de un liderazgo evidente en decisiones cotidianas, en el ejemplo. Desde esta perspectiva, nos hemos interesado por la integridad emocional de cada policía, por las afectaciones personales que le impiden un verdadero relacionamiento consigo mismo, con su entorno laboral y con la comunidad a la que sirve, teniendo en cuenta que para nosotros la vida no se mide en años sino en logros, dada la oportunidad de contribuir a las realidades de convivencia y seguridad de Colombia, desde nuestra experiencia personal, el conocimiento colectivo que hemos construido y la autoridad moral que nos debe identificar. ■

CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR DEFENSA A LA PROSPERIDAD DEMOCRÁTICA

Vamos a ponerle la cara a la comunidad

Los siguientes son apartes del discurso del Señor Ministro de Defensa, Juan Carlos Pinzón, en la ceremonia de posesión y reconocimiento de tropas, el 5 de septiembre pasado, en la Escuela Militar de Cadetes

"...Colombia es hoy un país diferente gracias a la seguridad, gracias al sacrificio de soldados y policías. El esfuerzo realizado por Gobiernos sucesivos, por este Gobierno, por las Fuerzas Militares, por la Policía Nacional en la última década le cambiaron la cara al país y lo encaminaron en una senda de crecimiento y prosperidad, el aporte de la Seguridad Democrática es invaluable y merece reconocimiento y gratitud de todos los colombianos, gracias a ese esfuerzo hoy tenemos una plataforma sólida desde donde podemos proyectar a Colombia hacia la Prosperidad Democrática, que ha delineado el gobierno del Presidente Santos..."

"...Adoptaré como principio permanente y transversal el trabajo con la población, el diálogo con la comunidad, vamos a ponerle la cara a la comunidad, vamos a ponerle la cara a los problemas, vamos a tratar de ver dónde hay un problema por qué sucede, vamos a usar la capacidad analítica, la razón, para tratar de identificar qué es lo que está pasando y con ello proponer las políticas públicas y tomar las decisiones que sean apropiadas.

El trabajo en equipo en las Fuerzas Armadas es vital. La primera instrucción que he dado es que el Ministerio tiene que trabajar de manera armonizada, de manera integrada con los objetivos que tienen los miembros de las Fuerzas Armadas. Pero así mismo, cada una de las Fuerzas tiene que hacer su rol de manera efectiva y aportarle al resultado final.

"... Para contribuir desde el sector Defensa a la Prosperidad Democrática y atender las principales preocupaciones del país en materia de seguridad de la población, de protección a los ciudadanos, hemos identificado ocho objetivos estratégicos que desde este mismo momento se convertirán en prioridades que orienten mi gestión.

Primero, vamos a diseñar en conjunto, en equipo con el Mando Militar y de la Policía un proceso de revisión estratégica que nos permita generar un esquema de innovación y nos lleve a conducir una campaña admirable en contra de los grupos armados ilegales, que en tiempo definido, cause tal afectación que esto sea irreversible y decisivo.

¿Pero cómo hacerlo? Primero, persistiendo en lo que hacemos bien. Aquí se hacen muchas cosas bien, aquí todos los días se producen resultados, aquí todos los días los hombres de las Fuerzas Armadas están generando hechos importantes, en eso persistiremos. Pero trabajaremos con convicción para desarrollar un proceso gerencial, un proceso que genere lecciones aprendidas, un proceso que nos integre y nos produzca conocimiento para generar innovación..."

"...El sacrificio de las Fuerzas Armadas ha traído progreso, ha traído recuperación del país, ha traído esperanza, ha traído la posibilidad de pensar en el futuro, ha traído la posibilidad de que Colombia se integre ante el concierto de las naciones y sea una nación democrática, creíble, respetada.

Por lo mismo, a estas Fuerzas Armadas les queda hoy como principal misión actuar con contundencia, porque cada vez que las Fuerzas Armadas son exitosas, cada vez que producen un resultado, estamos más cerca de ese concepto de la Prosperidad Social..." ■

flickr
Prosperidad para todos
Comparte tu Policía en fotos
Regístrate
o inicia sesión con tu ID:
www.flickr.com/photos/policiacolombia/

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA

Una política implacable

La Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana busca proteger a los ciudadanos en su vida, integridad, libertad y patrimonio económico, por medio de la reducción y la sanción del delito, el repudio a la violencia y la promoción de la convivencia

La Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana –PNSCC- se enmarca en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 "Prosperidad para todos", en el respeto a los principios constitucionales, las libertades ciudadanas, el pluralismo y la organización político-administrativa del Estado.

Esta Política, que incluye acciones que van desde la prevención hasta la penalización del delito, es resultado de un proceso liderado por la Presidencia de la República, con la participación del Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio del Interior y de Justicia, la Policía Nacional y el Departamento Nacional de Planeación, y el concurso de otras entidades nacionales y territoriales.

Su objetivo general es proteger a los nacionales y extranjeros que se encuentren en Colombia, en su vida, integridad, libertad y patrimonio económico, por medio de la reducción y la sanción del delito, el temor a la violencia y la promoción de la convivencia.

contra el delito y sus causas

Para el Presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, el éxito de esta iniciativa en cada ciudad y cada población depende del compromiso y liderazgo permanente de las autoridades locales. Por eso es tan importante que los gobernantes (muy especialmente los que sean elegidos en octubre) incluyan los lineamientos de la PNSCC en los Planes de Desarrollo Municipales y los Planes Integrales de Seguridad y Convivencia.

"La Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana es una herramienta poderosa para alcanzar la convivencia y la prosperidad en nuestra nación", manifestó el Primer Mandatario. "Sin duda, éste será un esfuerzo largo y complejo porque no hay una solución única pero, si trabajamos juntos –la fuerza pública, el gobierno nacional, y los gobiernos locales, la ciudadanía y la sociedad civil-, podemos lograrlo. Podemos lograr el sueño de que, al cabo de unos años, las ciudades de Colombia sean las más seguras de América Latina" ■

Algunas lecciones aprendidas en materia de prevención, Policía y justicia

- Prevenir el crimen es más efectivo y menos costoso que rehabilitar.
- Prevenir no es incompatible con aplicar la ley sino complementario.
- El crimen es multicausal pero existen factores determinantes.
- Las intervenciones deben ser integrales pero la actuación focalizada.
- Mientras más temprana la intervención (prenatal, preescolar), mejor.
- Las intervenciones pertinentes en la familia y en la escuela son fundamentales.
- El tiempo ideal de intervención varía, pero es mejor si es prolongado.
- La acción policial es crítica, aunque es más efectiva si se focaliza.
- Los procedimientos alternativos de sanción deben ser el estándar.
- La incapacitación debe ser excepcional (reincidencia y crimen violento).
- La justicia restaurativa debe ser estándar para victimarios jóvenes no violentos.

Siete objetivos específicos de la PNSCC

1. Reducir las probabilidades de inicio de carreras criminales y la reincidencia de los victimarios, y dificultar la comisión del delito, en especial de alto impacto.

2. Mejorar la presencia y respuesta de la policía, así como su capacidad disuasiva y de control social, de investigación criminal y desarticulación de redes criminales.

3. Incrementar la judicialización y la condena de los responsables del delito, la orientación y atención a víctimas de delitos graves, y las resocializaciones viables.

4. Lograr comportamientos sociales colectivos de apego a la ley que favorezcan la convivencia social y la resolución pacífica de las diferencias y los conflictos.

5. Concientizar a los ciudadanos de sus responsabilidades como miembros de la sociedad en la lucha contra el delito y su papel activo dentro de la comunidad.

6. Lograr decisiones de política pública a partir de un mejor sistema nacional de información del delito, y el estudio y evaluación de las políticas sobre el tema.

7. Facilitar la labor de las autoridades en la lucha contra el delito por medio de la adecuación del régimen penal y las disposiciones sobre convivencia ciudadana.

La seguridad y convivencia ciudadana **necesitan el fortalecimiento estratégico de la capacidad de la Policía Nacional para la disuasión y el control del delito**

Cinco principios de la Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana

1. Salvaguarda de las libertades y derechos individuales. La Política contribuye a generar y mantener "las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz".

2. Articulación dentro del Estado. El éxito de la PNSCC depende en gran medida de la colaboración armónica entre las ramas del poder público. En particular, de la capacidad de las entidades y agencias del Gobierno Nacional que la ejecutan para comprender su lógica y ajustar y enfocar los programas y proyectos relacionados con ésta, con los objetivos, ejes estratégicos y líneas de acción definidos.

3. Coordinación Nación–Territorio. En la PNSCC se fijan los lineamientos generales para gestionar la seguridad y la convivencia ciudadana en todo el territorio nacional, sin perjuicio del principio de autonomía territorial. Los gobernadores y alcaldes deben reconocer las características propias de la criminalidad y la violencia en su territorio y realizar las acciones pertinentes.

4. Autonomía Territorial. La PNSCC está orientada a crear y fortalecer la capacidad instalada de las entidades territoriales para prevenir y controlar la violencia y la delincuencia en su territorio, así como restablecer el orden constitucional y las condiciones necesarias de seguridad y convivencia.

5. Corresponsabilidad. La seguridad y convivencia ciudadana es un asunto de todos en la sociedad. Su logro demanda no sólo el concurso de los poderes públicos sino también los esfuerzos articulados de las entidades nacionales y territoriales del Estado con el sector privado, la academia, la sociedad civil organizada y la ciudadanía en general.

Ejes estratégicos

- **Prevención social y situacional:** estrategias de neutralización, control y reducción de los riesgos específicos e inminentes de la ocurrencia de delitos, desde un enfoque social (individuos) y situacional (hecho punible).
- **Presencia y control policial:** la seguridad y convivencia ciudadana necesitan el fortalecimiento estratégico de la capacidad de la Policía Nacional para la disuasión y control del delito. Es indispensable una presencia próxima y permanente de la Policía en la comunidad, y una capacidad y lógica de despliegue estratégico y focalizado dirigido a manifestaciones concretas del delito.
- **Justicia, víctimas y resocialización:** la justicia es garantía del respeto al ordenamiento legal y de los derechos individuales y colectivos en el marco de un Estado social de derecho.
- **Cultura de legalidad y convivencia:** es preciso incentivar una cultura de legalidad, de respeto a los demás y de convivencia ciudadana, con base en la apropiación de normas de conducta elementales aceptadas en la sociedad en el marco del Estado social de derecho, las instituciones y los principios democráticos.
- **Ciudadanía activa y responsable:** para ser exitosa, la PNSCC requiere el concurso decidido de la ciudadanía, su principal actor y destinatario, sin perjuicio de la responsabilidad del Gobierno Nacional, las autoridades regionales, locales y demás entidades del Estado en el liderazgo e impulso que le brinden.
- **Sistemas de información y estudio de políticas públicas:** para facilitar el proceso de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas efectivas contra el delito, la criminalidad y la violencia.
- **Desarrollos normativos:** el Gobierno Nacional decidió impulsar una plataforma jurídica compuesta por dos iniciativas, orientadas a contar con un marco normativo más robusto para combatir el crimen y estimular la convivencia ciudadana: el Estatuto de Seguridad Ciudadana (reforma aspectos de los códigos Penal, de Procedimiento y el de la Infancia y la

Adolescencia; corrige restricciones que dificultan las labores de la Policía; amplía términos para la investigación y judicialización de sospechosos; extiende penas para ciertas conductas punibles consideradas críticas; establece que los adolescentes deben cumplir la totalidad de la sanción impuesta, y tipifica la manipulación de equipos terminales de telefonía móvil, en el marco de una estrategia para desestimular el hurto de celulares, entre otras materias), y el Código de Convivencia Ciudadana (reforma el antiguo Código de Policía e incluye normas y herramientas efectivas de policía. Define regulaciones de los ámbitos nacional y territorial; distingue normas de contextos urbanos de las de carácter rural, entre otros aspectos.

- Además, el Gobierno Nacional impulsa otras iniciativas de ley que contribuyen a la reducción de la violencia y el delito, como la reforma al régimen carcelario y penitenciario y la reforma al código nacional de tránsito.

Criterios de intervención

La PNSCC se rige por los siguientes diez criterios, que orientan las acciones a implementar:

- **1. Visión de largo plazo.** La reducción de la violencia y la delincuencia demanda una visión de largo plazo, sin perjuicio de los tiempos y las gradualidades propias de las diversas intervenciones (programas y proyectos), al igual que de la importancia y necesidad de alcanzar resultados a corto y mediano plazo.
- **2. Integralidad focalizada.** La violencia y la delincuencia son fenómenos que requieren atención multidimensional que involucre distintas medidas, entidades y actores, públicos y privados, de diversos sectores y niveles de gobierno, con criterio de integralidad.
- **3. Factores determinantes.** La violencia y la delincuencia son multicausales. Sin embargo, es complejo precisar las causas ciertas de las expresiones de una y otra. De ahí la importancia de determinar las que de manera individual o en conjunto explican con mayor suficiencia una circunstancia delictiva a partir de factores de riesgo y protección.
- **4. Especificidad territorial.** La violencia y la delincuencia suelen presentar características similares a escala nacional. No obstante, existen especificidades regionales y locales, e incluso zonales y barriales o veredales, que establecen diferencias, a veces significativas, en la expresión de la violencia o el delito. Las estrategias, líneas de acción e intervenciones deben reconocerse y definirse a partir de las especificidades de orden territorial, en concordancia con los demás criterios expuestos.
- **5. Población en riesgo.** Sin perjuicio de la responsabilidad de algunas entidades del Estado, las intervenciones sociales estarán orientadas, en principio, a modelos de prevención secundaria y terciaria, en particular de crímenes de alto impacto, de acuerdo con una categorización en los municipios y zonas que para tal efecto se establezcan en forma prioritaria
- **6. Adolescentes y jóvenes, una prioridad.** Especial atención se dará a la población entre 12 y 26 años, procurando entornos que eviten su vinculación a acciones y redes delictivas. En caso de que se presenten conductas punibles, tendrán prioridad la reducción de la reincidencia y Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- **7. Priorización de delitos.** Es deber del Estado contrarrestar la totalidad de los delitos. Con todo, la ocurrencia, modalidad, gravedad e impacto no son iguales y los recursos resultan limitados. Por ello, y sin descuidar las obligaciones de ley, las intervenciones por desarrollar deben responder a una priorización de tipos penales como el homicidio, las lesiones personales, el hurto, muertes en accidente de tránsito, la extorsión (en especial la microextorsión) y el tráfico de armas y estupefacientes (específicamente el microtráfico).
- **8. Aprendizaje de experiencias exitosas.** Existen aprendizajes nacionales e internacionales sobre la efectividad real de intervenciones específicas, en particular en materia de prevención, policía y justicia. Se procurará que la identificación, definición y priorización de las intervenciones a realizar se basen en el conocimiento de experiencias exitosas y promisorias.
- **9. Incentivos adecuados.** El desarrollo de las líneas de acción de la Política deberá promover incentivos adecuados (oportunos, pertinentes y estratégicos) que fortalezcan factores de protección y neutralicen los de riesgo, identificando y contrarrestando sus posibles incentivos perversos.
- **10. Monitoreo, seguimiento y evaluación.** Para el cumplimiento de los objetivos específicos y el ajuste continuo de la Política, debe realizarse el monitoreo, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias, en particular, para examinar la efectividad de las principales intervenciones e iniciativas piloto.

PLAN NACIONAL DE VIGILANCIA COMUNITARIA POR CUADRANTES

Para recuperar la confianza y la percepción de seguridad de los ciudadanos

Para garantizar las condiciones de seguridad en el país es necesario que todos los integrantes de la Institución y la comunidad en general se comprometan con el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes

Brigadier General José Roberto León Riaño
Subdirector Policia Nacional

Luego de un año de implementación del PNVCC, **el país cuenta con 1.801 cuadrantes en todo el territorio nacional**

Los problemas de inseguridad que nos afectan cotidianamente se han convertido en un elemento que inquieta a toda la comunidad en el territorio colombiano, logrando como consecuencia que los ciudadanos se encuentren en un estado de limitación de sus derechos y de pérdida de sus libertades.

Ante tal perspectiva la Policía Nacional implementó el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes –PNVCC-, para poder garantizar la seguridad a los colombianos y brindar a la comunidad la tranquilidad necesaria para su diario vivir.

Asegurar las condiciones de seguridad a los habitantes del país no es tarea fácil, pero con la estrategia del PNVCC se ha logrado involucrar a la comunidad para que, con la ayuda de todos, se pueda llegar a la meta de contrarrestar todos aquellos delitos que afectan a nuestra sociedad.

El Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes resulta una estrategia ideal, ya que ofrece a los policías unos objetivos claros para cumplir mediante un diagnóstico que permite realizar campañas de educación y prevención por cuadrantes, para reducir la criminalidad y hacer sentir segura a la ciudadanía.

Avances

A un año de implementado el PNVCC la Policía Nacional cuenta con 1.801 cuadrantes en todo el territorio nacional, lo cual ha logrado recuperar la confianza y la percepción de seguridad de los ciudadanos, debido a la optimización de esfuerzos en la prestación del servicio a la ciudadanía.

En los últimos seis meses se ha incrementado en más de 50 cuadrantes en las ocho Metropolitanas de Policía, lo que garantiza una atención oportuna al aumentar la presencia policial en todo el país. Son 1.577 cuadrantes de estas metropolitanas y 9.462 policías que realizan sus labores durante las 24 horas del día.

Ha sido tanta la aceptación y acogida del PNVCC por parte de la comunidad que son muchas las personas que se quieren vincular a esta estrategia, lo cual pueden realizar por medio de dos herramientas del Plan: “El Comité Padrinos del Cuadrante” y el “Club Amigos del Cuadrante”, así los ciudadanos pueden realizar acciones de veeduría y corresponsabilidad de la seguridad de cada uno de los lugares donde residen.

Implementación

Aunque la estrategia de los cuadrantes ha logrado muchos avances, aún falta que llegue a algunas regiones, es por eso que con el ánimo de mejorar el servicio en el territorio nacional, la Policía Nacional estructuró la implementación en diez Distritos Especiales de Policía y 50 Municipios Priorizados, cumpliendo así con los objetivos del PNVCC.

En la actualidad se está desarrollando esta nueva estrategia del Plan, y el trabajo de acompañamiento y supervisión a estas unidades en los diferentes municipios ha permitido aclarar los conceptos, mejorar la implementación y reorganizar el servicio en la correcta distribución del talento humano y medios logísticos.

La Dirección de Seguridad Ciudadana seguirá en este proceso mediante un trabajo minucioso para obtener el éxito en el desarrollo y articulación de la implementación como también de la dinamización del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes. ■

Formador de formadores

Con la finalidad de desarrollar competencias y capacitar al personal de las unidades de policía donde se está desarrollando el Plan, se realizó el taller Formador de Formadores, liderado por la Dirección de Seguridad Ciudadana, con la participación de la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) y la Universidad Escuela de Administración de Negocios (EAN), dirigida a los funcionarios de los Equipos Móviles de Capacitación –EMCAP-.

Los módulos expuestos en la capacitación correspondieron a temas como habilidades sociales, atención al ciudadano, gestión del cambio, liderazgo, manejo de conflictos y negociación, solución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, taller Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (PNVCC), Plan Nacional de Inteligencia Policial por Cuadrantes (PNIPC) y Plan Nacional de Investigación Criminal por Cuadrantes (PNICC).

Tips ¡El cuadrante depende de todos!

- **Ser el coordinador o líder de cuadrantes, no es un cargo, es el rol del PNVCC.**
- **La dinámica puerta a puerta y la entrega del sticker permite un acercamiento al ciudadano y una comunicación efectiva.**
- **El tiempo transcurrido es muy corto para obtener resultados tangibles, sin embargo, los cambios efectuados al Plan son demandas de comportamiento de las dinámicas sociales.**
- **En la actualidad contamos con 1.801 cuadrantes en el territorio nacional y 10.806 policías en servicio de vigilancia.**
- **Hay que seguir adelante en la implementación y dinamización del PNVCC, obteniendo un servicio orientado únicamente a la comunidad.**

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA CIUDADANA

Los CAI frente al despliegue estratégico del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes

La Policía Nacional decidió potencializar los Centros de Atención Inmediata –CAI-, con el fin de convertirlos en un componente esencial del despliegue estratégico del servicio de policía en el marco del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes –PNVCC-

Mayor John Alexander González Pérez
Secretario Privado Subdirección General

Obedeciendo a la problemática abordada por la Policía Nacional en la década de los ochenta en temas relacionados con la seguridad ciudadana la Institución, en aras de optimizar y lograr un impacto positivo en la comunidad frente a su servicio, inició un proceso de referenciación internacional el cual permitió adaptar varios modelos policiales al contexto nacional y plantear como alternativa de solución, la creación del programa "Comandos de Atención Inmediata – CAI-".

Estos Comandos fueron concebidos como una unidad policial descentralizada que permitiera el contacto continuo con la comunidad, en aras de prevenir el delito y la contravención y atender los requerimientos ciudadanos en materia de seguridad, mediante el empleo eficiente y oportuno de los elementos y medios tecnológicos disponibles.

Adicionalmente, el estudio arrojó algunos aspectos importantes frente a la implementación de este programa, estableciendo criterios que permitieran definir las variables mínimas para la creación de un CAI en una Estación de Policía, entre las cuales se encuentran:

- Planear todos los aspectos influyentes para el servicio, priorizando el quién, cómo, cuándo, dónde, por qué y para qué.

- Concertar con la comunidad, autoridades civiles, eclesiásticas y empresas públicas y privadas, buscando de ellos la participación y cooperación con el CAI.
- Establecer una ubicación estratégica, teniendo en cuenta una delimitación de su jurisdicción y la responsabilidad geográfica; de igual manera, localizar sus instalaciones a distancia prudencial (no muy cerca) de otros CAI.
- Prever la dotación y asignación del personal, recursos materiales y demás elementos necesarios para una adecuada prestación del servicio policial.
- Instruir previo a la instalación de un CAI al personal que lo integrará, sobre aspectos relacionados con la jurisdicción del mismo, delimitación, responsabilidad geográfica, aspectos socioculturales, estadísticas delincuenciales, antecedentes, problemática social y puntos críticos, entre otros.
- Tender hacia la minimización de problemáticas sociales, en beneficio de la comunidad y no a solicitud de minorías influyentes.

Igualmente, se determinó que los Comandos de Atención Inmediata deberían tener una infraestructura mínima, algunos recursos materiales básicos que permitieran su funcionamiento, como motocicletas, chalecos, armamento y equipos de comunicaciones y una documentación que permitiera el registro de las diferentes actividades desarrolladas en el marco de la misionalidad del servicio de Policía.

