



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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces	Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA Jefe Área de Control Interno	Período evaluado: julio a octubre 2017 Fecha de elaboración: 10 de noviembre de 2017
--	--	--

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

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

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

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

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

### MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

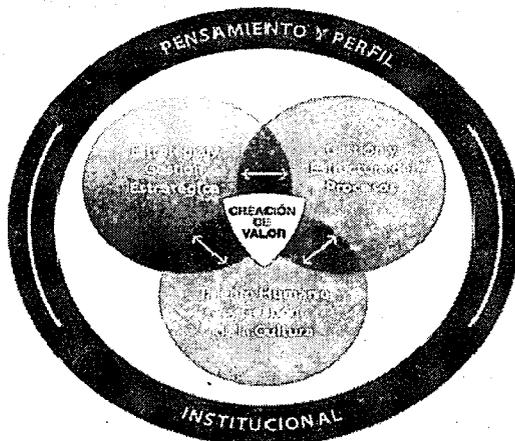
#### Fortalezas

##### La Policía Nacional:

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

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

Para tal fin la Institución cuenta con el Sistema de Gestión Integral con enfoque gerencial, basado en la complementariedad de los sistemas de la Gestión Pública; se soporta en tres importantes componentes que se articulan mutuamente como lo muestra la representación gráfica del modelo para el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional es la siguiente:



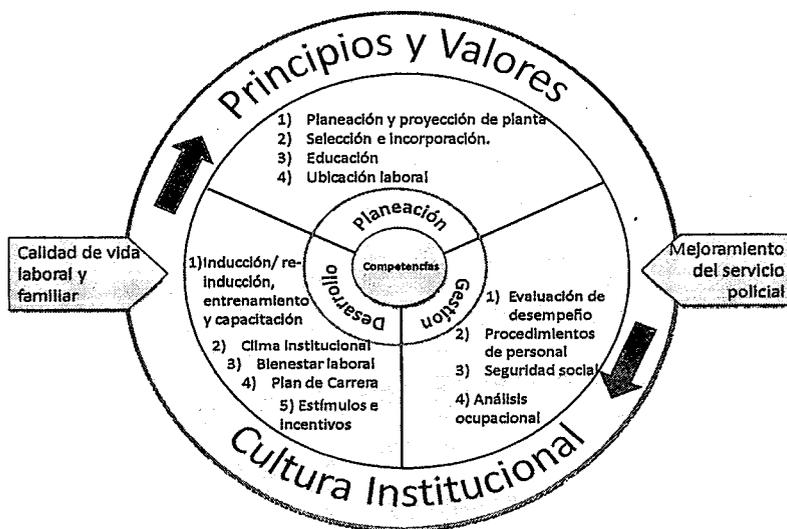
Consolidación del SGI

Estos componentes son :

- **Estrategia y Gestión Estratégica**, que establece las grandes líneas orientadoras que dan rumbo a la Institución (Estrategia); y las metodologías para su construcción y puesta en operación (Gestión estratégica).
- **Gestión y Estructura de Procesos**, que define la forma como la Institución gestiona su día a día en el marco del mejoramiento continuo para generar valor, responder ágil e inteligentemente a los cambios y alcanzar la estrategia.
- **Talento Humano y Gestión de la Cultura**, que define la Cultura Institucional (fundamentada en valores, principios y creencias), el desarrollo del talento humano fundamentado en competencias y la forma de traducir esos elementos en conductas y comportamientos visibles en las personas de la Institución.

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

En el SGI El componente **Talento Humano y Gestión de la Cultura**, que define la Cultura Institucional (fundamentada en valores, principios y creencias), el desarrollo del talento humano fundamentado en competencias o habilidades, y la forma de traducir esos elementos en conductas y comportamientos visibles en las personas de la Institución. Se desarrolla a través del Modelo de Gestión Humana fundamentado en competencias, que se centra en competencias como el elemento conductor y articulador. Se desarrolla en tres grupos de elementos: I) planeación, II) gestión y III) desarrollo del talento humano. Se enmarca dentro de un conjunto de principios y valores regidos por el Sistema Ético Policial y la Cultura Institucional, así:



Modelo de gestión humana de la Policía Nacional

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

Para el cumplimiento de su misionalidad, a 31 de octubre de 2017, la Institución cuenta con 177.659 servidores públicos, entre oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo y patrulleros, agentes, personal no uniformado, alumnos y auxiliares de policía.