Evolución

Además de la efectividad del programa CAI y de la gran aceptación por parte de la comunidad, es importante tener en cuenta la evolución de los factores que han afectado la convivencia y seguridad ciudadana y de las políticas de seguridad aplicadas por el Gobierno Nacional, que buscaron la recuperación de la presencia del Estado en todo el territorio, en procura de fortalecer la gobernabilidad, además de la desarticulación y desmovilización de grupos armados ilegales y delincuencia común u organizada.

Dichas políticas lograron notables avances en el mejoramiento de las condiciones de seguridad del país, al tiempo que transformaban el conflicto interno, las organizaciones criminales y las formas de delinquir y ejercer violencia. En este sentido, se presentó un incremento en los delitos de mayor impacto social afectando principalmente a los ciudadanos que habitan los centros urbanos del país y sus áreas de influencia, trayendo consigo nuevos desafíos en materia de convivencia y seguridad ciudadana.

La transformación y repercusión de estos fenómenos de inseguridad eran resultantes del nivel de complejidad que habían alcanzado las ciudades como escenarios actuales y potenciales de criminalidad local asociada a problemáticas urbanas (población desplazada y población reincorporada); la dinámica delincuencial y de violencia; el aumento sostenido en las cifras de violencia intrafamiliar, hurtos en sus diferentes modalidades y delitos contra la libertad y el pudor sexual; el incremen-

Objetivos de los CAI

Desde su creación, los Comandos de Atención Inmediata tuvieron como objetivos primordiales:

- Prestar atención oportuna a los requerimientos ciudadanos
- Integrar a la Policía con la comunidad
- Reducir los índices delincuenciales y contravencionales en la jurisdicción asignada
- Optimizar el empleo del talento humano y de los recursos disponibles
- Comprometerse con su participación en el desarrollo del Plan Integral de Seguridad en la ciudad correspondiente

Potencializar los CAI permite contribuir de manera directa en **la recuperación, mejoramiento y sostenimiento de los niveles de convivencia y seguridad ciudadana en todo el territorio nacional**

to del expendio, distribución y consumo de psicotrópicos; las problemáticas juveniles como el pandillismo; la impunidad, la falta de corresponsabilidad y participación ciudadana, representado en bajos niveles de denuncia y desinformación de la misma Institución que permitiera encausar nuevas estrategias que lograran replantear el actuar del Policía en su servicio con el fin de hacerlo más efectivo.

Esta situación de inseguridad que enfrentaba el país, demandaba del Estado medidas urgentes dirigidas a recuperar las condiciones de convivencia y tranquilidad de los ciudadanos, particularmente, en los centros urbanos con mayor afec-

violencia. Frente a este panorama, fue necesario un compromiso total de las

del tema, así como la búsqueda de estrategias cuyo desarrollo garantizara en el

sostenimiento de la seguridad ciudadana.

En respuesta a esta necesidad, la Policía Nacional en el marco de su Política Estratégica Operacional y la alineación con la Política Integral de Seguridad y Defensa para la Prosperidad y la Política Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana de la Alta Consejería Presidencial para la Convivencia y Seguridad Ciudadana, ha concebido potencializar a los Centros de Atención Inmediata –CAI-, con el fin de convertirlos en un componente esencial del despliegue estratégico del servicio de policía en el marco del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes –PNVCC-, permitiendo así contribuir de manera directa en la recuperación, mejoramiento y sostenimiento de los niveles de convivencia y seguridad ciudadana en todo el territorio nacional.

Por consiguiente y pese a que algunas características del servicio en los CAI se conserven, observando las buenas prácti-

cas realizadas en el marco de éste programa, su dinamización a través de los cuadrantes, se ve reflejada en los siguientes aspectos:

- Su servicio se soporta en los principios de Integralidad, Corresponsabilidad, Trabajo en Equipo y Complementariedad.
- La asignación del talento humano en los CAI varía de acuerdo con el número de cuadrantes establecidos en la apreciación diagnóstica y de situación de la unidad de Policía.

El servicio de los Centros de Atención Inmediata se soporta en los principios de **Integralidad, Corresponsabilidad, Trabajo en Equipo y Complementariedad.**

- Debido a lo anterior, se realizó una reingeniería sobre los medios logísticos de cada Centro, teniendo en cuenta su capacidad operativa, problemática social, extensión territorial y desarrollo urbanístico, en procura de ser más oportunos frente a los motivos de Policía y necesidades en general de seguridad de la comunidad.

- Los Comandantes de los CAI pasan a ser los líderes de los cuadrantes, reflejándose esto en un acertado direccionamiento de los equipos de policías que conforman los cuadrantes.
- La tecnología de punta se incorpora en la nueva generación de los CAI, como pilar fundamental de su actividad, debido a la implementación de una serie de herramientas tecnológicas que facilitan la realización de funciones propias del servicio de la vigilancia comunitaria, apuntando en tres ejes: cobertura, movilidad y convergencia, que buscan reducir la incidencia delictiva y contravencional.

•Si bien su característica de acercamiento a la comunidad se mantiene desde el inicio del programa, ésta se ve fortalecida gracias al trabajo realizado frente a las competencias de cada uno de los integrantes de los equipos de los cuadrantes que conforma el CAI, como lo son la efectividad en el servicio de Policía, la orientación del servicio a la comunidad, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, el liderazgo, la adaptabilidad, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el aprendizaje continuo y la condición física.

•Se realiza una medición y seguimiento pormenorizado de las actividades dispuestas por el Coordinador de los cuadrantes y establecidas en las Tablas de Acciones Mínimas –TAMIR-, permitiendo con ello determinar los niveles de efectividad en el servicio e impacto en la comunidad, así mismo, se genera una retroalimentación del entorno social que redireccione las estrategias, planes y programas.

- Finalmente, la permanencia de los Policías en los cuadrantes, establecida doctrinalmente en el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, permite claramente que el servicio de Policía direccionado desde los Centros de Atención Inmediata –CAI- genere condiciones esenciales como: cercanía, transparencia, compromiso, conocimiento del entorno, oportunidad, efectividad e impacto. ■

Los Comandantes de los CAI pasan a ser los líderes de los cuadrantes, reflejándose esto en un acertado direccionamiento de los equipos de policías que conforman los cuadrantes

EL DERECHO DE POLICÍA EN LA CONSTRUCCIÓN DE PICSC

Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana

El Derecho de Policía como disciplina autónoma de las ciencias jurídicas, brinda a las autoridades locales todo una amalgama de herramientas jurídicas para hacerle frente a la indisciplina social y a la promoción de los principios de autorregulación, solidaridad, corresponsabilidad y respeto a la autoridad.

Capitán Ribelino Sánchez Sierra
Jefe Oficina de Planeación
Escuela de Posgrados de Policía *"Miguel Antonio Lleras Pizarro"*

Es pertinente, para la construcción de Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana, **conocer las normas que regulan el ejercicio de derechos y libertades en lugares públicos y abiertos al público**

La proximidad de los comicios electorales a nivel departamental y local en Colombia, exigen de la Policía Nacional espacios que permitan analizar la doctrina Policial frente a las expectativas que tiene la comunidad en materia de convivencia y seguridad ciudadana, más exactamente frente a las responsabilidades de los nuevos mandatarios locales en asegurar mediante políticas, sus funciones constitucionales en temas de orden público.

Es así como, la construcción de los Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana (PICSC) se convierten en una oportunidad para la Institución Policial y las autoridades Político Administrativas en planear de forma articulada y efectiva, estrategias que garanticen el libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas bajo los principios de corresponsabilidad, autorregulación, solidaridad y respeto a la autoridad. Sin embargo, esta construcción desconociendo o subestimando toda la

am
alg
am
a
de
her
ra
mie
nta
s
leg
ale
s
que
nos
ofr
ece
un
dis
cipl
ina
aut
óno
ma
de

las ciencias jurídicas como el Derecho de Policía, tiende a convertir este ins- trumento de planeación en un conjunto de actividades ajenas al régimen de Po- licía, sesgando así el campo de acción que tienen las autoridades locales en la aplicación de medidas correctivas y educativas para la formación integral de la comunidad como contribución a la co- rresponsabilidad del ciudadano frente a la convivencia y por ende mitigar así los factores de indisciplina social, muchos de los cuales terminan en conductas pu- nibles.

Esta situación en vísperas de los fu- turos comicios electorales, demanda de la Policía Nacional a través de sus comandantes de Estación, estrategias que le permitan conocer con profundi- dad esta disciplina jurídica y posterior- mente promoverla durante el proceso de elaboración de los Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana (PICSC), permitiendo así la generación de verdaderos cambios estructurales en la relación socio jurídica que debe im- perar entre los miembros de un conglo- merado social, como elemento funda- mental para la creación de escenarios armónicos que alimentan una auténtica convivencia.

El doctor Miguel Antonio Lleras Piza- rro en su tesis “Derecho de Policía, en-

sayo de una teoría general" presentada en la universidad Nacional en el año de 1943, pone de manifiesto la posibilidad de encontrar una figura jurídica que le brinde herramientas (Régimen de Policía) a los autoridades administrativas para prevenir, regular y controlar todas aquellas actividades realizadas por las personas de manera irresponsable en lugares públicos o abiertos al público, con el único fin de lograr, conservar o restablecer la convivencia. Es desde el 3 de marzo de 1943 que se tiene conocimiento formalmente en Colombia de la existencia de un documento que habla directamente y con respaldo jurídico del Derecho de Policía, tan poco conocido o subestimado, pero que sienta las bases de una verdadera disciplina capaz de complementar activamente todas las acciones que ejerce el Estado para garantizar una sana coexistencia entre sus congéneres y se convierte en la columna vertebral de una gran herramienta para lograr la convivencia. **Tesis que deja entrever en sus líneas la posibilidad que tiene la autoridad para intervenir de manera preventiva antes de que se cometa una conducta tipificada como delito.**

En la actualidad no existe un panorama claro sobre el tema de las contravenciones e infracciones , siendo necesario darle la oportunidad a esta disciplina autónoma de las ciencias jurídicas con sus respectivos controles de constitucionalidad, de crecer y tener una identidad propia que le brinde a los ciudadanos y a los gobernantes locales la posibilidad de promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales de las personas que democráticamente lo eligieron como su representante. Por lo tanto, es pertinente conocer las normas

que regulan el ejercicio de derechos y libertades en lugares públicos y abiertos al público las cuales no solamente están reflejados en el Código Nacional de Policía y en los Códigos Departamentales de Policía como muchos lo piensan, sino también conocer el Código Nacional de Transito, la Ley de Infancia y Adolescencia en algunos de sus artículos, la legislación en materia de Control Urbanístico: espacio público, infracciones y sanciones urbanísticas, propiedad horizontal, régimen de obra, establecimientos comerciales; ordenamiento jurídico que hace parte también de ese conjunto de normas de Policía conocida como Régimen de Policía.

Toda esta amalgama de normas deben ser tenidas en cuenta en la construcción de los planes integrales de convivencia y seguridad ciudadana, exigiendo de todos los servidores públicos la atención e interés por contribuir de acuerdo a su misionalidad, al diseño de estrategias que permitan generar alertas tempranas, controles para mitigar las causas y problemas perturbadores de convivencia, como también mecanismos que generen en las personas responsabilidad en el ejercicio de sus derechos y libertades, entendiéndose esta ultima estrategia como la corresponsabilidad de los ciudadanos en construir país, el cual debe interpretarse como un deber constitucional que encuentra soporte en su artículo 95 que a la letra dice "La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. **Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta constitución implica responsabilidades.** Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes. Son deberes de la persona y del ciudadano: **1º. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios…"**

La expedición de nuevas normas que regulen aquellas libertades y derechos que al ser ejercidas de manera ilimitada ponen en detrimento la armonía de un conglomerado, debe convertirse en una prioridad del orden nacional donde se involucren las ramas del poder público en procura de construir una mejor Nación y atender eficazmente todas aquellas perturbaciones a la convivencia, que por falta de procedimientos agiles trae como consecuencia en primera medida la falta de confianza y legitimad en sus autoridades legalmente constituidas, ya que el individuo no encuentra solución oportuna y eficaz a sus problemas y por ende busca medidas ilícitas contribuyendo a fortalecer la cultura de la ilegalidad como uno de los factores originadores de inseguridad o peor aún a la materialización de delitos que por no detenerlos oportunamente cuando sus características evidenciaban una simple contravención o infracción terminaron en una conducta penal alimentando así los índices de criminalidad y la intranquilidad a la que esta sometida una buena parte de la comunidad.

Hoy el derecho de Policía se presenta como una estrategia fundamental en la construcción de los Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana (PICSC), exigiendo del Ente nacional y local un interés colectivo que permita darle coherencia a lo consagrado en el artículo segundo de la Constitución Política de Colombia, al discurso común de los gobernantes de garantizar el bienestar humano y a la tesis del Gobierno actual de entender que **la seguridad ciudadana no es un asunto exclusivamente del cuerpo Policía sino de todo el Estado.**

La evolución del concepto de convivencia como la creación permanente de nuevas estrategias para garantizarlo, exige del ente policía grandes y flexibles conocimientos que hagan frente a la multicausalidad y multiplicidad de problemas sociales, lo que conlleva a una profunda reflexión sobre el papel que debe jugar el cuerpo de Policía y las autoridades político administrativas: **ser unas instituciones más prospectivas y anticipativas frente a las causas y condiciones que facilitan la perturbación a la Convivencia a través de sus Planes Integrales de Convivencia y Seguridad Ciudadana (PICSC).** ■

La seguridad ciudadana no es un asunto exclusivamente del cuerpo policial **sino de todo el Estado**

Vive el Poder de ser un Ciudadano Digital

Programa Ciudadano Digital

www.ciudadanodigital.org.co/policia

Disciplina

Es formarse continuamente, aprovechando la educación virtual

Autoevalúate y Certifícate Internacionalmente

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
República de Colombia

vive digital Colombia

ICDL Colombia

PRIMER ENCUENTRO DE EQUIPOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Cuidar nuestro planeta es compromiso de todos

Se realizó en Bogotá el Primer Encuentro Nacional de Equipos del Sistema de Gestión Ambiental, que contó con la participación de entidades públicas y privadas que compartieron sus experiencias de conservación y mitigación de factores contaminantes

En el Primer Encuentro Nacional de Equipos del Sistema de Gestión Ambiental se ratificó el compromiso de forjar a **Colombia como uno de los países más contribuyentes en técnicas de conservación y mitigación de factores contaminantes**

Patrullero Yeizon Tenza Molano
Comunicador Social COEST - DIPRO

"La mejor herencia que podemos dejarles a nuestros hijos es: amor, conocimiento y un planeta en el que puedan vivir"

Con frases como ésta, la Policía Nacional busca concientizar diariamente al personal de uniformados y no uniformados que integran la Institución y que, mediante charlas de motivación al cuidado y preservación de los recursos, se hacen partícipes de la pedagogía institucional que desde el año 2009 y por Resolución 04244 del 31 de diciembre lidera y es parte misional la Dirección de Protección y Servicios Especiales, bajo el nombre Administración del Sistema de Gestión Ambiental.

En este contexto y en cumplimiento al mandato constitucional para la protección del medio ambiente y los recursos, se desarrolló durante la primera semana de septiembre en la ciudad de Bogotá el Primer Encuentro Nacional de Equipos del Sistema de Gestión Ambiental, que bajo el liderazgo del señor Brigadier General Nicolás Rancés Muñoz Martínez, gestionó la participación de entidades como el Ministerio de Vivienda, Ambiente y Desarrollo Territorial, y de los delegados de la Dirección de Gestión Ambiental de la Secretaría Distrital de Ambiente, del IDEAM, del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, la Compañía Nacional de Chocolates, Almacenes Éxito, entre otros.

Dichos representantes, en ponencias en las cuales recogieron experiencias propias, instaron a los asistentes a liderar estos procesos, conservando el compromiso de forjar a Colombia como uno de los países más contribuyentes en técnicas de conservación y mitigación de factores contaminantes.

Con temas como motivación funcional al reciclaje, a la disposición integral de las basuras y desechos, así como la recuperación y manejo de materiales, ahorro y uso eficiente de energía y agua potable, educación ambiental, disposición de residuos tóxicos, contaminación visual y ambiental, entre otros tratados, se busca minimizar los factores de contaminación que a diario destruyen nuestro planeta. ■

Tanques recicladores de aguas lluvias y uso eficiente del agua

La Policía Nacional, mediante acciones de cultura institucional y la implementación de sistemas mecánicos de ahorro y acopio de agua, ha logrado resultados importantes para el cuidado del planeta, entre ellos, el ahorro de 25 mil metros cúbicos de agua en los primeros seis meses del 2011, implementando para ello tanques recicladores de aguas lluvias en diferentes unidades de la Policía, depósitos que permiten canalizar las aguas lluvias haciéndolas útiles y reutilizables en labores de mantenimiento, limpieza, lavado de vehículos, riego de plantas e hidratación de zonas verdes de áreas periféricas de las mismas.

Reciclaje

En la Institución se viene trabajando en el reaprovechamiento de los recursos, implementando la cultura del reciclaje. Se ha conseguido reciclar 18 toneladas mensuales de residuos sólidos como plástico, cartón, vidrio y principalmente papel, que hoy en día abarca un total del 30% de lo reciclado, más de 5 toneladas de los residuos recogidos, que equivalen a un ahorro para la naturaleza de más de 20.000 kilovatios de energía, 150.000 litros de agua y 85 árboles que las empresas productoras de papel talarían y utilizarían para producir dicha cantidad de papel.

Disposición de residuos tóxicos

La Institución como pionera y líder en el cuidado y protección del medio ambiente y los recursos en el país, gestionó el año anterior la exportación de 20 toneladas de baterías y equipos avanteles y celulares en deshecho o no utilizados, que fueron remplazados por nuevas tecnologías en medios de comunicación para la Policía, enviándolas a Francia para que se realizara su destrucción final adecuada, sin contaminación al medio ambiente.

Estación de Policía bioclimática de Soacha, orgullo de la Institución

En la construcción de la Estación de Policía bioclimática de Soacha se invirtieron $17 mil millones para que la edificación contara con cubiertas verdes, planta de tratamiento de aguas residuales, sistemas de uso eficiente de energía, sistemas ahorradores de agua y trampas de grasas, con los más altos estándares ambientales, condiciones que permiten que se reduzcan los consumos en agua y energía que se presentan en una edificación normal en más de un 30%, mitigando de esta manera consumo y gastos monetarios así como la minimización de la contaminación atmosférica a causa de estos factores.

Dicha obra fue objeto de orgullo para el Primer Mandatario, doctor Juan Manuel Santos Calderón, quien resaltó la importancia de un Comando de Policía de estas características, que se convierte en el primer ejemplo de responsabilidad social y ambiental, del compromiso adquirido por la Institución ante los efectos del calentamiento global.

"Solo después de que el último árbol sea cortado,
solo después de que el último río sea contaminado,
solo después de que el último pez sea envenenado,
solo entonces sabrás que el dinero no se puede comer".

Embarcaciones, “Una aventura para valientes”

“La valentía se define como una cualidad de quien actúa con valor, con esfuerzo, vigor, aliento, ánimo, arrojo y osadía, todo esto se requiere para iniciar la travesía en el proyecto Embarcaciones”

Subintendente Jhon Fredy Acevedo López
Integrante Grupo de Intervenciones Comunitarias
Departamento de Policía Antioquia

La Policía Nacional y la Pastoral Social del Municipio de El Peñol le apuestan a la voluntad y creatividad de **1.300 jóvenes que conforman el proyecto “Embarcaciones” para formar ciudadanos íntegros.**

Como una alianza estratégica que facilita la participación de los jóvenes en los diferentes espacios de la sociedad, mediante un proceso educativo para fortalecer el ser espiritual y a la vez, dinamizar los programas de participación ciudadana y proyectos productivos, la Policía Nacional, en coordinación con la Pastoral Social del Municipio de El Peñol, le apuesta a la voluntad y creatividad de 1.300 jóvenes que conforman el proyecto “Embarcaciones” para formar ciudadanos íntegros.

El proyecto “Embarcaciones, una aventura para valientes”, nace a mediados del año anterior, cuando el Presbítero John Dayro Chica Valencia, de la Pastoral Social de El Peñol, perteneciente a la Diócesis de Sonsón, y la Patrullera Leidy Viviana Bastidas Borbón, integrante de Policía Comunitaria, conformaron la tripulación de la nave; motivados por la necesidad de involucrar a los jóvenes en una cultura de legalidad e integridad, para que emprendan una travesía en la que son protagonistas, porque dirigen la nave de sus vidas en la nueva realidad pacífica del Oriente Antioqueño.

Hemos escuchado decir que no es necesario tener un barco para poder navegar, que con una decisión y mucha imaginación, se pueden vivir grandes aventuras en el mar de la vida. Si de navegar se trata, se deben soltar las amarras y disfrutar de las historias que pasan delante de nosotros, el riesgo, lo que significa vivir, el buscar un sueño, superar los miedos y atreverse a algo nuevo en la vida. Todos atravesamos en el camino temores, intrigas y eso es lo interesante que tiene el proyecto: cruzar un mar de desafíos para llegar a la meta.

Convivencia

La Policía Nacional conoció los fenómenos de violencia, descomposición social y falta de oportunidades laborales

que afectaron a los sectores más vulnerables del Municipio, donde los jóvenes interactuaban por medio de grupos conocidos como pandillas, combos, parches, barras y tribus urbanas, y puso en marcha un plan que ha cambiado el escenario en el que convivía la población juvenil de esta región, beneficiando a las familias, con el apoyo del sector empresarial para la sostenibilidad del programa.

Por medio de la creación de Escuelas de Convivencia y Seguridad Ciudadana, educación para la prevención del uso y abuso de las drogas y la violencia; proyectos productivos, se ocuparon los espacios de este sector de la población, cambiando el panorama con políticas públicas de prevención del delito, reducción de la deserción escolar, logrando por medio de la formación y la capacitación, el desarrollo de competencias y la sana ocupación del tiempo libre, la resolución de conflictos y el restablecimiento del tejido social.

Resultados

"El propósito de navegar es fortalecer la autoesti- ma y adquirir seguridad a través de algo más grande que uno. No es un adiestramiento para hacerse mari- nero, sino para aprender a enfrentar la vida."

Se han reducido notablemente el número de jóvenes que se encontraban en las pandillas, la percepción de seguridad en la comunidad de la cual hacen parte, ha mejorado, y la relación de la Policía Nacional con sus familias cada día es más fuerte, consolidándose como uno de los municipios modelos del trabajo comunitario en Antioquia.

La labor comunitaria se ha reflejado gracias al trabajo en equipo con las diferentes instituciones (en especial con la Iglesia), en donde el agente espiritual es fundamental en el acompañamiento a los jóvenes involucrados en el proyecto, entendiendo que Dios es el principal líder, que motiva, guía y está interesado en cambiar el futuro de las nuevas generaciones.

Modificando el presente, se cambia el rumbo: en la aventura hay un significado profundo del reto que se asume al tomar decisiones para renovar el panorama individual de cada vida, es una elección individual porque quien se involucra, ingresa en aguas profundas con verdaderos desafíos y dificultades, pero con la certeza de sentirse acompañado por la tutoría que realizan las instituciones y la motivación de tener otros compañeros de viaje, para transformar la perspectiva de violencia, pérdida de valores y consumo de drogas.

La participación de la Iglesia y su interés en fortalecer el área espiritual, permite que cada participante experimente cambios profundos en su vida, llenando los vacíos, sanando heridas afectivas y tomando con firmeza el timón de su nave para divisar en el horizonte un panorama prometedor.

Este proyecto lo queremos compartir con los policías comunitarios de Colombia, demostrando que la Institución se interesa por las comunidades, en este caso los jóvenes, que son los protagonistas de esta maravillosa historia. Sabemos que con esfuerzo y pasión, lograremos cambiar significativamente la convivencia de esta región de Antioquia.

Los hechos y hazañas heroicas que el programa "Embarcaciones" recoge, han sido realizados por jóvenes valientes; no obstante, para ser una persona valiente no es preciso realizar una hazaña o hecho heroico sino demostrar una actitud valerosa ante las situaciones de la vida cotidiana.

Cuando la aventura en alta mar termina, las lecciones que han aprendido y la huella que en ellos dejaron el capitán y la tripulación, permanecerán por el resto de su vida.■

PARA UN SERVICIO DE POLICÍA CON CALIDAD

Incidencia del SGI en el desarrollo institucional

La Policía Nacional viene trabajando en el desarrollo, implementación, mantenimiento, revisión y perfeccionamiento del Sistema de Gestión Integral, un compromiso asumido por el mando institucional y compartido por la totalidad de los integrantes de la Institución

La mayor ventaja que representa para la Policía Nacional trabajar con un enfoque basado en los procesos, **es que permite identificar y priorizar los procesos críticos y estratégicos, ejerciendo control continuo sobre su secuencia e interrelación con otros**

Brigadier General Janio León Riaño
Jefe Oficina Planeación

La Policía Nacional de Colombia debe satisfacer las necesidades y expectativas de convivencia y seguridad de la ciudadanía en el territorio nacional, sustentada en la excelencia y el mejoramiento continuo en la prestación de sus servicios. Con este fin, a mediados de la década de los 90, la Institución adoptó un modelo gerencial denominado Sistema de Gestión Integral, el cual se fundamenta en la integración de tres componentes: el direccionamiento estratégico, la gerencia de procesos y la gestión del talento humano.

En este sentido, el Sistema de Gestión Integral se articula a la política de calidad de la organización, garantizando así la prestación de un servicio de policía efectivo, que busca satisfacer las necesidades de seguridad y tranquilidad pública, en términos de calidad (competitividad y productividad). Desde esta perspectiva, la Policía Nacional desarrolló un proyecto que no solamente contempló el tema de la documentación de procesos, sino que incluye también los componentes del

sistema gerencial seleccionado por la Institución.

Direccionamiento Estratégico

En consecuencia, el componente del direccionamiento estratégico ha permitido orientar a la Institución hacia el futuro, teniendo en cuenta la gestión estratégica institucional, de manera que garantice la estabilidad y continuidad organizacional, con el fin de tener un futuro mejor, como respuesta efectiva a su reto estratégico.

Bajo este enfoque, la formulación estratégica de la Institución ha tenido en cuenta el comportamiento de los factores internos y externos de la organización y externos donde ésta opera, lo cual implica determinar los resultados que se esperan alcanzar, la planeación estratégica de los recursos que facilite el desarrollo de capacidades en los diferentes ámbitos del servicio, para atender acertadamente los retos que en el largo plazo surgirán en materia de convivencia y seguridad ciudadana, así como la generación y actualización de la doctrina policial que determinarán las políticas institucionales a seguir.

El direccionamiento estratégico se ha constituido en el primer proceso gerencial de la Institución, cuyo desarrollo en sus diferentes actividades está a cargo de la Oficina de Planeación de la Dirección General, responsable de identificar y establecer bajo un enfoque participativo y de concertación con los demás niveles de la organización y partes interesadas, los escenarios y tendencias de futuro, la visión y mega institucional, con su consecuente plan estratégico y respectivos objetivos para lograrlas; soportados en los análisis de los grupos de interés, de la situación actual de la organización y del entorno de la operación.

Gerencia por procesos

De igual modo, la gerencia de procesos ha permitido establecer la identificación, descripción, análisis, estandarización, control, evaluación y mejoramiento continuo de los mismos. La mayor ventaja que representa para la Policía Nacional trabajar con un enfoque basado en los procesos, es que permite identificar y priorizar los procesos críticos y estratégicos de la Institución que resultan determinantes de la calidad, ejerciendo control continuo sobre su secuencia e interrelación con otros, de acuerdo con los criterios técnicos previamente definidos por el Sistema de Gestión Integral.

El fin último de la gerencia de procesos es mejorar el nivel de desempeño en

Beneficios de la adopción del SGI

La adopción del Sistema de Gestión Integral, como enfoque gerencial, ha presentado para la Institución entre otros los siguientes beneficios:

- Mejorar el desempeño y la capacidad de la Institución de cumplir sus objetivos estratégicos y mi- sión constitucional acercándola cada día más al logro de la MEGA y Visión Institucional.
- Armonizar el modelo organizacional de funciones a procesos, logrando un mayor compromiso y empoderamiento de las responsabilidades en los servidores públicos en todos los niveles de la estructura jerárquica.
- Identificar y controlar los riesgos que ponen en peligro el cumplimiento de los objetivos de los procesos y los objetivos estratégicos.
- Medir el desempeño organizacional por medio de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Consolidar la experiencia en el diseño y desarrollo de nuevos servicios de policía.
- Consolidar el conocimiento de la planificación de la prestación del servicio.
- Armonizar los métodos de gestión a través del ciclo PHVA, entre los diferentes líderes de la Institución.

Esta evolución resume el esfuerzo de un gran número de servidores públicos policiales y no uniformados al servicio de la Institución, que por más de 20 años han discutido y perfilado las mejores prácticas de gestión, con el propósito de hacer una Policía moderna, ágil, sistémica y versátil, que garantice comunidades seguras, solidarias y en convivencia, como reza la Política de Calidad de la Policía Nacional.

torno al cumplimiento de la misión, mediante la unificación de métodos, herramientas y maneras de pensar para alcanzar un mejor desempeño institucional y de calidad en el servicio.

Talento Humano

El componente de Gestión del Talento Humano se ha convertido en el pilar estratégico para el direccionamiento del mismo, ya que permite la identificación y fortalecimiento de las competencias como eje que articula los diferentes procedimientos que implican y dan sentido a la gestión, al mejoramiento de la calidad de vida laboral y la efectividad del servicio policial (Lineamiento de Política No 1: Direccionamiento Policial basado en el Humanismo, 2010).

Es así que el talento humano se constituye en el complemento fundamental para que el direccionamiento estratégico y la gerencia de procesos se puedan desarrollar, en razón a que éste incluye un conjunto de características fundamentales que poseen los servidores públicos policiales, para asegurar la viabilidad de lo planeado por la Institución.

Bajo este enfoque, la responsabilidad del desarrollo, implementación, mantenimiento, revisión y perfeccionamiento del Sistema de Gestión Integral en la Institución, ha sido un compromiso asumido por el mando institucional y compartido por la totalidad de los integrantes, en procura de garantizar la convivencia solidaria, pacífica y segura.

El fortalecimiento de la capacidad organizacional, mediante la adopción del Sistema de Gestión Integral, ha permitido a la Policía Nacional obtener, entre otros, la certificación en calidad por ICONTEC, el Premio Nacional a la Excelencia, la Innovación en la Gestión (2009–2010) y el Premio a la Excelencia en la Justicia 2010, convirtiéndose en un referente internacional para la implementación de modernos criterios gerenciales en organizaciones de tal complejidad. ■

ATENCIÓN AL CIUDADANO

PROCESO DE INTEGRIDAD POLICIAL

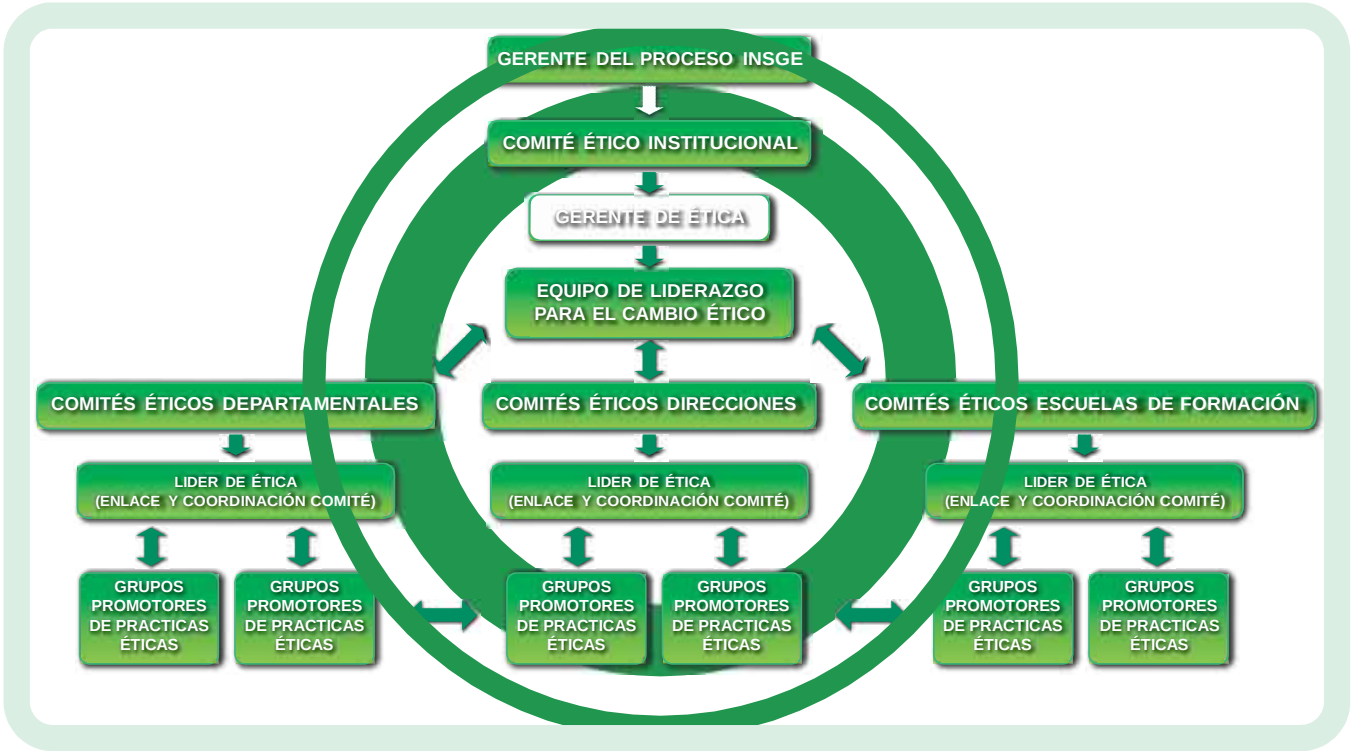
Se busca un líder de ética

La Inspección General, como dueña del Proceso de Integridad Policial, implementó a nivel nacional una estructura compuesta por un líder, un comité ético y un grupo motor con el fin de realizar el despliegue de los diferentes elementos del proceso.

Teniente Coronel Claudia Yaneth Pulido Africano
Jefe Observatorio de Integridad, Desempeño de Ética y Derechos Humanos

Para este fin se desarrolló una estructura que debe ser desplegada en cada una de las unidades policiales. Por lo tanto, se deberá nombrar un líder de ética en las direcciones, metropolitanas, departamentos y escuelas de Policía, responsable de la gestión ética de la unidad y conducción del Grupo Promotor de Prácticas Éticas Policiales.

El líder ético se caracteriza por ser modelo digno de seguir por su excelente habilidad comunicativa oral y escrita, capacidad para incentivar la movilización de terceros, actitud pedagógica, buena capacidad de relación, creatividad para la resolución de dificultades y calidades éticas reconocidas. Todo esto le da autoridad moral y legal ante todos los integrantes de la unidad, la Institución y la comunidad.



unciones del líder de ética

las sesiones de trabajo del Grupo Promotor de Prácticas Éticas.

ar los grupos promotores de prácticas éticas policiales de la unidad de postenibilidad y permanencia.

el plan de mejoramiento del Grupo Promotor de Prácticas Éticas, con apola unidad policial.

al Comité Ético Institucional sobre la marcha de las actividades del Grupo Éticas.

ar entre el Grupo Promotor de Prácticas Éticas, el Comité Ético de la uninstitucional.

Comité Ético

El líder de ética coordinará el nombramiento de un Comité Ético en las direcciones, metropolitanas, departamentos y direcciones de escuelas de Policía como instancia encargada de liderar y consolidar el proceso de integridad policial.

Dicho Comité Ético está conformado por mujeres y hombres íntegros de cada unidad, que reúnen cualidades, principios y valores, uniformados dignos de imitar por parte de sus compañeros y que tienen como misión principal darle el despliegue al Proceso de Integridad Policial en todo el territorio nacional, además de idear y realizar todas aquellas actividades que direccionen a los miembros de su unidad a realizar buenas prácticas policiales para que sean ciudadanos modelo tanto en su vida personal como profesional. También deben reflexionar y evaluar las conductas irregulares que se generen en cada una de sus unidades.

El Comité Ético de las direcciones, metropolitanas, departamentos y direcciones de escuelas de Policía será integrado por:

- El Presidente del Subcomité de control interno
- El líder de ética de la unidad
- El Jefe de la Oficina de Talento Humano
- El Jefe del Área Administrativa y Financiera
- El Jefe de Bienestar Social
- Un representante de los suboficiales (Nivel Ejecutivo)
- Un representante de los patrulleros (agentes)
- Un representante del personal no uniformado
- Un representante de los estudiantes en las escuelas de Policía

Funciones del Comité Ético

- Garantizar la implantación de la línea de política y el proceso de Integridad Policial.
- Garantizar la difusión del Código de Buen Gobierno y las pautas éticas policiales entre los servidores de policía y la comunidad en general.
- Garantizar el trabajo de los grupos de promotores de prácticas éticas en las áreas y grupos de su unidad, como estrategia de prevención Institucional y fortalecimiento de la imagen policial.

El Comité Ético está conformado por mujeres y hombres íntegros de cada unidad, **que reúnen cualidades, principios y valores, uniformados dignos de imitar por parte de sus compañeros**

El Grupo Promotor de Prácticas Éticas **será el que ejecute y trace las estrategias pedagógicas y comunicativas para la promoción de los principios, valores y demás referentes éticos en su unidad**

- Aprobar el plan de mejoramiento de la ética pública que elabore el equipo de liderazgo para el cambio ético policial.
- Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del plan de mejoramiento.
- Realizar el seguimiento y evaluar las actividades desarrolladas por el líder de ética de la unidad y los grupos promotores de prácticas éticas policiales.
- Establecer estrategias para expandir la dimensión ética a grupos que interaccionen con la organización policial.
- Aprobar ajustes al plan de mejoramiento de la cultura de integridad.
- Evaluar permanentemente el desarrollo y alcances de la política de integridad en la unidad policial.
- Elaborar reportes trimestrales al Comité Ético Institucional señalando los logros, oportunidades y desafíos de la política de integridad policial.
- Las demás inherentes a la naturaleza de su misión.

Conformación de un Grupo Promotor de Prácticas Éticas Policiales

Como grupo de trabajo del Comité Ético de las direcciones, metropolitanas, departamentos y direcciones de escuelas de Policía, el Grupo Promotor de Prácticas Éticas será el que ejecute y trace las estrategias pedagógicas y comunicativas para la promoción de los principios, valores y demás referentes éticos en su unidad.

El Grupo Promotor de Prácticas Éticas Policiales estará integrado por:

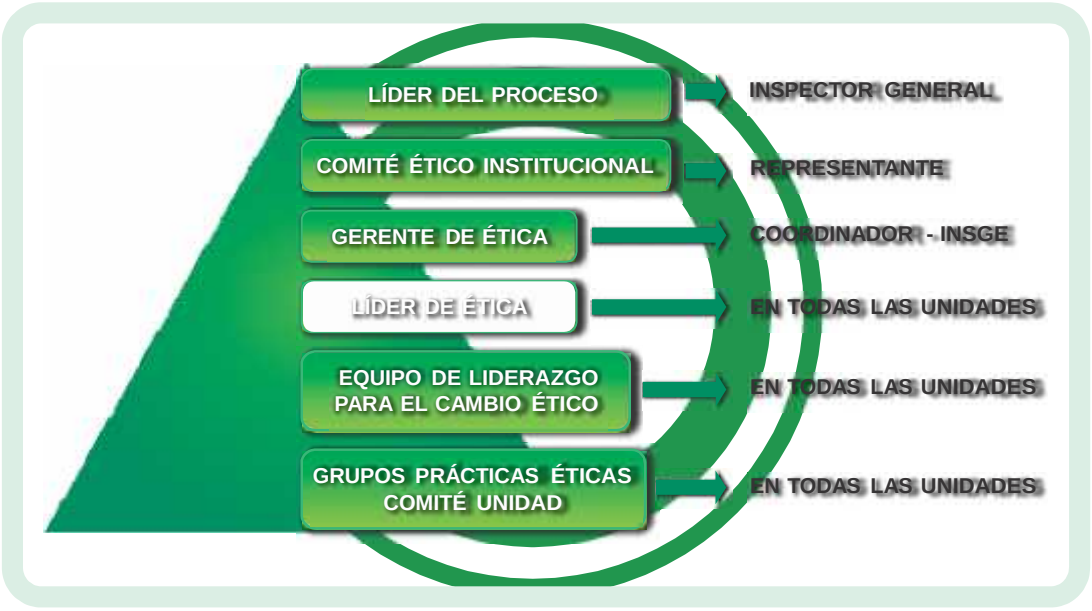
- Un representante de los oficiales.
- Un representante del Nivel Ejecutivo y suboficiales.
- Un representante de los agentes y patrulleros.
- Un representante del personal no uniformado.
- Un representante de la Oficina de Comunicaciones Estratégicas.

Funciones del Grupo Promotor de Prácticas Éticas Policiales

- Promover el sistema ético policial en sus componentes: código de buen gobierno, acuerdos, compromisos y protocolos éticos; principios institucionales; valores institucionales; Código de Ética Policial; imperativos éticos y directrices éticas.
- Liderar la construcción de los acuerdos y compromisos éticos y apropiarlos en acciones concretas en la cotidianidad de su unidad.
- Compartir elementos y experiencias para sensibilizar a los servidores públicos policiales en la gestión ética de la unidad.
- Compartir los resultados del diagnóstico ético Institucional, a través de reflexiones sobre éstos y el planteamiento de acciones de mejora para la unidad.■

El líder ético es alguien con **autoridad moral y legal ante todos los integrantes de su Unidad, la Institución y la comunidad**

ESTRUCTURA DEL SISTEMA ÉTICO POLICIAL



LÍDERES ÉTICOS DESPLEGADOS POR TODO EL PAÍS

88

Direcciones y oficinas asesoras	20
Metropolitanas	08
Departamentos	34
Escuelas	28
Total de Líderes Éticos	**88**

FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA ÉTICO POLICIAL

Cundinamarca, transparencia y cero tolerancia a la corrupción

El Departamento de Policía Cundinamarca realizó como un acto simbólico el "Pacto de transparencia y cero tolerancia a la corrupción", una forma de reafirmar su compromiso con la cultura de la legalidad

TE. Sergio Alberto Peñaranda Ramírez
Seccional de Inteligencia.
Departamento de Policía de Cundinamarca

En concordancia con los lineamientos, políticas y formulación estratégica policial, en cabeza del Señor Director General, el Departamento de Policía Cundinamarca, con especial asesoría y acompañamiento del servicio de Inteligencia, ha reafirmado su compromiso con la cultura de la legalidad, siendo pionero en involucrar a todo el personal que conforma la unidad en un acto simbólico y de responsabilidad individual denominado "Pacto de transparencia y cero tolerancia a la corrupción", acto que se ha venido desarrollando en cada uno de los distritos de Policía que conforman la unidad.

Este modelo, que puede replicarse en todas las unidades del país, busca forjar mecanismos de prevención y desarrollar estrategias integrales que permitan reafirmar las políticas internas para combatir la corrupción, de modo que cada miembro de la Institución asuma su responsabilidad en el mantenimiento de la integridad institucional y el fortalecimiento del sistema ético policial.

El logro más significativo del "Pacto de transparencia y cero tolerancia a la corrupción" se focaliza en el **sentido de pertenencia demostrado por los policías que, al ratificar su compromiso, denuncian todo hecho que sea de su conocimiento y que vaya en contravía de los principios institucionales**

Seguros de que el ejemplo es la mejor manera de exigir, el control se direcciona mediante mecanismos accionables por los señores Comandantes de Departamento, en un acto que demuestra mayor compromiso bajo el esquema de la transparencia institucional en el imaginario de los funcionarios subalternos: "exigencia con criterio".

Unido a este Pacto, se fortalece la actividad con una campaña de prevención y sensibilización que exhibe casos reales del departamento, dentro del marco de la contrainteligencia estratégica y sus cinco líneas de análisis: seguridad operativa, estabilidad institucional, comportamiento policial, amenazas y vulnerabilidades e imagen y credibilidad pública (ver gráfico adjunto).

Es pertinente manifestar que el logro más significativo que se exterioriza en la práctica de esta actividad, se focaliza en el sentido de pertenencia demostrado por los policías que, al ratificar su compromiso y al ser concientizados por la contrainteligencia policial, denuncian todo hecho que sea de su conocimiento y que vaya en contravía de los principios institucionales.