En atención al Decreto 4222 de 2006 que define la estructura organizacional de la Policía Nacional, esta se centra en cuatro (4) niveles. (<https://www.policia.gov.co/>)

1. **Dirección:** lo componen la Dirección General, la cual participa en la política de seguridad pública y lidera la ejecución del Plan Estratégico Institucional; la Subdirección General, que encadena y promueve la sinergia a través del trabajo corporativo entre todas las dependencias.

2. **Supervisión y Control:** Se encarga de fomentar y promocionar la cultura de la legalidad y moralidad del talento humano de la Institución y el desarrollo de labores de verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.

3. **Asesor:** Es el responsable de la planeación y proyección de la Institución; apoyo, asesoría, diseño y desarrollo del sistema de telecomunicaciones e informática; la dirección y organización de la comunicación organizacional y la promoción de la imagen corporativa; y de prestar asistencia legal y jurídica, para lo cual cuenta con 4 oficinas asesoras.

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

✓ **Operativo:** con 8 regiones de policía, 34 departamentos de policía y 17 metropolitanas de policía, lo componen direcciones, que desarrollan los procesos misionales o esenciales de la Institución y se subdividen en Áreas y Grupos en el nivel central, con unidades desconcentradas a nivel regional y local.

✓ **Administrativo:** con 5 direcciones administrativas, se encuentran direcciones que desarrollan los procesos de soporte y apoyo del mapa de procesos y se subdividen en Áreas y Grupos en el nivel central y se replican en las unidades desconcentradas a través de las jefaturas administrativas.

✓ **Educativo:** con 1 dirección, 3 escuelas de formación y actualización de mandos, 13 escuela de formación de patrulleros y 10 escuelas de especialización policial, se encuentra la Dirección Nacional de Escuelas, cuenta con escuelas de policía de formación y centros de instrucción en todo el país.

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

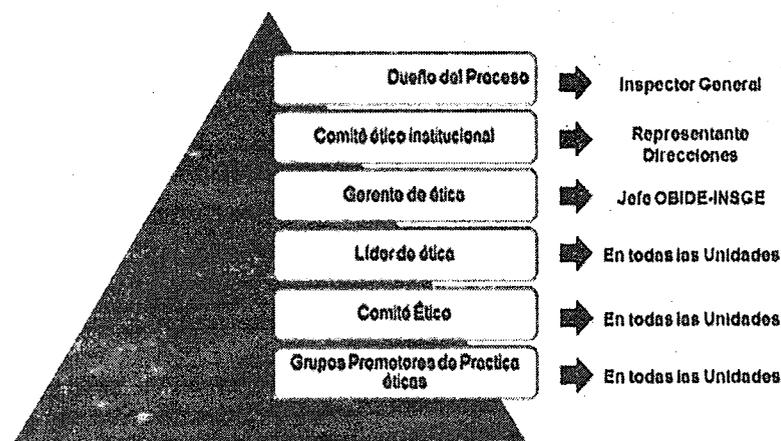
Lo anterior permite el cumplimiento de la Política de Gestión Humana, en el marco de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las demás disposiciones aplicables, establecidas por el Gobierno Nacional, para el personal uniformado y no uniformado, de acuerdo a las características y régimen aplicable en cada caso, adoptando los requisitos como el plan anual de vacantes, proyecto educativo

institucional, programa de bienestar e incentivos y clima organizacional (lo que compone el Plan Estratégico de Recursos Humanos), mediante herramientas y elementos de gestión con nombres similares o integrados en las actividades del proceso Dirección del Talento Humano, sus objetivos, diferentes planes y programas.

### Acuerdos y compromisos éticos

Conocidas las políticas institucionales, entre ellas la Política Integridad de Transparencia Policial con el eslogan "*Actuar con ética y transparencia para ser un policía ejemplar ante la sociedad*", Define parámetros generales que en materia de ética, integridad, disciplina, derechos humanos, transparencia, atención al ciudadano, resolución de conflictos y mediación, deben aplicar en todo momento y lugar los hombres y mujeres policías. Para su desarrollo operacional cuenta con el proceso de integridad policial, a cargo de la Inspección General; se fundamenta en direccionar el comportamiento ético del hombre y de la mujer policía; el uniformado debe ser un referente ético en su comunidad, con el cumplimiento de sus deberes públicos y privados.