El mito entre el servicio de Inteligencia Policial y los miembros de la Institución queda a un lado, generándose un canal de comunicación directo fundamentado en la confianza.

No sólo los uniformados brindan información sino que además, aportan pruebas y si es preciso, acuden a instancias penales o disciplinarias, con la finalidad de conservar una Policía íntegra, dejando de lado el miedo a ser señalados y contribuyendo al mejoramiento continuo de nuestra Institución. ■

Ocho líneas de acción

El Código de Ética Policial materializa el deber ser de nuestra Institución. De acuerdo con sus premisas, se trazaron ocho líneas de acción que cada policía asume para el logro del "Pacto de transparencia y cero tolerancia a la corrupción":

1. Materializar el sistema ético policial prestando sus servicios en el marco de la honestidad, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

2. Construir y ejecutar oportuna y permanentemente, de acuerdo con las líneas del mando operativo y administrativo de la unidad, las estrategias para disuadir, prevenir, controlar e investigar los casos de corrupción.

3. Establecer siempre el interés institucional por encima de los intereses particulares.

4. Realizar oportuno y permanente seguimiento, investigación y sanción a las quejas, informaciones o alertas tempranas que por corrupción lleguen a su conocimiento.

5. Implementar los controles y supervisiones a las actuaciones del personal a su cargo, especialmente aquellas donde la probabilidad de corrupción sea elevada.

6. Rechazar la intriga, la distribución de información carente de respaldo y todo aquello que lesione, descalifique o estigmatice la credibilidad e integridad de la Institución y de sus integrantes.

7. Informar oportunamente al nivel directivo del departamento, las autoridades competentes y a la comunidad en general, los hechos de corrupción que se presenten y las actividades adelantadas para su investigación, judicialización y sanción de ser el caso.

8. Poner a disposición del Mando Institucional el cargo como Director, Jefe o Comandante de la unidad en el evento que la gestión para combatir los actos de corrupción no sean efectivos.

UNA INVESTIGACIÓN PERFECTA

Inteligencia para garantizar la seguridad y la tranquilidad

Los hechos sucedidos en el municipio de Chinchiná marcaron la memoria de los habitantes caldenses, quienes recuerdan como si fuera ayer el fatídico día en el cual una de sus infantes perdió a golpes su inocencia por causa del salvajismo de una incontrolable mente humana

Edgar Alfonso Arroyave Vélez fue premiado como el mejor investigador en el VI Congreso de Investigación Criminal, realizado los días 6, 7 y 8 julio de 2011, en el que ocupó el primer lugar entre todas las especialidades de la Institución

Brigadier General Humberto Guatibonza Carreño
Director Antisecuestro y Antiextorsión

Desde su fundación el 2 de abril de 1857 en desarrollo del movimiento migratorio denomi- nado Colonización Antioque- ña, entre los siglos XVIII y XIX, la vida en Chinchiná, un apacible municipio de Caldas, donde se cultiva uno de los mejores cafés para exportación que produce Colombia, conformado por 84.000 habitantes, con una extensión territorial de 112.4 km2, nunca se había visto inmersa en un hecho tan escalofriante, que hubiera marcado la memoria de sus habitantes e inclusive de la nación entera, teniendo en cuenta que quienes no conocían este municipio, lamentablemente lo hicieron por el delito atroz cometido contra una menor de edad.

Los hechos se escriben el 10 de julio de 2010, con desgarradoras expresiones de

una madre, quien pusiera en conocimiento la pérdida de su hija de cuatro años de edad, la cual en un infortunado descuido había desaparecido de su hogar.

A partir de este momento comenzaron intensas labores de búsqueda por parte de diferentes unidades adscritas a la Policía Nacional con personal de Inteligencia, Policía Judicial y Vigilancia del Departamento. Entre tanto, funcionarios investigadores, expertos en secuestro y desapariciones del GAULA Caldas, llevaban a cabo la investigación de campo que permitiera esclarecer los hechos y dar con la ubicación de la menor.

Fueron intensas labores de investigación por parte de los policías dentro del vecindario, destacando que se trata de un sector caracterizado por su actividad comercial, en donde se registra un supermercado y unas cámaras de video que determinaron si uno de estos sistemas de seguridad había registrado los hechos de materia de investigación.

Es así como se llega a las pruebas contundentes para encaminar la investigación, al detectar en las cámaras a las seis de la tarde del mismo día, el momento en que el sospechoso pasa caminando a gran velocidad sujetando de la mano a la menor, según imágenes y lapsos de tiempo, determinando el punto del supermercado y la casa de la víctima.

A partir de este momento y ya con registros fílmicos del posible secuestro, los investigadores se dirigieron a la plaza de mercado, lugar donde circulan todas las noticias de una población pequeña. Allí indagan con el gremio de taxistas si tenían conocimiento de alguna conducta sospechosa en la cual estuvieran involucrados un hombre con las particularidades del sospechoso y una menor de edad.

Gracias a esto un conductor de taxi estableció que la noche anterior había transportado a un hombre y una menor hacia zona rural de Chinchiná, llamándole la atención que la niña no había dejado de llorar durante el viaje, siendo necesario que su acompañante la calmara con dulces y con el argumento que pronto llegarían a donde su mamá.

Con esta información y con el lugar exacto descrito por el taxista, la Policía Nacional del Departamento comenzó las labores de búsqueda sobre varios cuadran- tes del lugar, arrojando 26 horas después del hecho, el hallazgo de la niña semides- nuda y con indicios de maltrato y abuso sexual.

El GAULA inicio una labor de recono- cimiento por parte de testigos potencia- les del hecho, manifestando detalles para el desenlace de la investigación, tal como la descripción exacta de la indumentaria del sospechoso. Luego se estableció que el violador era un soldado del Batallón Ayacucho, ubicado en la ciudad de Manizales, por medio de un retrato hablado que se difundió por medios de comunicación local y nacional.

Gracias al trabajo exhaustivo con que se llevó al éxito esta investigación y los soportes necesarios, el juez dictó la orden de allanamiento a la casa del indicado y se demostró su culpabilidad. Mientras tanto el señor Subintendente Edgar Alfonso Arroyave Vélez, artífice de esta captura, fue premiado como el mejor investigador en el VI Congreso de Investigación Criminal, realizado los días 6, 7 y 8 julio de 2011, en el que ocupó el primer lugar entre todas las especialidades de la Institución.

Como Arroyave hay miles de héroes silenciosos en la Policía Nacional, quienes gracias a su trabajo minucioso y profesional como investigadores han logrado poner tras las rejas a delincuentes de igual o mayor peligrosidad que el de estos hechos, dejándole como única satisfacción el mantener su conciencia y espíritu tranqui- los, al lograr que el hombre que tanto daño hizo, se encuentre purgando una pena de 29 años, 11 meses y 10 días, esparciendo con este acto semillas de paz, a esperas de cosechar condiciones de seguridad y tranquilidad a sus semejantes.

Durante el 2018 y lo que va del presente año, la Dirección Antisecuestro y Antiextorsión ha investigado 61 casos de menores secuestrados, de los cuales 47 han sido rescatados y 12, liberados por presión, quedando en la actualidad tan solo 2 en proceso de investigación, lo que indica una efectividad del 95%, en lo que a menores se refiere. La mayoría de los casos han sido atribuidos a la delincuencia común con 52 casos, bandas criminales, 3 casos y grupos narcoterroristas como FARC y ELN, 6 casos.

SEGURIDAD CIUDADANA TRASNACIONAL

CLACIP: modelo de cooperación que promueve la Inteligencia como un fin común

La Comunidad Latinoamericana y del Caribe de Inteligencia Policial (CLACIP) es una estrategia de integración regional para la articulación e intercambio de información estratégica y operacional, para enfrentar las principales manifestaciones del crimen

CLACIP se soporta en la sinergia operativa institucional de manera tal que **promueve el inicio de una nueva fase en la integración y cooperación, construida bajo el principio de responsabilidad compartida**

Coronel Jorge Luis Vargas Valencia
Director de Inteligencia Policial

La transnacionalización del delito y los escenarios determinados por los procesos de globalización plantean nuevos desafíos en materia de seguridad y defensa que generan la necesidad de implementar y desarrollar una serie de estrategias, orientadas a la permanente actualización y fortalecimiento institucional con un criterio de cooperación e integración internacional.

Bajo este concepto, los gobiernos trabajan prioritariamente en el avance hacia la prevención y reducción de las organizaciones criminales, para lo cual emplean sus capacidades y recursos en renovados esquemas de cooperación y apoyo interagencial, proyectados a anticipar las amenazas y los riesgos en materia de seguridad.

Como repuesta a esta dinámica surgió en el año 2005 la Comunidad Latinoamericana y del Caribe de Inteli-

gencia Policial (CLACIP), instancia que se constituye en una estrategia de integración regional de carácter preventivo, que ha dado un relevante progreso hemisférico en la articulación e intercambio de información estratégica y operacional, para enfrentar las principales manifestaciones del crimen en la región, a través de la coordinación de la inteligencia e investigaciones conjuntas que han permitido consolidar planes y programas multilaterales.

De esta manera CLACIP, como modelo de seguridad integral, está conformada por 33 servicios de inteligencia de 26 países de América, grupo al cual se suman la Inteligencia Criminal de la Real Policía Montada de Canadá (RCMP), la División de Inteligencia de la Policía Federal de México y la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional de Colombia, organismos que han hecho posible el diseño y consolidación de la estrategia "Sistema Estratégico de Orientación Operacional (SEO-2)", dirigida a fortalecer la inteligencia operacional, bajo una orientación estratégica unificada, que se viene materializando en los informes de evaluación y registro regional de la amenaza y el atlas de riesgo.

Esta iniciativa, se soporta en la sinergia operativa institucional, de manera tal que promueve el inicio de una nueva fase en la integración y cooperación construida bajo el principio de responsabilidad compartida, entendida como la capacidad de los integrantes de sumar esfuerzos conjuntos que fortalezcan la implementación de estrategias coordinadas para enfrentar prioridades y amenazas en materia de seguridad, los cuales no están circunscritas exclusivamente al tema de antinarcóticos sino que también abarcan un abanico de fenómenos criminales como el terrorismo, lavado de activos, tráfico de armas, inmigración ilegal y piratería, entre otros.

Cumbre de CLACIP

Entre el 30 de junio y el 1 de julio de 2011 se desarrolló la VI Cumbre de la Comunidad Latinoamericana y del Caribe de Inteligencia Policial, en la ciudad de Jiutepec, Morelos (México), que contó con la participación de 21 Directores de Inteligencia, 3 Observadores de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Real Policía Montada de Canadá y el Centro de Investigación contra el Terrorismo de España, además de 16 encargados de administrar las unidades nacionales, constituyéndose en un escenario propicio para avanzar en la identificación de mejores prácticas en la labor de la inteligencia, con miras a fortalecer la agenda común de cooperación regional y el aseguramiento de estrategias conjuntas en materia de seguridad.

Este encuentro también permitió asegurar el apoyo y corresponsabilidad en el desarrollo de tres iniciativas de carácter estratégico:

- **Proyecto logo para América: el cual tiene como objetivo la identificación de rutas y redes dedicadas al tráfico de cocaína**
- **Sistema de Alerta Temprana Internacional de Inteligencia (SATI-2), constituido en una herramienta para cooperar en temas estratégicos y de apoyo a las operaciones de inteligencia en los países de la comunidad**
- **Interconexión de bases de datos y plataformas de información de México con Colombia y de EUROPOL con Colombia**

Estas iniciativas se ven afianzadas por medio de programas de capacitación y entrenamiento técnico especializado en temas de interés regional, que fortalecen la gestión del conocimiento, proyectan la educación policial hacia otras culturas y facilitan el intercambio de experiencias que se constituyen en un modelo de exportación exitoso, logrando el reconocimiento en Latinoamérica como medio de construcción de conocimiento útil y estratégico para la toma de decisiones.

Capacitación

En el marco de la CLACIP, 800 funcionarios de cuerpos de Policía de países como Antigua y Barbuda, Antillas Neerlandesas, Argentina, Aruba, Bolivia, Paraguay, Brasil, Cabo Verde, Chile, Costa Rica, Ecuador, Gambia, Ghana, Guatemala, Guinea Bissau, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Santa Lucía, Senegal, Sudáfrica Togo, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela han recibido cursos de análisis estratégico, análisis operacional, inteligencia básica, estratégica y gerenciamiento de la inteligencia policial, herramientas que se convierten en nuevas técnicas para contrarrestar el crimen organizado.

CLACIP busca generar iniciativas tendientes a ampliar la agenda **para el apoyo e intercambio de experiencias frente a la lucha contra el crimen organizado transnacional**

Avances

Así mismo, CLACIP se ha posicionado como un órgano asesor y consultor ante instancias de alto nivel de carácter internacional, dentro de las cuales puede destacarse la V Cumbre de los Pueblos, en Lima, Perú: la V Cumbre de las Américas, en Puerto España, Trinidad y Tobago: la Cumbre de Jefes de Estado de la Comunidad de Naciones (CHOGM), cuyos resultados reflejan la acertada dinámica en torno a la inteligencia por parte de este mecanismo de cooperación, el cual posibilita la identificación de prioridades de trabajo conjunto en torno a la prevención del riesgo.

A nivel tecnológico, se ha dado un importante avance en la infraestructura tecnológica de información y comunicaciones, que ha permitido implementar los desarrollos de la inteligencia policial colombiana en el Hemisferio con el fin de mejorar la oportunidad de respuesta, para lo cual se está trabajando en la implementación de la plataforma de comunicaciones "office communicator" y correos seguros zimbra con los 33 servicios que integran la CLACIP.

En el marco de la cooperación internacional policial, la CLACIP busca generar iniciativas tendientes a ampliar la agenda para el apoyo e intercambio de experiencias frente a la lucha contra el crimen organizado transnacional, lo que significa que los mecanismos de cooperación deben ampliarse generando atención sobre todos los fenómenos que impactan al colectivo social en su convivencia y seguridad ciudadana.

En consecuencia, la CLACIP propone un trabajo coordinado entre los integrantes con énfasis en la potenciación del conocimiento, el afianzamiento de proyectos, la formulación de políticas estratégicas, la asesoría en la toma de decisiones a las agencias de seguridad de los diferentes países y la consolidación de documentos de consulta e interacción con agencias homólogas con el fin de intercambiar experiencias y buenas practicas.

En suma, las alianzas estratégicas entre cuerpos de policía y organismos de seguridad se han constituido en parte fundamental y estrategia efectiva para prevenir el avance de la delincuencia transnacional y lograr afectar sus conexiones de manera significativa.

FIRMADO UN MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

AMERIPOL, camino hacia la consolidación

La Comunidad de Policías de América –AMERIPOL- firmó hace poco un Memorando para fortalecer su accionar internacional durante los próximos cuatro años

Teniente Coronel Yesid Romanos Linares
Jefe Unidad Ameripol Colombia

Desde el año 2010, en búsqueda de acercamientos internacionales de carácter estratégico, la Comunidad de Policías de América –AMERIPOL-, inició un proceso de aproximación con la Unión Europea, dando a conocer su finalidad, objetivos, alcances, estrategias y organización estructural logrando, a finales del año, la acreditación de un proyecto como Instrumento de Estabilidad de la Unión Europea, en su componente de apoyo internacional de lucha contra el narcotráfico hacia Europa por la ruta hacia África.

Como resultado de esta alianza, AMERIPOL y la Unión Europea firmaron el Memorando de Entendimiento, el pasado 21 de agosto, en la ciudad de Río de Janeiro (Brasil), durante la Reunión Regional de la Asociación Internacional de Jefes de Policía – IACP. Dicho acuerdo tiene como gestora a la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Políticas Publicas - FIIAPP, con un apoyo que permitirá fortalecer el accionar internacional de AMERIPOL durante los próximos cuatro años, desarrollado por medio de tres estrategias principales.

Es de anotar que dichas estrategias se diseñaron para ser compartidas también en el escenario judicial, por ello un componente importante del Memorando es la vinculación de las Fiscalías en los diferentes países, con el fin de reforzar la acción judicial y compartir experiencias enriquecedoras para el fortalecimiento de la cooperación judicial.

La firma de este Memorando de Entendimiento aunada a la del Acuerdo Marco de Cooperación con la Organización de Estados Americanos –OEA- y al desarrollo de un plan de acción de cooperación con el Organismo Internacional de Energía Atómica, consolidan estructuralmente a AMERIPOL como la organización policial por excelencia en el continente americano. ■

Estrategias para fortalecer el accionar de AMERIPOL

Fortalecer la capacitación especializada

Se busca incrementar los conocimientos y actuaciones policiales y judiciales mediante el desarrollo de seminarios y cursos, los cuales cuentan con una intensidad horaria avalada por las diferentes Escuelas de Policía en los distintos países. Las capacitaciones estarán orientadas principalmente hacia los siguientes ámbitos: análisis de inteligencia estratégica y operativa, control de fronteras, cibercrimen, análisis de perfiles de riesgo en el microtráfico, buenas prácticas y procedimientos, estructuras organizacionales y desmantelamiento de laboratorios clandestinos, entre otros.

También incluye la realización de pasantías, que permitirán ser observadores de las mejores prácticas en las diferentes instituciones y entidades judiciales e intercambiar los conocimientos y crear enlaces para la atención de requerimientos.

Desarrollar la plataforma de intercambio de información

Dicha plataforma tendrá su sede central en la Secretaría Ejecutiva, con enlaces en los diferentes países involucrados en el Memorando y con la adecuación para ser compatible en un futuro próximo con EUROPOL.

Apoyar operaciones policiales en contra del narcotráfico con destino a Europa

SERVICIO DE LA POLICÍA NACIONAL, MODELO PARA EL MUNDO

Estrategia de Cooperación Internacional en Seguridad Integral

La Institución recibe permanentemente reconocimientos mundiales por su gran capacidad de exportar experiencias, compartir modelos exitosos y promover y fortalecer la cooperación académica

La misión a Panamá sirvió como escenario para reconocer **la fortaleza de la Policía Nacional de Colombia en materia de cooperación para temas de seguridad y estrategias integrales de cooperación multilateral**

Teniente Coronel Raúl Fernando López Castaño
Jefe Oficina Asuntos Internacionales

La Policía de Colombia es una Institución que ha estado a la vanguardia de muchos cuerpos de Policía del mundo. Su desarrollo se deriva de los múltiples retos que ha tenido que asumir para garantizar su responsabilidad constitucional y de la necesidad de neutralizar las amenazas cada día más crecientes contra la vida y la seguridad de los habitantes del territorio nacional.

En este marco, la Policía Nacional tiene hoy la posibilidad, el interés y la responsabilidad de compartir con la comunidad internacional su experiencia y las buenas prácticas adquiridas en la materia y está convencida de que la definición de esquemas de asistencia técnica y la cooperación entre los Estados son las herramientas efectivas para prevenir y enfrentar la criminalidad que afecta a nuestras sociedades.

El plan de mejoramiento continuo de la Policía Nacional ha permitido consolidar grandes avances en cooperación internacional, lo que le ha significado a la Institución un reconocimiento mundial por su gran capacidad de exportar experiencias, compartir modelos exitosos, promover y fortalecer la cooperación académica, lo cual genera una dinámica efectiva para el intercambio de información, la coordinación de investigaciones criminales y la asistencia judicial entre los cuerpos de Policía y/o instituciones homólogas, que buscan traducirse en prevención y neutralización del delito.

Por esta razón se desarrolló en la Oficina de Asuntos Internacionales de la Policía Nacional la "Estrategia de Cooperación internacional en Seguridad Integral de Colombia", liderada por el Señor General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo y adoptada por la Presidencia de la República como política de Estado en coordinación con el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Acción Social. ■

fanatismo de los seguidores dificultando la labor del equipo protectivo en escenarios comunes y cotidianos donde se mide continuamente la capacitación y el profesionalismo de nuestros hombres evaluados de acuerdo con su capacidad de reacción y evacuación del personaje.

Estos ejercicios hacen parte de la cotidianidad que debe manejar un hombre de protección, teniendo en cuenta que su tarea hace parte activa de la Misionalidad de Protección a personas, como mandado constitucional ordenado en el Decreto 1740 del 19 de mayo de 2010, que establece los lineamientos de la política de protección de personas que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa y en razón del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias.

Área de protección a personas

Es la especialidad de Policía que tiene por objeto prestar seguridad y protección a los funcionarios e instalaciones de las ramas ejecutiva, legislativa y judicial, así como también al cuerpo diplomático, clero y demás personas que por su nivel de riesgo y grado de amenaza, requieran protección especial por parte del Estado, de acuerdo con los lineamientos que para tal efecto haya fijado el Gobierno Nacional.

Población objeto del Programa de Protección de la Policía Nacional

- En razón del cargo: personas que en consideración al cargo que ostentan, asumen un riesgo por la condición del mismo, en este caso reciben protec- ción el Señor Presidente de la Repú- blica, cónyuge, hijos; Vicepresidente de la República, cónyuge, hijos y fami- liares según estudio de nivel de riesgo; Ministros del despacho, Senadores y Representantes a la Cámara, Magistrados de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, Fiscal General de la Nación, Procurador General de la Nación y Gobernadores, entre otros.

- Por el nivel de riesgo: personas que en consideración de un riesgo comprobado y previo concepto favorable del Comité de Evaluación del Nivel de Riesgo de la Policía Nacional requieren de medidas especiales de protección: Ex presidente y Ex vicepresidente de la República, cónyuges, hijos y familiares, de acuerdo con la normatividad vigente según estudio de nivel de riesgo, Embajadores y Cónsules extranjeros acreditados en Colombia, Viceministros, Viceprocurador, Vicecontralor y Vicefiscal, Contador General de la República, Registrador Nacional del Estado Civil, entre otros.

CENOP, LA VOLUNTAD DEL HEROÍSMO

La Policía tecnifica sus comandos de Operaciones Especiales

El surgimiento y posicionamiento del Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales es lógico en el desarrollo de una Institución como la Policía Nacional, cambiante, moderna y flexible, que se adapta a los tiempos, que hoy demandan comandos altamente preparados y efectivos para enfrentar a la delincuencia organizada.

Brigadier General Rodrigo González Herrera
Director Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Especiales

En el paraje de aspecto apacible y ubicación estratégica, donde crece el Centro de Entrenamiento Policial, el calor suele ser abrasador durante casi todo el día, aunque la brisa procedente de los ríos circundantes llega en oleadas que dan una tregua refrescante y mecen las frondas exuberantes de los almendros, los nísperos y las ceibas de las tierras tórridas del departamento del Tolima. Es una región hermosa, una tierra privilegiada, salpicada por cultivos de arroz, algodón, sorgo y ajonjolí, que abarca todo el extenso valle por donde discurre el río Magdalena, nuestra más importante arteria fluvial.

Toda la comarca, hecha de explanadas a lado y lado del río, es fértil en su suelo y en su historia, porque fue parte del asentamiento de los nativos Pijaos, raza que identifica orgullosamente al pueblo tolimense y cuyas características esenciales a principios del siglo XVII fueron su rebeldía y belicosidad ante la presencia del invasor español, en plena época de la Colonia.

De modo que el alma de estas tierras está imbuida de ese espíritu heroico, valiente y aguerrido, defensor de la soberanía de su territorio y la libertad de sus gentes, ya que los Pijaos, junto con los Andaquíes, opusieron una formidable resistencia a los colonizadores por más de dos siglos, antes de ser aniquilados, sin que llegaran a rendirse jamás. Y son esa misma gallardía y heroísmo los valores que se cultivan e interiorizan en cada uno de los policías que adelantan curso en el CENOP, un ente que cada día cobra mayor fortaleza y se posiciona como clave en la operatividad de nuestra Policía.

El Centro fue creado como tal mediante Resolución 05775 del 31 de diciembre de 2008, y se le denominó "Escuela Nacional de Operaciones de la Policía Nacional", bajo disposición del señor Director General de la Institución, Óscar Adolfo Naranjo Trujillo.

El municipio de San Luis, donde se encuentra la Hacienda Pijaos, está ubicado a sólo 15 kilómetros de El Espinal; a 50 de Ibagué y 230 de Bogotá, en un sitio muy central dentro de la geografía colombiana, lo que resulta un factor de invaluable beneficio estratégico.

A diferencia de El Espinal, cuyo terreno está conformado por extensas planadas, San Luis, y en particular la Hacienda Pijaos, presenta una topografía de relieve

El CENOP es modelo en la formación de escuadrones especializados en el desarrollo de operaciones para el área rural, **particularmente en la lucha contra el narcotráfico y la ofensiva y desarticulación de los grupos armados ilegales.**

Instrucción

El Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales –CENOP- es un espacio de entrenamiento, instrucción, reentrenamiento y capacitación de grupos operativos especiales que actúan en áreas urbanas y rurales, con el fin de apoyar las actividades relacionadas con la neutralización de las agrupaciones delincuenciales, especialmente aquellas que buscan generar terror en los ciudadanos.

Por estrategia topográfica y ubicación geográfica, el Centro de la Hacienda Pijaos fue seleccionado como el lugar más adecuado para la construcción del CENOP, ya que cumple con las condiciones geográficas y climatológicas necesarias para realizar ese tipo de capacitaciones a los oficiales, miembros del nivel ejecutivo, suboficiales, alférez, estudiantes y auxiliares de la Policía Nacional.

En el Centro Nacional de Entrenamiento se imparte instrucción en las especialidades de Tirador Escogido, Comandos de Operaciones Rurales, Comandos Jungla, Operaciones en Demoliciones, Defensa Aérea, Operaciones Helicoportadas y Enfermeros de Combate, entre otros.

De igual manera, el CENOP entrena y reentrena a los policiales que adelantan curso de capacitación para ascenso a los grados tanto de oficiales como de suboficiales y patrulleros, en la especialidad de Granaderos.

En aumento

Al inicio de actividades del Centro, en el 2002, fueron entrenados 201 policiales, cifra que fue creciendo de manera exponencial hasta llegar a 12.453 en el 2010. En los últimos años, 2008, 2009 y 2010, recibieron entrenamiento 40.409 policiales, lo que habla de una enorme capacidad de generar verdaderos profesionales en diversas especialidades de policía.

ligeramente montañoso, ya que allí empieza a moldearse la imponente Cordillera Central. Por ello sus colinas de aspecto pintoresco son tan particulares, características de las estribaciones de la Cordillera Andina. Desde luego, este aspecto topográfico es de vital importancia a la hora del entrenamiento de los policiales, que deben habituarse a la operatividad en todo tipo de terreno y a enfrentar las contingencias que por tal razón puedan presentarse en sus lugares de facción.

A vuelo de pájaro, el relieve de la Hacienda pareciera formar un gigantesco cráter bordeado por un anillo de estructuras rocosas, en cuyo interior se encuentran los terrenos del Centro Nacional de Entrenamiento. Es allí donde cada día se posiciona con más fuerza el CENOP, modelo en la formación de escuadrones especializados en el desarrollo de operaciones para el área rural, particularmente en la lucha contra el narcotráfico y la ofensiva y desarticulación de los grupos armados ilegales.

Un gran proyecto

No es exagerado decir que el Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales se ha concebido como el proyecto más ambicioso en materia de construcción e infraestructura de la Policía Nacional.

En primer lugar, por el perímetro territorial de la Hacienda: 774 hectáreas de terreno plano, 438 hectáreas de terreno quebrado, 276 hectáreas que componen los cerros, antesala de la gran cordillera y 213 hectáreas que abarcan la parte superior de los cerros, para un total de 1.701 hectáreas de terreno. Además, lo bordean dos importantes cursos fluviales: los ríos Coello y Las Aguas.

Un detalle importante, paralelo a la creación y desarrollo del CENOP, es el crecimiento social, económico, infraestructural y laboral del entorno, del que resultan beneficiados, además de San Luis, otros municipios aledaños.

Sin embargo, la parte más compleja en el crecimiento y conformación del CENOP es lo estructural, en lo que ha sido determinante la gestión de los ilustres señores oficiales que han ocupado el cargo de Director General de la Policía Nacional y los que han dirigido el Centro, quienes lograron con audacia y decisión, el surgimiento y desarrollo de la unidad.

Hoy podemos ver con orgullo las obras de construcción de la fase I, iniciada el 25 de noviembre de 2007, que consta de un bloque administrativo, cuatro alojamientos para 100 hombres, tres aulas para 150 hombres, una plaza de armas, un comedor con cocina para 150 hombres, un bloque logístico, una planta de tratamiento para agua potable, un tanque para almacenamiento de agua, una planta de aguas residuales y una subestación eléctrica.

No es exagerado decir que el **Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales fue concebido como el proyecto más ambicioso** en materia de construcción e infraestructura de la Policía Nacional.

La fase II comprende la terminación de cuatro alojamientos para 100 hombres cada uno, con sus respectivos baños, armerillo y bodegas; la terminación de la planta de tratamiento para agua potable, el tanque para abastecimiento de agua, la planta de tratamiento de aguas residuales, los colectores de aguas lluvias, la infraestructura eléctrica y la construcción de dos kilómetros de vías.

Como puede apreciarse, se hacen ingentes esfuerzos para la construcción de toda la infraestructura. De igual manera, conscientes de la creciente demanda del servicio de vivienda fiscal, focalizada casi siempre en nuevos centros de actividad policial, la Institución puso manos a la obra: empezar un ambicioso programa de construcción de vivienda en el CENOP. El proyecto representa una importancia capital no sólo para el personal que labora en el Centro Nacional de Entrenamiento, sino también para todo el entorno, porque dichas construcciones son de gran importancia en la generación de empleo.

Dicho proyecto de vivienda fiscal, diseñado por la Dirección de Bienestar Social, se identifica como construcción, compra de terrenos, adecuación, dotación y mantenimiento de vivienda fiscal y se consolidará con la construcción de 50 casas.

Hoy el Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales, con el fin de crear el espíritu de pertenencia y fiel a los postulados que enmarcan a nuestra Institución, ha creado símbolos que además de estar estructurados dentro de la simbología que acata los preceptos heráldicos, le den identidad, como el escudo, la bandera y el himno, este último pendiente de aprobación.■

Infraestructura en grande

- Uno de los aspectos que caracterizan la envergadura del CENOP es su infraestructura, que se concibió en grande. por esta razón en la actualidad se adelantan importantes obras que consolidarán todo el complejo, incluso más allá de lo proyectado inicialmente. Desde luego, un centro con las dimensiones colosales del CENOP debe contar con una completa infraestructura acorde con las necesidades propias de la unidad.

- Una de las áreas prioritarias con que debe contar es la de Sanidad, ya que la naturaleza de nuestra actividad plantea situaciones de riesgo que pueden comprometer la salud de los efectivos. Por ende, esta área será una de las más completas con que se cuente en las unidades policiales.

- Por otra parte, fue imperativo construir un centro religioso, ya que el fragor del entrenamiento demanda de los uniformados un instante para la reflexión y la oración. Este lugar, aunque tiene un diseño sencillo, es acogedor e invita al recogimiento, la paz y el encuentro con Dios y consigo mismo.

- De igual manera el CENOP contará con un hermoso auditorio con ca- pacidad para 800 personas. Estará bellamente decorado en un estilo moderno pero sobrio. Allí se ade- lantarán reuniones de carácter pedagógico, cultural y protocolario, ademas complementa el área cultural una biblioteca con énfasis en literatura policial y un museo que se proyecta enriquecer con piezas de procedencia local y policial, con el paso del tiempo.

- También contará con un aula de enfermeros de combate, sitios de control para el personal de seguridad y control de acceso.

- Otro de los espacios importantes es el casino de oficiales y suboficiales que, sin ser ostentoso, contará con la infraestructura necesaria para brindar un lugar de esparcimiento, recreación y encuentro a los uniformados, como compensación a las duras faenas del día a día.

- Es importante destacar la construcción de veinte aulas ambientales, así como el área de polígono de 50, 100 y 200 metros. Se adecua de la misma manera el área zona de carpas, que contará con su respectivo equipo de baños y zona de talleres.

- También se construirá el área de armamento e intendencia, así como el polvorín. Así mismo, el búnker de municiones forma parte de este complejo, que complementan dos bodegas y siete aulas convencionales.

- En el diseño de todo el complejo se tomó en cuenta el aspecto deportivo. Para tal fin, se construirá la pista de pentatlón y dos canchas múltiples, porque además del arduo entrenamiento, se requiere la práctica del deporte como un desfogue a la tensión propia del trajín del día a día.

- Sin duda el CENOP es y será una de las unidades de mayor extensión y trascendencia dentro de la infraestructura de la Policía Nacional, sustentada en los valores que con orgullo aparecen en el escudo de la Unidad y que emergen como derroteros de nuestra identidad, faro, guía del trabajo y vocación que debe renovarse cada día: "Sacrificio, Valor y Paz" .

APOYO A LA LEY DE JUSTICIA Y PAZ

Identificación de restos humanos por medio del análisis de ADN

El Laboratorio de Genética Forense de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol (DIJIN) de la Policía Nacional, cumple un papel fundamental en el proceso de reconciliación nacional ya que realiza la identificación de víctimas de muertes violentas

Durante los últimos cinco años el Laboratorio de Genética Forense de la DIJIN de la Policía Nacional **ha procesado más de 1.100 muestras sólo dentro del proceso de Justicia y Paz**

Mayor Blanca Yanine Bocanegra Cruz
Jefe Laboratorio de Genética Forense

Se calcula que más de 15.000 personas han sido víctimas de desaparición forzada en Colombia por causa de la violencia y muchas de ellas fueron enterradas en fosas, cavadas en sitios recónditos de la geografía nacional.

Luego de varios procesos de paz en el país, que incluyeron indultos para algunos grupos armados (dentro de la Ley 975 que tiene por objeto "facilitar los procesos de paz y la reincorporación individual o colectiva a la vida civil de miembros de grupos armados al margen de la ley, garantizando los derechos de las Victimas a la verdad, la justicia y la reparación"), los desmovilizados han develado la localización de un número muy alto de fosas comunes o individuales que están siendo exhumadas y los hallazgos analizados con fines de identificación.

En vista de que la mayoría de los cadáveres fueron sometidos a muertes violentas y enterrados en sitios de difícil acceso, la tarea de identificación es muy difícil. Con el objetivo de facilitarla, se están practicando las técnicas del ADN a los cuerpos encontrados en las exhumaciones, convirtiéndose en una herramienta fundamental en todo el llamado proceso de reconciliación nacional.

Los expertos genetistas del Laboratorio de Genética Forense de la DIJIN de la Policía Nacional, realizan los procesos técnico- científicos convencionales y en algunos casos, aplican técnicas complementarias, para lograr la obtención de material genético ADN y realizar el análisis y comparación de perfiles para determinar la filiación.

Por medio de técnicas estadísticas que incluyen el análisis de paternidad, maternidad, hermandad u otras relaciones filiales, se identifican algunos cadáveres. Por eso se invita a los familiares de las victimas a permitir tomas de muestras biológicas (sangre, mucosa oral) para hacer los cotejos necesarios y probar con técnicas estadísticas las probabilidades de filiación, para determinar si son realmente efectivas o no.

Calidad internacional

- El Laboratorio de Genética Forense de la DIJIN cuenta desde hace siete años con la acreditación de sus procedimientos según la norma NTC-ISO/IEC 17025:2005, lo que asegura a las autoridades y a la ciudadanía que en la entidad el análisis se hace manteniendo altos estándares de calidad aceptados internacionalmente.

Cifras reveladoras

Entre el 2006 y el 2010 se recibieron en el Laboratorio de Genética Forense de la DIJIN 492 solicitudes de las autoridades para identificación, para lo que aportaron 1.699 muestras entre huesos, piezas dentales y muestras de referencia. Después del análisis de resultados de casos se concluyó que:

- La filiación era del 42% con los familiares, con probabilidades superiores al 99.99%.
- En el 13% de los casos se obtuvo respuesta excluyente, lo cual es relevante e importante para que la autoridad reevalúe la hipótesis que estaba investigando y cambie el rumbo de su investigación.
- El 39% de lo analizado corresponde a casos no orientados o restos declarados NN puros, sin alguna muestra de referencia para obtener sus perfiles genéticos y así intentar encontrar una posible filiación.
- En promedio, un 3% de respuestas inconcluyentes se obtienen generalmente cuando aparecen perfiles parciales o cuando la probabilidad de filiación es inferior de la indicada por la ley, por lo cual es necesario reprocesar nuevas muestras hasta obtener la probabilidad estadística exigida.
- Sólo en el 3% de todos los casos no se logró obtener ADN debido a la baja calidad de las muestras recibidas.
- Durante los últimos cinco años el Laboratorio de Genética Forense procesó más de 1.100 muestras sólo dentro del proceso de Justicia y Paz.
- Los huesos largos son las muestras de elección para procesamientos; para el caso de referencias de familiares la mayor proporción de muestras recibidas corresponden a sangre.

- El proceso de identificación masiva que se realiza actualmente, mientras no se ha terminado el ataque de bandas insurgentes al Estado colombiano, es comparable con el análisis de restos óseos realizados en Bosnia y Herzegovina entre los años 1992 y 1995. ■

REINTEGRO

“Más de una década buscando la justicia bajo la verdad”

En su saludo de regreso a la Institución, la Teniente Sandra Yaneth Mora Morales agradece por la experiencia vivida y la ofrece al servicio de la Policía Nacional y del país, en lo que considera una realidad que “abre tímidamente las puertas a la tolerancia y respeto a la diversidad”

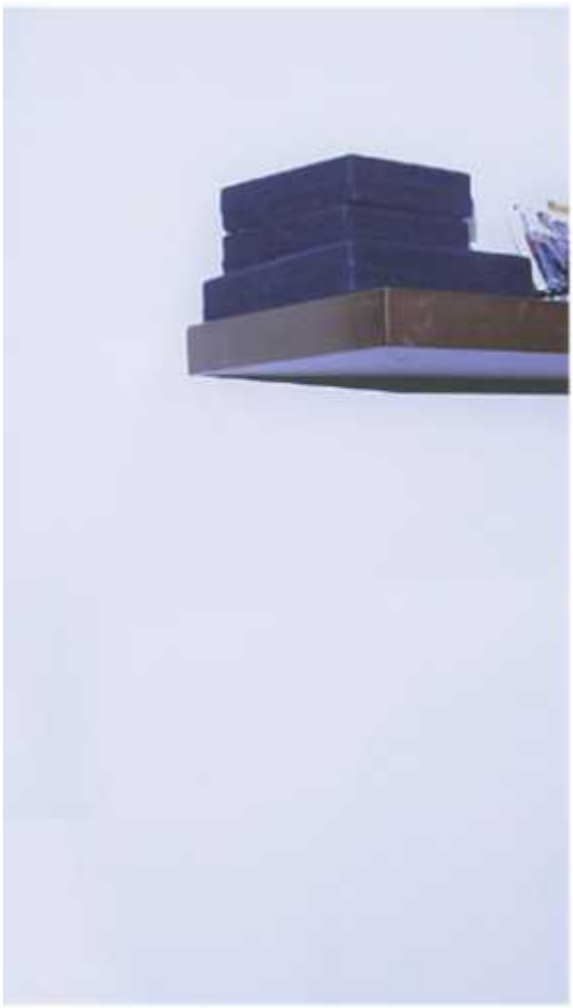
Hoy, me siento orgullosa de formar nuevamente parte de la Policía Nacional, **sin olvidar que he librado una lucha ardua y prolongada, por la cual espero recibir no solo la mejor disposición de ánimo sino también de voluntad**

Teniente Sandra Yaneth Mora Morales
Curso O68

El feliz acontecimiento que me congrega en unión de mi familia, tiene hoy un especial y profundo significado que rebosa todo el tiempo esperado en el logro de la justicia en la verdad... Cuando desde los principios de ética, trasparencia, verdad, tolerancia y el más importante, el respeto, se logra el reintegro a la Institución Policial.

Y es un hecho que, desde una lucha personal, trascendió a un colectivo, no solamente institucional sino también social, por la defensa del respeto a los derechos humanos, a la dignidad del ser como ser, independientemente de la orientación sexual.

Comparto con los miembros de la Policía Nacional un profundo agradecimiento a mi madre, a mis hermanos, a mi pareja, a mi abogado, al señor MG (R) Aldemar Bedoya, a mis amigos y, en especial, a la divinidad celestial, porque me dieron la fuerza para esperar que se hiciera justicia.



Ingreso a la nueva Policía Nacional que encuentro con la mejor aptitud y actitud, con el mayor profesionalismo que siempre me ha caracterizado, después de unos años llenos de dificultades y dolorosas vivencias, pero también de repetidas satisfacciones y con una experiencia que espero poner a disposición para ayudar al fortalecimiento Institucional.

El Estado hoy reconoce, mediante senderos sinuosos e intrincados, la búsqueda infatigable del respeto y la armonía social mientras la Institución, como elemento vital de nuestro orden social, ha tenido que soportar los tradicionales y atroces embates del abuso del poder de algunos de sus miembros que, sin pensar en el futuro, han sido los responsables directos del señalamiento al que han llevado a una Institución grande y respetuosa, con el riesgo de la perdida de credibilidad ante la sociedad.

Hoy, me siento orgullosa de formar nuevamente parte de ella, sin olvidar que he librado una lucha ardua y prolongada, por la cual espero recibir no solo la mejor disposición de ánimo sino también de voluntad. Esto me impulsa, teniendo como fundamento y principio la reciedumbre de mi carácter, la firmeza, los principios morales, éticos y lo más importante: manteniendo la fe indeclinable en mi condición y capacidad profesional.

Así, cargada de innumerables expectativas, llego en una nueva era, que abre tímidamente las puertas a la tolerancia y respeto a la diversidad. Esta oportunidad no puede ser mejor para intentar, en mi condición de mujer y de profesional de Policía, mantener la firmeza y compromiso en la defensa de los derechos humanos de aquellos que desde el silencio buscan la equidad y la igualdad, que si bien es cierto y por fuerza de las circunstancias personales , la convoca al colectivo policial del ... ser como ser y a la dignidad humana...

Dios los bendiga

Cargada de innumerables expectativas, **llego en una nueva era, que abre tímidamente las puertas a la tolerancia y respeto a la diversidad.**

AOS SIGUE APOYANDO CIENTOS DE SUEÑOS

Un éxito, sexta versión del "Café por un futuro"

Vivimos la alegría de seguir construyendo los sueños de los niños de la Policía Nacional

Para las voluntarias, el trabajo en AOS es más que llevar el uniforme y hacer presencia en eventos. **Es un compromiso que exige acción social en el día a día, que se ve recompensado con la gratitud, la mejora o la esperanza de quienes son beneficiados**

Asociación de Obras Sociales en Beneficio de la Policía Nacional

En una nueva versión del Café por un Futuro, la Asociación Obras Sociales en beneficio de la Policía Nacional –AOS- logró reunir, el pasado 15 de septiembre, a más de doscientos empresarios de Bogotá y Cundinamarca.

La Junta Directiva comparte con todos sus beneficiarios la inmensa satisfacción y gratitud por congregar a cada uno de ellos alrededor de un café y del futuro de nuestros niños y jóvenes. Su generosidad, expresada en aportes materiales y económicos significativos, refleja el cariño a toda la Policía y permite a la Asociación avanzar en el apoyo directo y ampliar la cobertura en asistencia educativa y de bienestar.

Con la compañía de Carlos Vives, colombiano extraordinario y siempre solidario con nuestra causa, y rodeados de un espacio en el que se recreó la belleza de Colombia, sus bailes y mucho de aquello que nos permite soñar y construir nuevas realidades, se compartió y conoció la realidad de algunos de nuestros beneficiarios quienes, de manera admirable, han logrado superar las dificultades para ir alcanzando sus metas paso a paso.

Ellos son el testimonio vivo de que a pesar de las adversidades, es posible construir sueños y caminar en busca de las metas por lejanas que sean. Por ejemplo, Juan Sebastián ha podido, a pesar de las dificultades que implica ser invidente, terminar su bachillerato con honores, presentar el ICFES y ahora, gracias a la generosidad de un "padrino", ingresar a la universidad y estudiar Derecho. Como el de Juan Sebastián son cientos los sueños que viene apoyando la Asociación, como los de Magda, Steven, María Camila, Mateo…

La gratitud y el valor de esta obra se ven reflejados en los rostros alegres y nostálgicos de padres e hijos, quienes solo tienen un "gracias" o un "Dios se lo pague" como respuesta.