La Policía Nacional expide la Resolución 04703 del 02-10-2017, "Por la cual se reestructuran las funciones, cargo del Líder Ético y Comité Ético de las Direcciones, Oficinas Asesoras, Policías Metropolitanas, Departamentos de Policía, Área de Control Interno, Escuelas de Policía y se deroga una disposición": así:

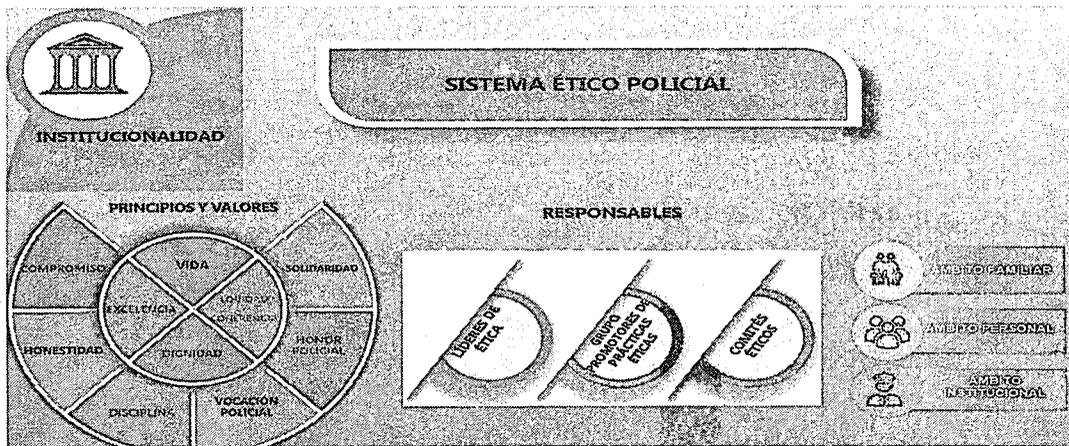


Estructura del proceso de Integridad y de transparencia policial

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

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

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

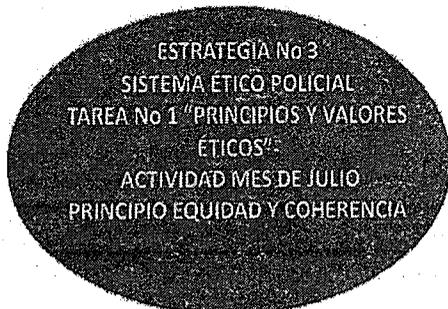


Para tal fin, en el cronograma para la vigencia 2017 se programaron actividades para la operacionalización de las estrategias impulsoras de las PITP, direccionadas por el Observatorio de Transparencia Policial, entre ellas la **Estrategia 3 SISTEMA ÉTICO POLICIAL**, que para el tercer trimestre se realizaron las tareas que se relacionan a continuación, por las direcciones, oficinas asesoras, regionales de policía, comandos de departamento y metropolitanas, y escuelas de formación, en los ámbitos familiar, personal e institucional; registrados 97 informes por cada actividad en la plataforma Suite Vision Empresarial-SVE, así:

**objetivos:** Mitigar las afectaciones a la transparencia institucional, mediante actividades pedagógicas, que fomenten y afiancen el comportamiento ético de los policías. Y crear espacios de discernimiento en los que los uniformados de la Policía Nacional con el fin de generar conciencia sobre las conductas que afectan la transparencia y contrarrestar la inefectividad, indiferencia, irracionalidad y la corrupción mediante las siguientes actividades preventivas:

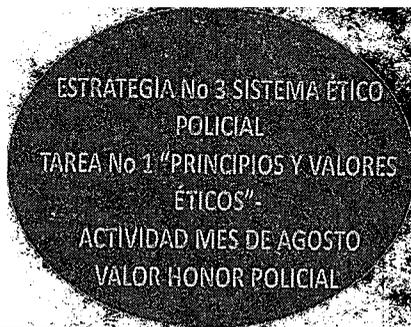
1. Principio equidad y coherencia: Campaña Triple III C MÁX: se realizó campaña vacuna triple IC MAX, actividad que se desarrolló en las unidades policiales, con la jornada de vacunación "REFUERZO" TRIPLE I-C MAX TERCERA DOSIS.