GESTIÓN 2010 - 2011

PROGRAMA PLAN PADRINO

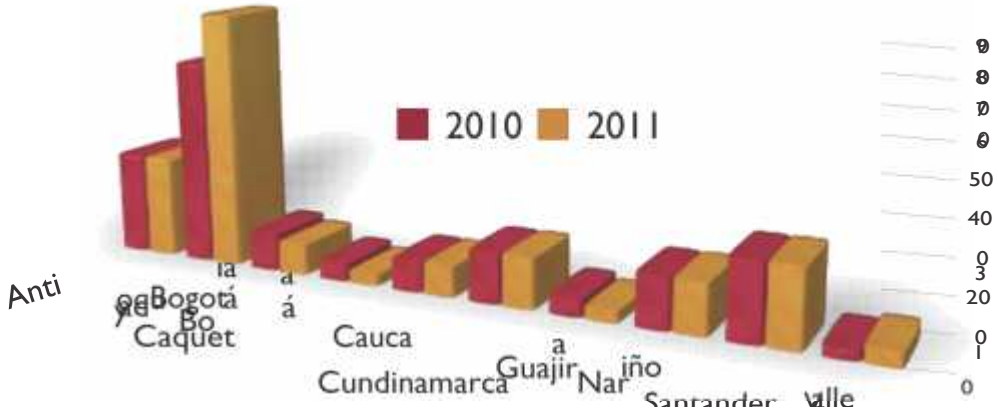
NIÑOS BENEFICIADOS

	2010	2011
ANTIOQUIA	54	73
ATLÁNTICO	109	92
BOLIVAR	28	52
BOGOTÁ	366	394
BOYACÁ	51	37
CALDAS	38	36
CAQUETÁ	18	13
CASANARE	48	29
CAUCA	35	40
CESAR	20	29
CUNDINAMARCA	54	61
GUAJIRA	14	14
HUILA	35	36
MAGDALENA	60	25
META	65	21
NARIÑO	71	78
N. DE SANTANDER	30	19
QUINDÍO	15	19
RISARALDA	47	44
SAN ANDRÉS	30	31
SANTANDER	126	106
SUCRE	32	32
TOLIMA	51	42
VALLE	128	138
TOTAL NIÑOS APADRINADOS	1.525	1.461

GESTIÓN 2010 - 2011

PROGRAMA VALENTINA TE SONRÍE

NIÑOS APADRINADOS



NIÑOS CON NECESIDADES ESPECIALES

	2010	2011
ANTIOQUIA	38	38
ATLÁNTICO	12	12
BOLIVAR	5	5
BOGOTÁ	74	81
BOYACÁ	7	7
CALDAS	14	14
CAQUETÁ	1	1
CASANARE	4	4
CAUCA	9	9
CESAR	1	2
CORDOBA	1	0
CUNDINAMARCA	16	16
GUAJIRA	1	3
HUILA	12	12
MAGDALENA	24	23
META	13	13
NARIÑO	17	17
N. DE SANTANDER	25	25
QUINDÍO	1	1
RISARALDA	17	17
SANTANDER	27	27
SUCRE	2	2
TOLIMA	7	7
VALLE	4	11
TOTAL NIÑOS APADRINADOS	332	347

Un trabajo de muchas líderes

Para las voluntarias de la Asociación esto es solo parte del compromiso que han adquirido. Y es que el trabajo en AOS es más que llevar el uniforme y hacer presencia en eventos. Es un compromiso que exige acción social en el día a día, que se ve recompensado con la gratitud, la mejora o la esperanza de quienes son beneficiados. Y ellas toman tiempo de sus familias, de ellas mismas, para entregarlo a quienes tienen una necesidad sentida.

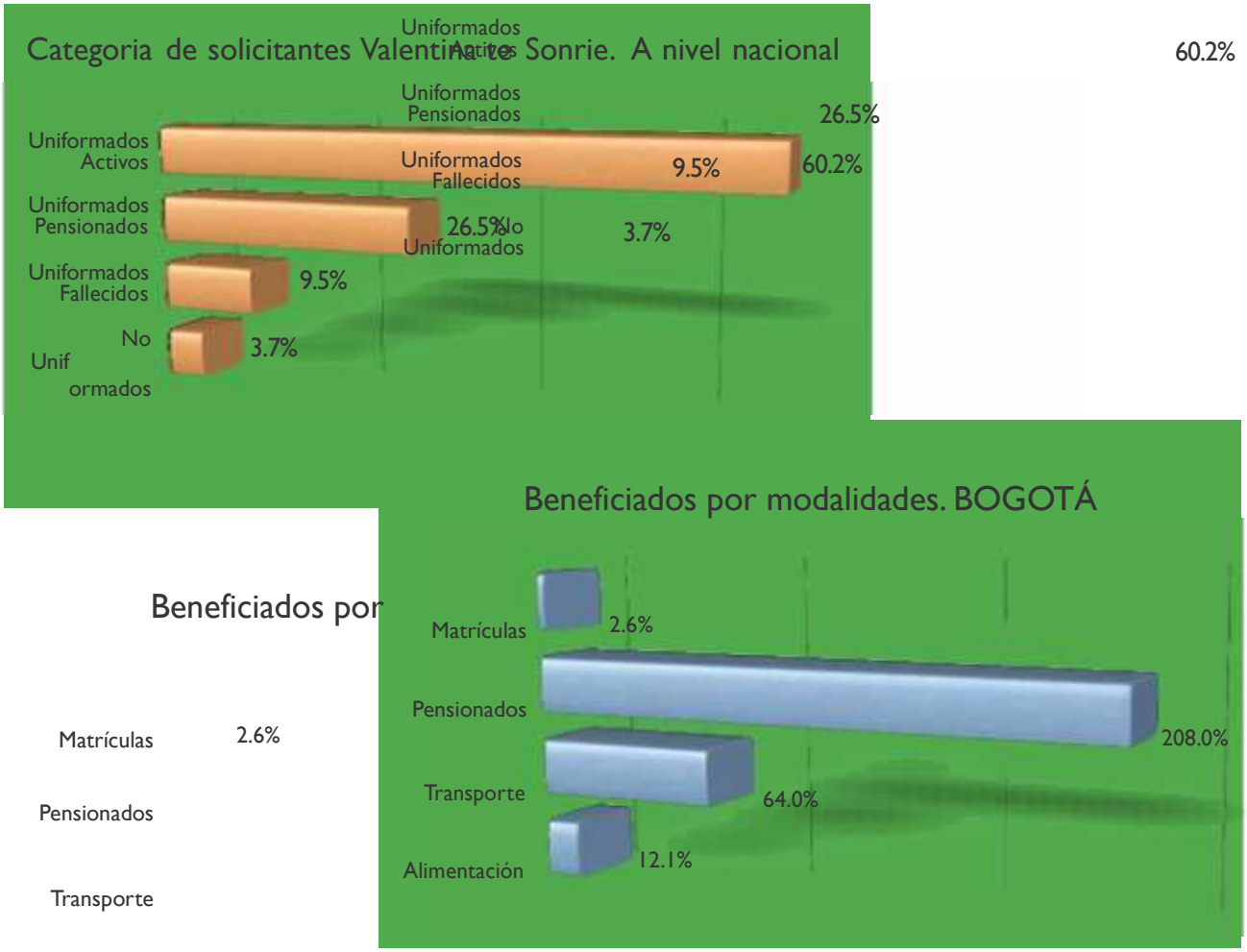
Y es que cada caso es único y cada uno se estudia y se aprueba siguiendo los parámetros que se han establecido para ello. El criterio es ofrecer soluciones y acciones acordes, teniendo siempre el horizonte del respeto y la privacidad de cada ser humano.

Desde hace más de cincuenta años las voluntarias han tendido la mano a miles de policías y sus familias, experiencia que ha permitido consolidar unas líneas de trabajo y unas ofertas que, enmarcadas en los estatutos, garantizan la coherencia y transparencia en lo que se impulsa.

El trabajo con otros

Ante la complejidad de las realidades y las múltiples ofertas que también hay en la Institución Policía Nacional, la Asociación ha venido articulando acciones con distintas Unidades entre las que se destacan las Direcciones de Sanidad y de Bienestar Social, por ejemplo. En este sentido, hemos ayudado a policías y unidades que por limitaciones presupuestales no han podido ser cubiertas.

Por mencionar algunas acciones, se ha hecho una labor importante en dotación de Estaciones, Subestaciones y Comandos de Policía, en el apoyo a uniformados afectados por la ola invernal y de manera especial, a los colegios de Bieso a nivel nacional. ■



MEJOR SERVICIO AL CIUDADANO

Nuevo Sistema de Seguimiento a Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias

La Policía Nacional está implementando el Sistema PQRS, una herramienta tecnológica para optimizar el seguimiento y control a la gestión de las peticiones ciudadanas.

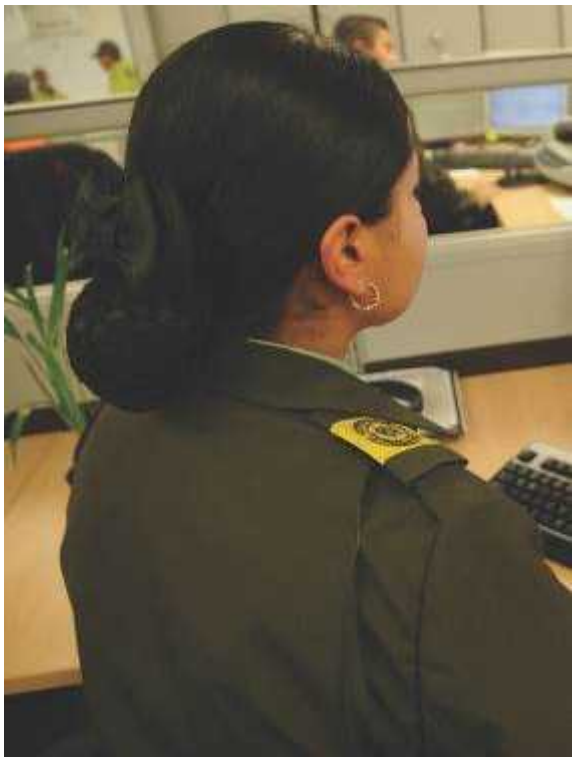
La Policía Nacional se identifica con las políticas de Estado y las disposiciones legales que promueven el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para facilitar la interacción con los ciudadanos en procura de lograr su confianza en las instituciones públicas

Teniente Coronel Beatriz Eugenia Ardila de LaTorre
Inspección General

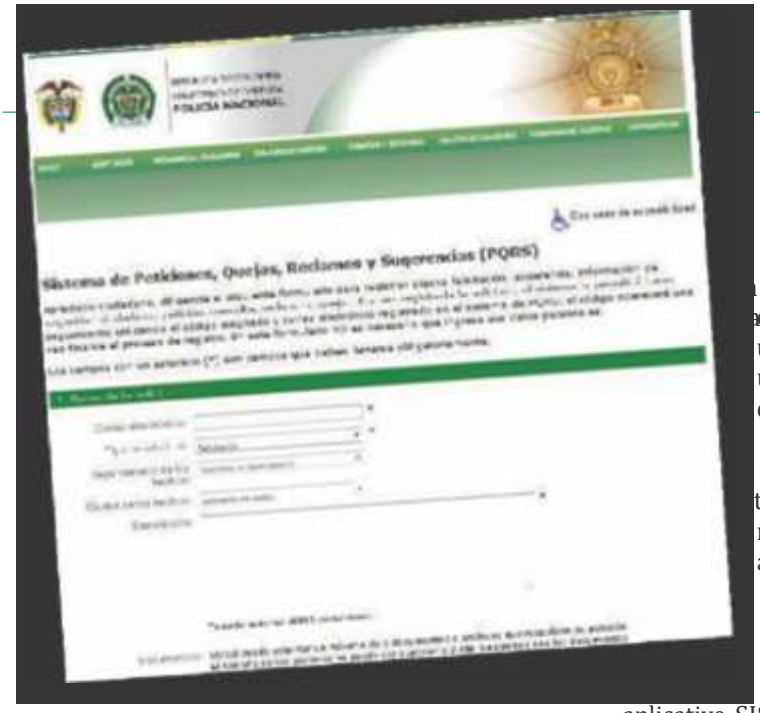
Aquienes somos usuarios de los servicios y trámites que ofrecen las entidades del Estado nos complace encontrar que una solicitud, servicio o petición sea gestionado y resuelto con prontitud, o al menos en los tiempos que la ley prevé que los deben responder.

Al respecto, las actuales políticas de la administración pública sobre servicio al ciudadano promovidas por el Gobierno Nacional y plasmadas en nuevas normas legales, como el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), el nuevo Estatuto Anticorrupción y el Plan Nacional de Desarrollo, entre otras, conducen a ga- rantizar a los ciudadanos su derecho a ob- tener información y orientación, conocer el estado de cualquier actuación o trámi- te y obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.

¿Y la Policía Nacional qué actividades ha desarrollado para alinearse a estas expectativas? Para la Institución no es novedosa la obligación de brindar un servicio y respuesta oportuna a las peticiones de los



ciudadanos, ni son recientes los esfuerzos que constantemente se realizan con el fin de generar mecanismos que permitan ejercer un control eficiente a la gestión y



seguimiento de los requerimientos ciudadanos. Ello se demuestra con la implementación de aplicaciones como el Sistema de Quejas y Reclamos –SIQUER- y el Sistema de Información y Seguimiento en Atención al Ciudadano –SISAC-.

Aplicar el Sistema de Gestión de Calidad y contar con la certificación de calidad

ICONTEC exige un alto compromiso en el seguimiento a los requerimientos de los ciudadanos o usuarios, lo cual hace necesario establecer maneras de determinar

efectividad y oportunidad con que se realiza la gestión y respuesta oportuna a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y demás inquietudes ciudadanas.

I Es por ello que para nuestra nstitución policial representa especial importancia ofrecer respuestas oportunas y facilitar a los usuarios alternativas de comunicación, por lo cual la Policía Nacional ha desarrollado una aplicación o sistema más ágil que reemplazará el actual aplicativo SISAC. Se trata del Sistema PQRS, herramienta tecnológica que permite optimizar el seguimiento y control a la gestión de las peticiones ciudadanas y realizar trazabilidad en tiempo real a las mismas, determinando tiempos de respuesta, gestión y solución efectiva.

Implementación

Se espera que al finalizar el año 2011 esta herramienta tecnológica, que en la actualidad se encuentra en fase de pruebas, haya sido completamente implementada en todas las unidades policiales y contribuya no solo a brindar respuestas oportunas a las peticiones de los ciudadanos sino también a agilizar la actividad administrativa de todas las dependencias de la Institución al facilitar el trámite de documentos por medio electrónico.

De esta manera, la Policía Nacional se identifica con las políticas de Estado y las disposiciones legales que además, promueven el uso de las tecnologías de la informa- ción y las comunicaciones para facilitar la in- teracción con los ciudadanos en procura de lograr su confianza en las instituciones pú- blicas.

Desconocer las directrices que buscan brindar un servicio y atención oportuna a los ciudadanos es ir por el camino equivocado e incurrir en consecuencias "gravísimas" de tipo disciplinario, como quiera que la falta de atención a las peticiones y a los términos para resolver, la contravención a las prohibi- ciones y el desconocimiento de los derechos de las personas a obtener información, cons- tituyen falta para el servidor público y dan lugar a las sanciones correspondientes de acuerdo con la ley disciplinaria.

El aplicativo PQRS permitirá:

- Centralizar canales de recepción de las PQRS portal web.
- Agilizar el trámite y gestión de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.
- Hacer seguimiento personalizado por parte del peticionario o quejoso, por medio de la página web institucional.
- Notificar de manera automatizada por medios virtuales (mensajes de texto y email)
- Recibir desde el portal web archivos en video, audio, imágenes y otros.
- Enviar encuestas por correo electrónico en formularios automatizados.
- Realizar consultas sobre el estado de los casos, medios de conocimiento, unidades policiales de mayor complejidad y otras variables.
- Generar alertas oportunas sobre vencimiento de términos para respuesta.
- Contar con interfaz con aplicaciones internas como SIJUR, SIATH, RADICAR e interacción con otras dependencias institucionales como la DIJIN, DISAN, DIRAN y entidades externas como la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- Generar reportes estadísticos del estado y seguimiento a las peticiones.
- Facilitar la interacción con los ciudadanos y población especial como los discapacitados físicos.

PERSONAL NO UNIFORMADO

Talento humano con una gran vocación

La Policía Nacional reconoce el gran aporte que el trabajo del personal No Uniformado representa para la Institución, desde una labor minuciosa, dedicada y paciente, que genera nuevas maneras de conocimiento

Mayor Henry Calderón Pavón
Grupo Sistema de Carrera Personal no Uniformado

Hablar de vocación en nuestra Institución es comprender que todos los integrantes conservan un valor indescriptible que supera los límites del cumplimiento y entrega, lo mejor del ser humano para sostener cada responsabilidad asignada, impregnarla de energía y trasformarla.

Una Institución que ha contado en su trasegar con un talento humano variado, que desde sus responsabilidades le ha permitido desarrollar los propósitos encomendados por la Constitución y las expectativas características de cada gobierno. Aunque el uniforme no es su investidura, el personal No Uniformado de la Institución deja huella constante en la manera en que realiza un trabajo minucioso, dedicado y que con paciencia de artesano se incorpora a la doctrina policial generando nuevas maneras de conocimiento.

Herramientas para la implementación del Sistema Especial de Carrera

- Planta de personal acorde con la nueva nomenclatura y naturaleza de los empleos.
- Manual de funciones con requisitos y equivalencias
- Competencias funcionales.
- Competencias comportamentales
- Sistema de evaluación en proceso acorde con los decretos reglamentarios del Sistema Especial de Carrera.

Mayores informes

www.policia/ditah.gov.co

Con particularidades especificas y legislativas propias de sus profesiones, la multiplicidad de los trabajos que realizan en nuestra organización es tan compleja como su misma administración, es así, que algunos estadísticos, sociólogos y antropólogos entre otros profesionales, mantienen en constante retroalimentación los procesos misionales y de soporte según las dependencias a las cuales estén asignados.

Reconocimiento

La historia se remonta al año de 1927, cuando mediante Decreto Ejecutivo No. 1988, los aspectos relacionados con la seguridad social de los integrantes de la Policía Nacional, entre ellos el personal civil, son administrados de manera separada por la "Caja de Auxilios de la Policía Nacional", entidad que fue reformada posteriormente mediante Decreto 435 de 1938 como "Caja de Protección Social de la Policía Nacional".

Es un trasegar que se ha dibujado con cambios significativos, en donde la importancia del trabajo, la especialidad y los valores que posee nuestro personal No Uniformado, trascendieron el ámbito institucional, motivando a los poderes legislativo y ejecutivo a crear y reglamentar un sistema especial de carrera para él, creando así la Ley 1033 de 2006 y sus decre- tos reglamentarios, un marco legal que reconoce la importancia de la la- bor desarrollada por este personal y la protege frente a los demás empleados y funcionarios de las ramas del poder público. De esta manera, se da un trato especial y diferenciado en cuanto al desarrollo y el contenido de los concursos de mérito, la naturaleza de los empleos, su nomenclatura, las situaciones administrativas, la evaluación del desempeño, las funciones, los requisitos y las competencias, entre otros.

Mas allá de su labor especifica, los hombres y mujeres del personal No Uniformado tienen una responsabilidad social de incalculable valor, porque al momento de dejar sus familias y continuar siendo padres, madres y hermanos, adjuntan en su función policial una misión que los identifi- ca como miembros de la Institución y aunque las demás personas los vean como No Uniformados, ellos son un personal con gran vocación.

La importancia del trabajo, la especialidad y los valores que posee nuestro personal No Uniformado, trascendieron el ámbito institucional, motivando a los poderes legislativo y ejecutivo del país a crear y reglamentar un sistema especial de carrera para él

Un miembro de esta gran familia

Ángel Eduardo Rodríguez Parra, con más de once años en la Institución, ha visto el crecimiento paulatino de una oficina que ha avanzado en aspectos tecnológicos, humanos y de infraestructura, que hoy la posicionan como la administradora de la Identidad, Imagen y Comunicación de la Policía.

Su recorrido institucional de la mano con COEST, le ha permitido conocer de cerca las distintas regiones del territorio nacional, vivir palmo a palmo las sensaciones de las familias policiales, incluso, en algunas oportunidades, se ha visto en situaciones de riesgo, cuando la inclemencia climática se ha llevado las ilusiones de compañeros que lo han perdido todo con el paso de un vendaval.

Sus sentimientos tan encontrados como diversos le permiten dar una apreciación holística de la Institución: "Somos una gran familia llena de valores, que me ha permitido desarrollarme integralmente y vivir en mi hogar la alegría de la unión, la integración y el reconocimiento de mis facultades". Es así que Rodríguez, con sus amplios conocimientos en publicidad, se ha desempeñado como camarógrafo, operador logístico, sistematizador de videos y archivador digital de la memoria audiovisual de la Oficina de Comunicaciones del nivel central y confirma que sus conocimientos específicos se han articulado con sus competencias genéricas, para hacer de su trabajo una integridad que proyecta resultados. Y como Rodríguez existen miles de

trabajadores No Uniformados que nos acompañan en la gratificante labor de cercanía con la comunidad.

HOGAR DE PASO

Para los compañeros con problemas de salud y sus familias

Con el fin de acoger al personal de la Institución y a sus familiares que no viven en Bogotá pero que necesitan permanecer en la ciudad por problemas de salud, la Dirección de Bienestar Social ofrece el servicio del Hogar de Paso "El Amigo". Además, pondrá en servicio tres hogares más en Neiva, Cali y Medellín

Para doña Erlinda de Matallana, **el Hogar de Paso "El Amigo", en Bogotá, fue una bendición en su momento de angustia**

Coronel Omar Rubiano Castro
Director Bienestar Social

El 18 de septiembre de 2010, siendo las 10:00 de la noche, la guerrilla de las FARC en uno de sus actuares terroristas, realizó una incursión a la vereda El Mango, Municipio de Argelia, y el hostigamiento a la subestación de policía, donde 15 valientes compañeros de la Institución repelieron el ataque de los bandidos, en un enfrentamiento que duró más de sie- te horas. El trágico hecho dejó como saldo un policía muerto y dos heridos.

El Intendente Carlos Alberto Matallana, subcomandante de la subestación para el momento de los hechos, fue uno de los dos policías heridos; su historia, como muchas que han vivido policías por mantener el orden y la paz en nuestro país, es un ejemplo de valentía, perseverancia, fortaleza y amor por su Institución y su familia.