**CRONOGRAMA DE TRABAJO**



Principio o Valor	Mes	Actividades a desarrollar por las unidades	Insumo enviado nivel central	Fecha entrega soportes "Informe ejecutivo"	Responsable de la actividad
Principio de Dignidad	Julio	ÁMBITO FAMILIAR "No solo hay que ser honesto sino íntegro"	Paso a paso para el desarrollo de las tres actividades.	23/07/2017	Líderes de Ética de Unidades de Policía a nivel nacional
		ÁMBITO PERSONAL Video "La otra Condena": "La familia y nuestro éxito."			
		ÁMBITO INSTITUCIONAL "TALLER "Equidad y Justicia"			

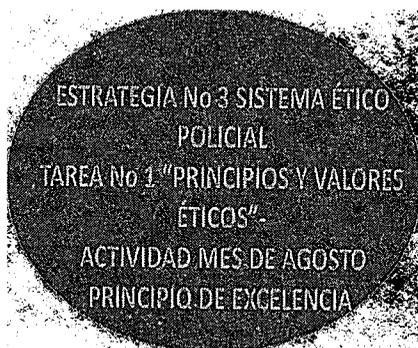
2. El valor Honor Policial, haciendo alusión a ser un Policía más humano, más íntegro, más efectivo más innovador y más disciplinado.



**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Principio o Valor	Mes	Actividades a desarrollar por las unidades	Insumo enviado nivel central	Fecha entrega soportes "Informe ejecutivo"	Responsable de la actividad
Valore de Honor Policial	Agosto	AMBITO FAMILIAR	Ruta de la Transparencia	23/08/2017	Líderes de Ética de Unidades de Policía a nivel nacional
		AMBITO PERSONAL	Video Mensaje		
		AMBITO INSTITUCIONAL	LINK del Compromiso Virtual de Integridad y Transparencia.		

3. Principio de excelencia: una mejor prestación del servicio.



**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

Principio o Valor	Mes	Actividades a desarrollar por las unidades	Insumo enviado nivel central	Fecha entrega soportes "Informe ejecutivo"	Responsable de la actividad
Principio de Excelencia	Septiembre	AMBITO FAMILIAR	Noche de Luz	23/09/2017	Líderes de Ética de Unidades de Policía a nivel nacional y Grupo de Desarrollo Humano.
		AMBITO PERSONAL	Video La Otra Condena 3.		
		AMBITO INSTITUCIONAL	Vida de Excelencia.		

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



**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

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

En el informe de resultados de integridad para el tercer trimestre de 2017, objetivo DHI4- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humano y resolución de conflictos el resultado fue:

**DHI4- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humanos y resolución de conflictos.**

**Superior 185,67% INSGE**

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

**Meta: 0,2%      Resultado: 0,03%**

- Durante el segundo trimestre se presentaron 52 funcionarios sancionados por las 15 conductas relacionadas con el comportamiento ético frente a un total de 181.493 funcionarios que integran la planta de la Policía Nacional.
- Las 15 conductas disciplinarias son el hurto, concusión y/o cohecho, tráfico, fabricación o porte de estupefacientes, prevaricato por acción u omisión, peculado por apropiación, uso y/o aplicación oficial diferente, violación de normas del régimen de contratación y fomentar la formación grupos armados.

En el plan de acción el resultado del tercer trimestre fue:

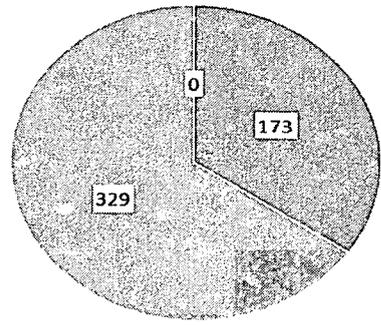
**INSGE 2017 Planes de Acción: 4**

**TOTAL TAREAS DEL PLAN: 502**

**Perspectiva Desarrollo Humano e Innovación**

**DIH4**

- Desarrollo de la Política Integral de Transparencia Policial
- Fortalecimiento de Asuntos Internos
- Optimización de la conciliación y la mediación en la Policía Nacional
- Fortalecimiento de la atención al ciudadano



■ Tareas Nuevas      Avance: 65,5%  
 ■ Finalizadas 3er trimestre      Cumplimiento: 100%

**Impacto del plan;** implementación del «Centro Integrado de Información e Inteligencia para la Transparencia Policial CI3TP» en nivel central, Regional y Local; desarrollo de la campaña de prevención (Vacuna Triple I-C). Revisión, aprobación del contenido y diseño de la «Cartilla Disciplinaria».

VI seminario «taller de actualización jurídica, psicosocial y de calidad», para funcionarios de los centros de conciliación.