Aquella noche, fue el primero en ser atacado debido a que se encontraba pasando revista; una ráfaga de los francotiradores de las FARC lo sorprendió, recibiendo cinco impactos de fusil que comprometieron sus extremidades superior e inferior derecha. Quedó tendido en el piso exterior a las instalaciones por más de tres horas, mientras hubo oportunidad

de que sus compañeros lo auxiliaran y lo llevaran hacia dentro de la Subestación.

Además de su dolor físico y la impoten- cia por no poder ayudar a repeler el ata- que, Matallana tiene presente un recuer- do imborrable de orgullo institucional, al ver la angustia y el afán de sus compañe- ros por protegerlo y salvarlo.

A las 9:00 de la mañana del 19 de sep- tiembre, un helicóptero trasladó de urgen- cia al Intendente Matallana al Hospital La Estancia, de Popayán, donde fue atendido por personal especializado que le brin- dó ayuda médica, sobre todo en el brazo derecho, que quedó casi destruido por el impacto. Su esposa Erlinda y sus dos hijos siempre estuvieron a su lado, con la espe- ranza de su recuperación y el apoyo moral necesario que brinda la unión familiar.

Por dictamen médico, tuvo que ser trasladado al Hospital Central de la Poli- cía Nacional, en Bogotá. Su esposa se des- plazó con él desde Popayán para brindar- le toda la ayuda necesaria que se requiere en este tipo de casos; además, porque el Intendente Matallana quedó totalmente inmóvil por las heridas. La incertidum- bre y la desesperación eran tales que Er- linda, sin tener familiares en la Capital, ni siquiera pensó donde se iban a alojar mientras se realizaban las cirugías y tra- tamientos médicos.

Ella estuvo por más de una semana día y noche en el Hospital Central al lado de su esposo, hasta que se enteró de que en la Institución existía un Hogar de Paso que alojaba al personal de la Policía Nacional que no reside en Bogotá y que por motivos de salud, debe permanecer en la Capital mientras le realizan un tratamiento médico u hospitalario, como era su caso.

Erlinda se desplazó a la casa "El Amigo", nombre que tiene el Hogar de Paso, donde personal de la Dirección de Bienestar Social atendió su caso e inmediatamente, la registró para brindarle el servicio de alojamiento y alimentación por el tiempo que su esposo estuviera hospitalizado.

El Intendente Matallana fue dado de alta en febrero del presente año, con la condición médica de continuar en Bogotá realizándose un complejo tratamiento para salvar su brazo derecho. Él y su esposa, se alojan en el Hogar de Paso mientras continúan sus terapias, intervenciones y recuperación, con la ventaja que la casa "El Amigo" se encuentra ubicada muy cerca del Hospital Central.

Al preguntarle al Intendente Carlos Matallana sobre el servicio recibido en este Hogar de Paso, manifiesta la importancia de crear más lugares como éste en otras ciudades, ya que son de gran ayuda para el personal que atraviesa situaciones dolorosas como la que él ha vivido, mientras que doña Erlinda simplemente expresa que para ella el Hogar de Paso fue una bendición en su momento de angustia. ■

Tres Hogares más

Por las constantes solicitudes hechas por el personal de la Institución y un estudio realizado por la Dirección de Bienestar Social, se pondrán en servicio tres nuevos hogares de paso en las ciudades de Neiva, Cali y Medellín, con las mismas garantías y condiciones que se ofrecen en Bogotá. Estos hogares tendrán por nombre "Madre María de San Luis" en homenaje a la creadora del Bienestar Social de la Policía Nacional.

Hogar de Paso "El Amigo"

El Hogar es administrado por la Dirección de Bienestar Social y presta servicios de alojamiento y alimentación al personal de la Institución en servicio activo, en uso de buen retiro, pensionado y sus familiares beneficiarios que residan fuera de Bogotá y requieran un tratamiento médico u hospitalización en la Capital

Costos diarios:

$7.000 para oficiales

$6.000 para suboficiales - Nivel ejecutivo

$ 5.000 para patrulleros y agentes

Estas tarifas incluyen alojamiento en cómodas habitaciones y alimentación con desayuno, almuerzo y comida.

El Hogar ofrece todas las condiciones necesarias de acceso para el personal en situación de discapacidad, lavandería, sala de estar, comedor y una ruta de buseta que hace un recorrido cada 45 minutos por el Hospital Central, Edificio de Seguridad Social, Dirección General, Centro Religioso, Seccional de Sanidad y Centro Social de Agentes y Patrulleros. Las reservas se realizan directamente con el Hogar. El único requisito es presentar la remisión médica o el concepto de trabajo social de la unidad de origen.

Hogar de Paso Casa "El Amigo"
Cra. 66 C no. 42-79 Barrio Salitre Greco
Tel: (1) 222 3350
dibie.hopas@policia.gov.co

AVANCES DEL SIATH

El seguro de vida se puede

Basta un click para actualizar los datos de los seguros de vida obligatorio y voluntario, del correo electrónico institucional

Teniente Coronel Camilo Torres
Jefe Área de Procedimientos

El Mando Institucional ha tenido a bien implementar una **herramienta virtual que permitirá realizar la actualización del seguro de vida por medio del correo electrónico institucional de una forma ágil y en tiempo real**

El Mando Institucional consciente de la dificultad que reviste el proceso de actualización y sistematización de los formularios de seguros de vida obligatorio y voluntario, por el alto número de funcionarios con que cuenta la Institución, sumado a la dinámica que se genera por las diferentes funciones que se desarro- llan a lo largo y ancho del territorio nacio- nal, y en procura de dinamizar, agilizar y modernizar este proceso a través del cual se brinda la cobertura al riesgo de muerte al personal policial en servicio activo por cualquier causa, ha tenido a bien imple- mentar una herramienta virtual que per- mitirá realizar la actualización del seguro de vida por medio del correo electrónico institucional de una forma ágil y en tiempo real.

Esta aplicación tiene como finalidad innovar, modernizar y agilizar el proceso de actualización de los formularios de seguros de vida, garantizando una cobertura total a los miembros de la Institución, además de facilitar la actualización de la información y de brindar comodidad y bienestar al personal durante el desarrollo del mismo.

Procedimiento

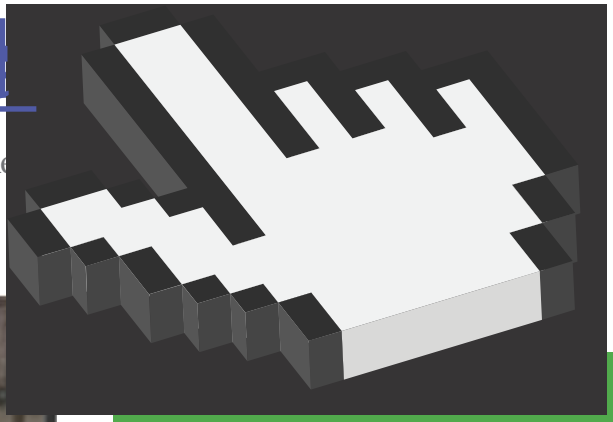
La aplicación de seguro de vida virtual enviará un link a la cuenta de correo institucional de todos los funcionarios, invitándolos a realizar la actualización de los seguros de vida. Haciendo click en el link se desplegará una pantalla con las opciones de vinculación a los dos tipos de seguros de vida con que cuenta la Policía Nacional: Seguro de Vida Obligatorio y Seguro de Vida Voluntario. Una vez se seleccione el tipo de seguro que el funcionario desea actualizar, la aplicación en forma automática

mostrará el formato del seguro de vida seleccionado, con 90% de los datos del funcionario asegurado, extraídos del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano –SIATH-. Lo único que debe hacer la persona que desea realizar la actualización es diligenciar las casillas que se muestran en color rojo, es decir, fecha de expedición de la cedula de ciudadanía, numero del teléfono celular, designación de porcentajes a cada beneficiario y adición de nuevos beneficiarios en caso de requerirlo.

Una vez realizado el procedimiento anterior, el funcionario deberá imprimir el formulario y entregarlo a la oficina de

actualizar con un clic

según el caso, gracias a una nueva herramienta que se aplica por me



Talento Humano de su Unidad, la persona responsable del proceso de seguros de dicha Unidad deberá ingresar a la aplicación, a través del modulo de administración, para validar la información que registró el funcionario en forma previa. En ese momento la información del seguro está en una base de datos temporal y a través de un click en la opción de validación, se aprueba el seguro allegado por el funcionario. Esta acción de validación actualizará en forma automática el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano –SIATH-, finalizando el proceso con el archivo del seguro físico en la historia laboral del funcionario■

La nueva aplicación tiene como finalidad innovar, modernizar y agilizar el proceso de actualización de los formularios de seguros de vida, garantizando una cobertura total a los miembros de la Institución

Beneficios

1). Se reducirán los tiempos de actualización de los formularios de seguros de vida en más de un 80%, permitiendo actualizar la totalidad del personal a nivel nacional en un tiempo máximo de dos meses o menos, dependiendo del compromemetimiento de las oficinas de Talento Humano de las unidades policiales.

2). Se agilizará el proceso de vinculación al seguro de vida voluntario debido a que con solo una confirmación por parte del usuario desde su correo, autoriza el descuento directamente en "LSI".

3). Facilitará y agilizará el proceso de actualización de los seguros de vida en la base de datos –SIATH-, debido a que la información quedará pregrabada directamente por el funcionario cuando haga la actualización.

4). Agilizará el trámite de ingreso del descuento del seguro de vida voluntario, debido a que la aplicación se enlazará al Sistema de Información de Liquidación Salarial "LSI", proyectando el descuento para el proceso de nómina del mes siguiente.

5). Se evitará el costo en el envió de los formularios físicos a las unidades policiales a nivel país, debido a que el formulario físico prediseñado sale de circulación.

6). Se evitará a las unidades el costo de la devolución de las copias de los formularios una vez diligenciados, las cuales retornaban para control de las compañías aseguradoras, teniendo en cuenta que la aplicación crea un formulario en formato PDF y lo envía a la aseguradora vía correo electrónico.

7). Permitirá hacer un monitoreo en tiempo real de todas las unidades con el fin de verificar el porcentaje de actualización de los seguros.

8. La aplicación contará con un sistema inteligente para la validación automática de aspectos de suma relevancia en caso de que se deba hacer la reclamación de una indemnización por muerte, como son: valor de los porcentajes designados, casillas vacías y datos ambiguos.

CORREO PERSONAL WINDOWS LIVE

Un medio de comunicación masivo en la familia policial

La Policía Nacional cuenta en la actualidad con 138 mil cuentas de correo para beneficio de sus funcionarios, lo importante es que sepan usarlas y tengan en cuenta las recomendaciones de seguridad

Intendente Jefe José Antonio Cucunuba
Administrador de Correo

El correo institucional es una herramienta de comunicación primordial, ya que su uso es necesario para obtener información de interés general para todos los funcionarios de la Institución. La Oficina de Telemática es la responsable de la administración del correo electrónico por intermedio de los administradores de correo, en su creación, actualización, eliminación de usuarios y cambios de contraseñas de las diferentes cuentas de correo.

Hasta el momento han sido creadas 138.000 cuentas a los funcionarios de la Policía Nacional, de las cuales 130.000 están activas. Cada buzón tiene una capacidad de 7 GB, adjunta 10 MB en archivos, se puede compartir el calendario, hacer uso de los blogs y además cuenta con Skype Drive, espacio reservado para subir fotos e imágenes con capacidad hasta de 25 GB.

Este correo ha sido de gran aporte para los estudiantes de las diferentes escuelas de formación, también para aquellos que realizan sus estudios de forma virtual en las diferentes modalidades como cursos de ascenso y demás cursos que ofrece la Dirección Nacional de Escuelas. Ha sido también el medio por el que se envían los desprendibles de pago, reserva de cabañas, información de armamento asignado por Indumil, información acerca de cesantías, notificación de traslados que lidera la Dirección de Talento Humano, información del sistema de Gestión Integral, encuestas institucionales (que las Direcciones y Oficinas asesoras han estado liderando con el fin de poder tener una percepción de la comunidad policial), al igual que los comunicados entre el Comandante de Departamento y sus unidades.

La cuenta de correo puede integrarse con la cuenta de Microsoft Outlook descargando el Outlook Connector de internet con el fin de poder realizar backup de sus correos y en una sola herramienta, tener acceso a la mensajería electrónica.

Los policiales cuando realicen solicitudes como Cesantías, para armamento Dotación, Caja de Vivienda Militar, deben registrar su correo para obtener respuesta por este medio, haciendo más ágil la gestión y ahorrando tiempos en todas las unidades.■

Cómo activar la cuenta de correo electrónico

El usuario debe ingresar a la página **http://www.hotmail.com,** en caso de no poder hacerlo o requerir el cambio de contraseña, deberá enviar un correo electrónico a la mesa de ayuda **mesa.ofite@policia.gov.co** o comunicarse al **3159002**, relacionando nombres y apellidos completos, grado, número de cédula y unidad policial donde labora. A vuelta de correo recibirá la nueva contraseña, la cual debe ser cambiada por seguridad por parte de usuario.

Windows Live

No se deben reenviar cadenas ni comentarios malintencionados que dañen la imagen institucional y que en nada contribuyen al buen uso de las herramientas tecnológicas institucionales

Para proteger su cuenta Windows Live

Es muy importante tomar las medidas de seguridad con el fin de proteger la cuenta de Windows Live o cualquier otra cuenta de correo personal, a fin de evitar que se bloquee por el uso indebido o se contagie de virus. Las causas principales que se han detectado cuando la cuenta se bloquea son las siguientes:

- Por política de Microsoft, no enviar correo a más de 50 destinatarios, tampoco a más de 250 contactos, ya que de lo contrario su cuenta se toma como Spam y será bloqueada.
- No enviar más de 20 correos diarios, ya que tiene un control que le va a generar un aviso.
- Controlar el uso del click sobre vínculos desconocidos o que no generan confianza al usuario, sobre todo aquellos links o correos que llegan en idioma portugués, ya que estos automáticamente capturan la contraseña, esto provocaría que su cuenta de correo pueda ser abierta desde otro lugar o por otra persona.
- Evitar descargar archivos adjuntos que no tengan la suficiente credibilidad, a menos que los haya solicitado. La gran mayoría de archivos adjuntos son portadores de virus o correo spam o programas espías que se instalan automáticamente en su computador.
- Ingresar a la cuenta de correo desde un computador confiable, el cual debe contener antivirus y actualizaciones de Windows. No es recomendable hacerlo desde un café internet.
- Cerrar la sesión de forma correcta, haciendo click en la opción cerrar sesión.
- Cuando sospeche que su correo ha sido infectado por un virus o tiene un comportamiento anormal, cambie de forma inmediata la contraseña. De todos modos, se recomienda cambiarla periódicamente y nunca dejar como contraseña palabras conocidas como nombres, números telefónicos o de cédula.
- Memorice los datos importantes que registró en el momento de abrir su contraseña, como pregunta secreta, fecha de nacimiento, ciudad de origen, a fin de que por olvido de contraseña con estos datos pueda recuperar la nueva contraseña.
- La zona horaria debe ser configurada en (Bogotá – Colombia –COT) ya que si no se realiza, los correos registran la hora de llegada o envío con una diferencia de 5 horas, aunque el correo llega de forma inmediata, en caso de no realizar dicha configuración toma la hora universal, lo cual genera confusión.
- No reenvíe cadenas, comentarios que son malintencionados o dañan la imagen institucional y que en nada contribuyen al buen uso de las herramientas tecnológicas institucionales.
- Cuando necesite enviar comunicados a más de un destinatario, haga uso de la opción CCS: que significa Con Copia Oculta, esto el fin de proteger que personas ajenas a la Institución copien las direcciones de correo y las utilicen para fines diferentes a los institucionales.
- Tener presente que una vez se inicie el proceso de retiro de la Institución, el funcionario es responsable del respaldo de la información de su correo correspondiente tanto de contactos como de mensajes. Próximamente este procedimiento será automatizado para que cuando se presente el cambio de situación laboral de activo a retirado, la información sea migrada con el dominio casur.policia.gov.co sin que el usuario tenga que realizar algún procedimiento.
- Próximamente dichas cuentas serán migradas a la nueva plataforma tecnológica de Microsoft Outlook Live la cual cuenta con más beneficios tecnológicos para la comunidad policial.

CONDECORACIONES

Símbolos que reconocen

La Mención Honorífica enlaza la integridad con la disciplina y hace parte de un conjunto de condecoraciones que reconocen en el talento humano sus fortalezas, virtudes y características propias como servidor policial

Brigadier General Jorge Hernando Nieto Rojas
Director de Talento Humano

Encontrar un balance adecuado entre la delgada línea de la rectitud y los caminos desviados, ha sido una constante preocupación del ser humano, que desde las primeras civilizaciones hasta la actual sociedad del conocimiento cuestiona su objetivo fundamental en la vida. Es por ello que la búsqueda constante de la integridad ha sido la respuesta para estos interrogantes que permiten al ser abordar desde la ética y el fortalecimiento de valores, la forma de manejar coherentemente su actuar cotidiano con su pensamiento estructural.

Las menciones constituyen símbolos representativos materializados en reconocimientos que entregan las organizaciones a aquellos funcionarios que sobresalen en actividades específicas, como una forma de exaltar sus valores y destacar su capacidad de innovación y coherencia con los objetivos institucionales.

La Mención Honorífica es un distintivo que enlaza la integridad con la disciplina y hace parte de un conjunto de condecoraciones que, de manera armónica, reconocen en el talento humano sus fortalezas, virtudes y características propias como servidor policial. Un símbolo que demuestra que la constancia es el camino que labra con paciencia y dedicación, para dejar cimientos sólidos en las trayectorias ejemplarizantes para las nuevas generaciones.

El Mando Institucional ha despertado una nueva energía por la exaltación de imponer de forma simbólica y acto ceremonial este distintivo, encabezado por los comandantes a nivel país, quienes disponen la reunión del personal condecorado en torno a historias de vida palpables, que reflejan la alineación del proyecto de vida personal con el proyecto de vida institucional, mostrando a los futuros condecorados la vitalidad de los comportamientos íntegros.

En lo corrido de este año, más de dieciséis integrantes han sido enaltecidos con el distintivo especial de la Mención Honorífica, ellos, bajo el liderazgo de los comités de Gestión Humana, han hecho visible la Política Basada en el Humanismo, desarrollando todo lo relacionado con la integralidad del ser humano, enriqueciéndose con la participación activa de todos los in-

En lo corrido de este año, más de dieciséis integrantes de la Institución han sido enaltecidos con el **distintivo especial de la Mención Honorífica, ellos, bajo el liderazgo de los comités de Gestión Humana, han hecho visible la Política Basada en el Humanismo**

la disciplina

tegrantes, explorando las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer, a través del seguimiento de planes de trabajo, encaminados a estrechar los vínculos de cercanía dirigidos a mejorar la calidad de vida.

El reconocimiento de la Mención Honorífica se suma a los cientos de encuentros, jornadas de integración y un adecuado manejo al plan operativo de estímulos, entre innumerables actividades, que han permitido impulsar las condiciones para mejorar el clima laboral, permitiendo exaltar días especiales, el valor de la unión familiar y los reconocimientos que a diario hacen que el personal mantenga un nivel motivacional por su compromiso de brindar seguridad.

Pero todos estos esfuerzos deben trabajarse de forma articulada, para que no corran el riesgo de no trascender, y asegurar que exista una equidad en su entrega, que incremente los índices de motivación y la voluntad de hacer verdaderos cambios.

Para mantener un equilibrio entre la aplicación del Modelo de Gestión Humana y la efectividad en el servicio policial, es preciso entender que el humanismo se debe aplicar con responsabilidad, propiciando una armonía entre la prestación de un servicio de altos niveles de eficiencia y un servidor policial plenamente motivado, acompañado de la disciplina como un factor regulador del mismo, donde el servicio de policía no sea afectado por intereses particulares, buscando equilibrio entre la exigencia del servicio policial y las expectativas personales.

"El reconocimiento de la Mención Honorífica permite que la gente sueñe y convierta sus anhelos de superación en realidad, es el umbral que define la diferencia entre el simple anonimato de ejercer un cargo y la profunda inspiración que impulsa a otros a seguir a quien es denominado no por si mismo si no por Dios y por la Patria, un líder. No en vano, las últimas décadas han definido el rumbo del país hacia la paz, gracias a la infinita capacidad de entrega de cada integrante de la familia policial, por ser regulador de la conciencia colectiva del cumplimiento de la ley en Colombia". General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo. ■

Un diploma virtual

Enmarcado en planteamientos de celeridad y encontrando en las nuevas tecnologías un soporte vital para la Gestión Humana, la Dirección de Talento Humano desarrolló el procedimiento de la impresión virtual del diploma de la Mención Honorífica, el cual toma los datos de SIATH seleccionando su categoría, de tal manera que permite imprimirlo en tiempo real. Es decir, luego de cumplidos los requisitos, el funcionario tendrá la posibilidad de materializar su reconocimiento en cualquier lugar de Colombia donde cuente con la plataforma y con el apoyo del Jefe de Talento Humano para imprimir su diploma el mismo día en que lo recibe.

Teniendo en cuenta este avance tecnológico, se tiene planeado que todos los distintivos y medallas se puedan generar a través del SIATH y así dar celeridad para la presentación de documentos.

MÁS ATENCIÓN, MÁS OPCIONES DE SERVICIO

Caprovimpo, creciendo en beneficio de los héroes de la Patria

Las cifras sobre el crecimiento en un 70% en el portafolio de servicios de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía en los últimos cuatro años, demuestran que la gestión de la entidad es cada vez mayor en beneficio de sus afiliados

Luz Amanda Velazco
Grupo de Comunicaciones Caprovimpo

El portafolio de servicios de Caprovimpo **creció el 70% en los últimos cuatro años, al pasar de registrar $2.21 billones en 2006 a $3.76 billones en 2011.**

En los últimos años Caprovimpo, Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se ha consolidado como una de las entidades más representativas para el bienestar de los miembros de las Fuerzas Militares de la Policía Nacional y del personal civil adscrito al Ministerio de Defensa.

La Caja es una entidad industrial y comercial de Estado, de carácter financiero, que tiene como objetivo brindarles una solución de vivienda a sus afiliados, además de generar un crecimiento financiero rentable sostenido.

En el periodo comprendido entre diciembre de 2006 y junio de 2011 el portafolio de servicios de la Caja ha tenido un crecimiento del 70%, al pasar de registrar $2.21 billones en 2006 a $3.76 billones en 2011. Este incremento evidencia que la gestión de los últimos cuatro años generó que el portafolio creciera más que en ningún otro periodo de la historia.

En su proceso de expansión, Caprovimpo viene generando diversas alternativas para que sus afiliados tengan mayores facilidades y mejores opciones de compra en el momento de elegir su solución de vivienda. Es así como, de un Modelo de Atención, pasó a cinco.

En cuanto a optimización del servicio, Caprovimpo cuenta ahora con nueve puntos de atención: Bogotá (dos puntos), Cali, Barranquilla, Medellín, Bucaramanga, Ibagué, Cartagena y Tolemaida.

Proyectos

Continuando con su proyección, Caprovimpo está innovando en el desarrollo de grandes proyectos inmobiliarios, especialmente en los tipo ciudadela, cuya realización espera implementar en el Norte, Centro y Suroccidente del país. Estos proyectos permitirán a sus afiliados acceder a una solución de vivienda a través de los diferentes modelos de solución de vivienda con los cuales cuenta la Entidad.

En el 2011 Caprovimpo lanza su primer proyecto tipo ciudadela, denominado La Cordialidad, una propuesta de vivienda estratégicamente situada, que ofrece a sus afiliados acceso a todos los servicios públicos domiciliarios, amplias zonas verdes, vías a escala local, excelentes diseños urbanísticos y lo más importante, bajo costo de adquisición, combinado con las diferentes formas de financiación, de acuerdo con los distintos modelos de solución de vivienda con que cuenta. ■

Más datos

Si usted señor afiliado está interesado en obtener mayor información acerca de cada uno de los proyectos de la Caja o saber el estado actual de su Cuenta Individual, puede ingresar al portal web de la Entidad: www.caprovimpo.gov.co o comunicarse por medio de nuestra línea gratuita nacional: 018000919429 o al Contact Center (1) 2207212, con servicio las 24 horas.

Igualmente, puede acercase a los puntos de información:

- Cali, Barrio Tequendama, Cll 5 Nº 43-45
- Barranquilla, Centro Comercial Bahía, local 10, Cra 51B Nº 82 – 254
- Medellín, Centro Comercial Almacentro, Cra. 43ª Nº 34 – 95 Local 201
- Bucaramanga, Barrio Cabecera del Llano, Cra 34 Nº 52 – 83
- Ibagué, Centro Comercial La Quinta, Cra 5 Nº 29 – 32
- Cartagena, Avda. San Martín, Nº 13-37 Local 3, Bocagrande
- Venecia, Autopista Sur Nº 55 – 15
- Tolemaida, en el CEMIL

Cinco modelos de atención

1. En principio solamente existía el Modelo M 14, que brinda la oportunidad de obtener vivienda a sus afiliados a los 14 años de aportes.

2. Ahora, también se cuenta con el Fondo de Solidaridad, por medio del cual se le ha dado vivienda propia a viudas y discapacitados de la Fuerza Pública

3. El MASVI -Modelo Anticipado de Solución de Vivienda-, permite a los afiliados acceder a una solución de vivienda a partir del cumplimiento de ocho años de aportes.

4. Igualmente, se establecen los parámetros de afiliación voluntaria del personal de soldados e infantes de marina, voluntarios y profesionales (SIM VP) que hayan sido pensionados por invalidez, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 973 de 2005 y cuya solución de vivienda se otorgará mediante proyectos y mecanismos especiales.

5. El Modelo de Atención a Secuestrados es para afiliados que se encuentren secuestrados y sean protegidos por el Derecho Internacional Humanitario.

SER POLICIA

Un sueño hecho realidad

Juan Sebastián Galindo Rodríguez un joven especial de 18 años, cumplió su sueño de ser policía con el grado de Capitán como miembro de la Escuela de Seguridad Vial, el pasado 15 de septiembre, en ceremonia protocolaria en la que se le hizo entrega de certificados, algunos elementos simbólicos del servicio policial e imposición del distintivo por parte de la coronel Naydú Villamarín Rentería, Directora de la Escuela.

A Sebastián le diagnosticaron desde los 2 años y medio una serie de enfermedades que afectaron su salud, además, tiene fractura de rodilla, tibia y peroné, producto de un accidente de tránsito, lo que le dificulta aún más su movilización.

Pese a estos diagnósticos, Juan Alfredo y Ana María, sus padres, lo han acompañado de manera persistente, apoyando la fuerza de voluntad y la energía desbordante de su hijo para alcanzar sus propósitos, como el sueño de ser Policía, que empezó desde los ocho años de edad.

La Coronel Naydú Villamarín Rentería, bastante conmovida por el acto, dijo: "El hombre y la mujer son semejanzas de Dios, la Policía es una Institución amada y respetada, cualquier motivo de satisfacción y orgullo es el de pertenecer a ella".

SUR DEL TOLIMA

Policía Nacional vuelve al Corregimiento de Santiago Pérez

Estamos llegando a Santiago Pérez con el objeto de llenar un vacío que tenía la comunidad, porque un corregimiento sin Policía es un corregimiento sin autoridad", afirmó el BG. José Vicente Segura Alfonso, Comandante de la Región de Policía Número 2.

Transcurrieron doce años en los que la Policía Nacional no patrullaba las calles de este próspero corregimiento del sur del Tolima, a hora y media del Municipio de Ataco, cuya comunidad fue intimidada por la guerrilla, en aquella época.

Durante la celebración del 7 de agosto la comunidad de Santiago Pérez recibió con júbilo la llegada de 24 policiales al mando del subteniente Didier Torres Orjuela quien, con sus hombres, asumió con entusiasmo y decisión el reto de fortalecer el binomio Policía-Comunidad, para trabajar uni- dos por el desarrollo integral de este pujante corregimiento.

El esfuerzo de la Policía Nacional fue posible gracias al decidido apoyo del Plan de Desarrollo Soluciones para la Gente, que lidera el Gobernador Óscar Barreto Quiroga. También es oportuno destacar que la Alcaldesa de Ataco, Carolina Rodríguez de Álvarez, invirtió en la adecuación de las instalaciones provisionales para la Estación, que será de puertas abiertas para la comunidad.

Por su parte, el Ejército ha venido trabajando en la pavimentación de la vía que comunica a Santiago Pérez con el sector de El Cóndor. Como estímulo a su labor, el Gobierno Departamental entregó 16 bicicletas y seis computadores a 22 suboficiales y soldados del Batallón de Ingenieros Nº 52 y condecoró con la Orden Gobernación del Tolima a su Comandante, Coronel Richard González.

CALI, VALLE

Vive con sentido, trabaja con amor

Soy un policía con opinión que piensa en el bienestar de todos. Para nadie es un secreto que son más los policías que se quejan o viven inconformes, piensan que "todo solo es trabajo", "la Policía no me ofrece nada", pero esa clase de comentarios se están suprimiendo del léxico de la Institución. Recuerdo tantas vivencias y cosas bonitas que la Policía me ha dado, las grandes personas que he conocido, el primer día que llegue a la Sultana del Valle, con una ansiedad tremenda. Lo único que escuchaba era "es una ciudad difícil, complicada a nivel de orden público, al policía no lo respetan".

Reconozco que por algún tiempo también estuve en el listado de policías que se quejan, pero cuando conocí el Modelo de Gestión Humana, cuando vi el logo "Vivo con sentido, trabajo con amor", lo interioricé, le busqué sentido y me di cuenta de que hay muchos programas, actividades y convenios que nos benefician y que nos ayudan a seguir ejerciendo una profesión no muy fácil, pero muy importante, porque en nuestras manos tenemos la seguridad y la convivencia de los colombianos.

BELLO, ANTIOQUIA

EL SI. Joaquín Rojas estrena casa propia

El Subintendente Joaquín Rojas, su esposa Paula Daza y su hija Laura lloraron..., pero esta vez de alegría, por recibir de parte de la Fundación Corazón Verde y la Primera Dama de la Nación, María Clemencia Rodríguez, una vivienda nueva ubicada en el barrio Robledales, en el occidente de Medellín, luego de la pérdida de sus dos hijos en el deslizamiento de Calle Vieja, en Bello, el 5 de diciembre de 2010.

Con un nudo en la garganta y palabras entrecortadas, el SI. Rojas manifestó: "es una casa encantadora, la vista, el ambiente, la que soñé para mis hijos y que desafortunadamente no puedo disfrutar con ellos", mientras asomaban lágrimas en sus ojos recordando a Michael y Pablo Andrés.

Esta labor es una obra cargada de solidaridad y de humanidad, fue el propósito no solo del General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo, Director General de la Policía Nacional, sino también de la Fundación Corazón Verde, Presidencia de la República, Chevrom Petroleum Company, Constructora Acierto Inmobiliario y el chef Harry Sasson.

Personal fallecido

Del 1 de agosto al 15 de septiembre de 2011

Agosto 2011 (28)

IT. Francy Leicer Mosquera Mosquera
SI. Enrique Alexander Barroso Pulgarín
SI. Eustor Jesús Bulasco Guzmán
SI. William Yobany Huertas Ramos
PT. Angélica Tatiana Cruz
PT. Carlos Cortina Ospina
PT. Juan Carlos Castañeda Monsalve
PT. César Armando Gordillo Castillo
PT. David Echavarría Sepúlveda
PT. Edgar Alberto Meza
PT. Jaider Endo Silva
PT. James Alberto Acevedo Meja
PT. Jhon Alexander Mora Rodríguez
PT. Jhon Jairo Romero Romero
PT. Jorge Gilbert Gil
PT. Jorge Alberto Renoga Cáceres
PT. José Edward Parrado Toledo
PT. Leander Fabián Gallego Cartagena
PT. Sergio Guzmán Guzmán
PT. Sergio Pineda Ríos
PT. Wilmer Ferney Reyes Albañil
PT. William Felipe Díaz Muñoz
AG. Edinson Arturo Segura Rodríguez
AR. César Mauricio Díaz Lozano
AR. Jawin David Córdoba Solano
AR. Juan Gabriel Zapata Laverde
AR. Sebastián de Jesús Vélez Restrepo
AR. Víctor Eduardo Cortés Montenegro

Septiembre 2011 (9)

MY. Héctor Miguel Castañeda Salcedo
CT. Fabián Guillermo Pulido Triana
TE. Vianey Mario Gamboa Murcia
IT. Berkley Mendoza Sánchez
PT. Freddy Alexander Perdomo Vallecilla
PT. Juan Carlos Gallego Ramírez
PT. Leonardo Fabio Peñate Ríos
PT. Rubén Darío Uribe Arango
AR. Luis Felipe Santa Casanova

Total policiales fallecidos: 37

GENERAL ÓSCAR ADOLFO NARANJO TRUJILLO

Merecido reconocimiento

La Revista Semana hizo un reconocimiento al Director General de la Policía, Óscar Adolfo Naranjo Trujillo, por brindar credibilidad, familiaridad y confianza para la Institución y como gran reconocimiento por sus labores y operaciones que lo han instruido como un ejemplo en servicio a la seguridad y el control de nuestra nación.

De su carrera policial destacan algunos logros como la desarticulación de los carteles de Cali, Medellín y la Costa, además de la captura y extradición de más de 1.000 delincuentes asociados al narcotráfico.

Durante su ejercicio como Director ha liderado el proceso de gerenciamiento y organización policial, que ha llevado a la Institución a los más altos estándares de seguridad, con un fortalecimiento de la imagen institucional y recuperación de la confianza de los colombianos. ■

SUBINTENDENTE LUIS FERNANDO LÓPEZ

Orgullo para el deporte y para la Policía Nacional

El 27 de agosto será una fecha que el país nunca olvidará: el colombiano y también Subintendente de la Policía Nacional Luis Fernando López, consiguió con su histórico bronce en los 20 kilómetros marcha del Mundial de Atletismo de Daegu, que su nombre fuera incluido entre los más grandes del deporte. López, en una extraordinaria competencia, empleó para la distancia 1 hora 20 minutos y 38 segundos, ubicándose detrás de los rusos Valery Borchin, primero, y Vladimir Kanaykin, segundo.

El Subintendente López sabe que la vida de deportista es corta y por eso adelantó sus estudios en Contaduría Pública en la Universidad San Martín.

A su regreso de la Olimpiada del 2012, para la cual ya se está preparando, comenzará una especialización, igualmente liderará campañas en pro del patrocinio y las condiciones de entrenamiento de las promesas del atletismo nacional, para evitar los problemas que él en su debido momento tuvo que vivir.

Para este uniformado no hay barreras, sólo las que la misma persona se pone, por eso desde ya piensa en los Juegos Olímpicos de Londres 2012, sueño que ve mucho más cerca. “El Mundial me permitió saber que soy capaz de hacer más, trabajé muy fuerte para conseguir esto”, dijo López durante un homenaje que le rindió la Institución. ■

POR BUEN CAMINO

Policía Nacional ganó Orden al Mérito en Gestión Humana

La Policía de los colombianos recibió de ACRIP el reconocimiento a su misión humanística, que contribuye al crecimiento de los integrantes de la Institución y del entorno social

El Premio de ACRIP convierte a la Policía Nacional en un ejemplo de actuación para otras organizaciones ya que, gracias a su desempeño, demuestra habilidad con el servicio a la comunidad

Brigadier General Jorge Hernando Nieto Rojas
Director de Talento Humano

Para que una organización llegue a ser altamente efectiva primero tiene que ser plenamente humana, es decir, son las excelen- tes relaciones de trabajo las que logran que se genere un ambiente propicio para alcanzar las metas fijadas en conjunto y que el capital humano sea el motor fundamental de los cambios en las instituciones.

Es así como la Policía Nacional comenzó un camino en la búsqueda del fortalecimiento del talento humano, donde prima el ser humano como eje central de la Institución y a partir de él se desarrollan una serie de estrategias para garantizar la calidad de vida laboral y familiar y así mismo, generar efectividad en el servicio policial.

Así lo reconoce la Federación Colombiana de Gestión Humana –ACRIP-, que el 22 de septiembre entregó a la Institución el Premio Orden al Mérito de Gestión Humana 2011 en la categoría empresa, convirtiéndola en un ejemplo de actuación para otras organizaciones ya que, gracias a su desempeño, demuestra habilidad con el servicio a la comunidad. Con este reconocimiento, ACRIP premia a organizaciones con misión humanística y que contribuyen de manera significativa al crecimiento social de la persona y el entorno social, permitiendo el crecimiento armónico.

La Policía Nacional ha pasado por experiencias de trabajo en equipo y ha sido acompañada por organizaciones demostrando avances en liderazgo, administración del capital humano y planeación de objetivos estratégicos, que la posicionan como líder en gestión humana empresarial.

Éste es un premio que sienten como propio los más de 162 mil hombres y mujeres policías, quienes atienden a la comunidad con la sensación de gratificación, compromiso y entusiasmo; y ratifican que la Institución tiene gran capacidad de movilización desde sus tres ámbitos, el educativo, administrativo y operativo, que son reivindicados cuando las sonrisas de los colombianos agradecen de todo corazón la labor de servir a la comunidad.

Palabras del General Naranjo

- "Este reconocimiento es para todos los colombianos, quienes han depositado en su Institución policial una voz de respaldo, de confianza en la seguridad y de un proceso que al interior de la Institución ha buscado equilibrio básico entre la calidad de vida laboral y familiar con la responsabilidad de un servicio efectivo".

Policía Nacional fue galardonada por su Sistema de Comunicaciones Estratégicas

Oficina Comunicaciones Estratégicas
Dirección General

El pasado 15 de septiembre la Policía Nacional fue merecedora del Galardón DirCom 2011, en el marco del V Congreso Internacional de Comunicación Estratégica, realizado en Barranquilla, cuya temática fue Gestionar la confianza frente a nuevos escenarios de interrelación- El desafío de la estrategia frente a contextos virtuales.

Este Galardón DirCom se otorga para reconocer en el medio académico y empresarial el trabajo de diseño, planeación, investigación y gestión de la comunicación en las organizaciones que hayan influido en el desarrollo, productividad y competitividad de las mismas.

La distinción es otorgada por la Red DirCom Iberoamericana, un espacio de encuentro entre directores y gestores de comunicación de Iberoamérica que trabaja para fortalecer la cultura de la comunicación en las organizaciones por medio de actividades de intercambio, formación y desarrollo profesional, con representación en 14 países (www.reddircom.org).

Esta versión del Galardón DirCom se enmarcó en las temáticas del Congreso: gestión de la reputación, empresa socialmente responsable, gestión de la comunicación en contextos virtuales y diseño estratégico de la comunicación corporativa. Cuatro organizaciones recibieron el reconocimiento: Distribuidora Nissan, Dirección Distrital de Servicio al Ciudadano de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Policía Nacional y Porvenir S.A.

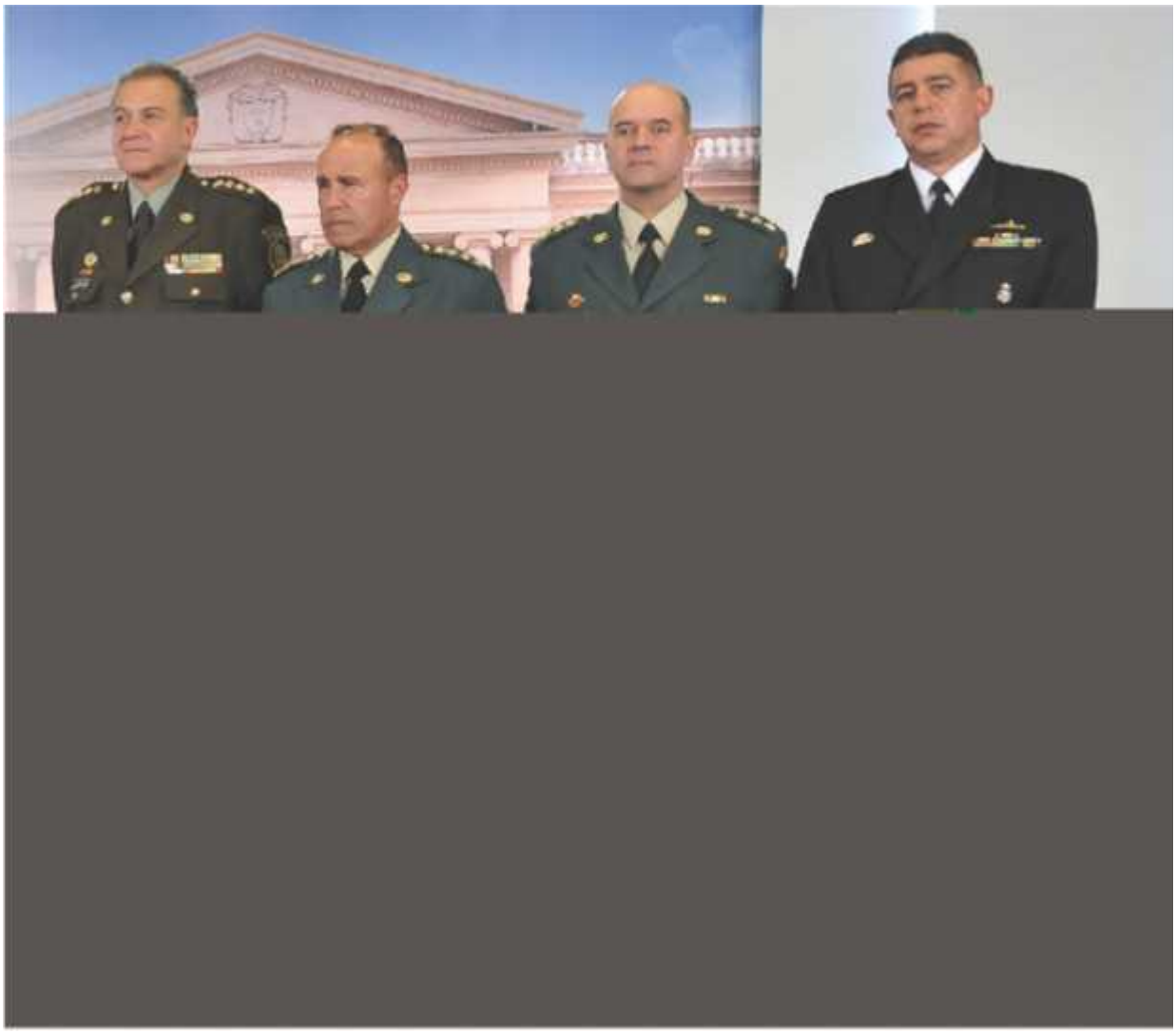
Nuestra Institución se postuló con el Sistema Comunicaciones Estratégicas que

se viene implementando desde la Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas, liderada por el Coronel León Guillermo Barón Calderón. Este sistema busca fortalecer la cultura de servicio respetuoso, efectivo y cercano al ciudadano, incrementar los niveles de credibilidad, confianza y posicionamiento en la Institución y afianzar las relaciones con la sociedad para consolidar la convivencia y seguridad ciudadana.

Durante el Congreso el Coronel León Guillermo Barón Calderón participó en el panel "Construir Confianza", un activo intangible, junto con Víctor Hugo Malagón, Director de Desarrollo de Capital Humano en el Programa de Transformación Productiva del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y Mauricio Téllez, Director de Comunicaciones de Ecopetrol. ■

La Cúpula de las Fuerzas Militares y de Policía tiene un gran objetivo: la Paz

En el acto de bienvenida a los integrantes de la Cúpula de las Fuerzas Militares y de Policía, el Presidente de la República, Dr. Juan Manuel Santos Calderón, les recordó que la paz es su objetivo principal y reconoció el trabajo realizado hasta ahora, “Por eso en el mundo entero nos reconocen y vienen a pedir asesoría y ayuda de nuestras Fuerzas Militares y nuestra Policía”.



General Tito Saúl Pinilla, Comandante de la Fuerza Aérea; General José Javier Pérez Mejía, Jefe del Estado Mayor Conjunto; Doctor Juan Carlos Pinzón, Ministro de Defensa Nacional; Doctor Juan Manuel Santos Calderón, Presidente de La República; General Óscar Adolfo Naranjo Trujillo, Director General de la Policía Nacional; General Alejandro Navas, Comandante de las Fuerzas Militares; General Sergio Mantilla Sanmiguel, Comandante del Ejército Colombiano y Vicealmirante Roberto García Márquez, Comandante de la Armada Nacional.

La Policía en el Proceso Electoral 2011

Felicitaciones
a nuestros policías
por su compromiso
en la fiesta
democrática

DISEÑO H. CAMILO CHICA B-COEST MEDIO

POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

EL VALOR DE LA VOCACIÓN

POLICÍA NACIONAL DE LOS COLOMBIANOS
Todos con el mismo corazón