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

Proyectó para el cuatrienio (2015-2018), seis (6) objetivos estratégicos asociados a perspectivas de desarrollo humano e innovación, cinco (5) de carácter misional, dos (2) para garantizar la optimización y el buen uso de los recursos y dos (2) más que buscan impactar de manera positiva en el ciudadano y, en consecuencia, mejorar los índices de credibilidad y confianza de la Institución. en total son quince (15) los objetivos estratégicos,

plasmados en el Mapa Estratégico Institucional, que fijan la hoja de ruta de la Policía Nacional y que a su vez contribuyen de manera determinante en el cumplimiento de los derroteros del Gobierno y de la nación frente a la construcción de paz.

Que para el tercer trimestre de 2017 se evaluaron: 1 perspectiva ciudadanía, 2 perspectivas misionales y 4 perspectivas desarrollo humano e innovación, con los siguientes resultados:

## Mapa Estratégico Institucional

Se midieron y analizaron **31 indicadores**  
(8-Satisfactorio, 12-Superior, 06-Básico, 05-deficiente)

### Ciudadanía

**C2-** Lograr reconocimiento y legitimidad institucional a través de la prestación de un servicio de policía de impacto.

### Misionalidad

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

**M2-** Fortalecer las relaciones de la Institución con los ciudadanos.

### Desarrollo humano e innovación

**DH13-** Potenciar el modelo de gestión humana y la consolidación de la cultura institucional

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

**DH15-** Optimizar los servicios de salud y bienestar que permitan satisfacer las necesidades del policía y su familia.

**DH16-** Potenciar la gestión del conocimiento, la Innovación, implementación y uso sostenible de las TIC's.

\* La Matriz Estratégica de Indicadores cuenta con 15 objetivos estratégicos y 66 indicadores, pero es de resaltar que para el tercer trimestre se analizaron 31 porque tienen temporizador mensual, trimestral y cuatrimestral. El restante corresponde a 35 con temporizador semestral y anual; razón por la cual, solo se evidencia la medición de 07 objetivos estratégicos. 2

En lo correspondiente al talento humano, la perspectiva Desarrollo Humano e Innovación se evaluaron 4 objetivos estratégicos, así:

**DH13- Potenciar el modelo de gestión humana y la consolidación de la cultura institucional.**

● Superior 107,11% DITAH

Efectividad del modelo de gestión humana en el servicio de Policía

Meta: 90%      Resultado: 96,40%

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

● Superior 185,67% INSGE

Reducción de sanciones por conductas con la ética y los DDHH

Meta: 0,2%      Resultado: 0,03%

El indicador al cierre del período presenta un evidente mejoramiento debido al incremento en los resultados de los indicadores que lo componen, los cuales presentan un cumplimiento satisfactorio, principalmente en la ubicación por perfil del cargo, el control de las novedades de retiro funcionarios que se retiran por solicitud propia sin derecho a asignación de retiro (Permanencia en la institución), la reducción de personal con más de 3 periodos vacacionales acumulados (90 días). Los resultados obtenidos por traslados notificados PONAL 15%, Índice de ausentismo laboral por unidad de policía PONAL 10%, Cantidad de personas con cumplimiento al plan vacacional en el período PONAL 20%, Personal ubicado por perfil del cargo PONAL 30%, Reducción periodos vacacionales PONAL 15%, Permanencia en la Institución Policía Nacional 10%, ponderando con el 30% a la ubicación por perfil

Durante el segundo trimestre se presentaron 52 funcionarios sancionados por las 15 conductas relacionadas con el comportamiento ético frente a un total de 181.493 funcionarios que integran la planta de la Policía Nacional.

Las 15 conductas disciplinarias son el hurto, concusión y/o cohecho, tráfico, fabricación o porte de estupefacientes, prevaricato por acción u omisión, peculado por apropiación, uso y/o aplicación oficial diferente, violación de normas del régimen de contratación y fomentar la formación grupos armados.

### DH15- Optimizar los servicios de salud y bienestar que permitan satisfacer las necesidades del policía y su familia.

● Básico 83,29% DIBIE

Atención en la demanda de los servicios de Bienestar

Meta: 78%

Resultado:  
64,96%

- El número de personas que solicitaron servicios de bienestar fueron 315.947, las cuales ingresaron al sistema de bienestar en línea a los módulos de reservas, recrea, préstamos, sistema de vivienda fiscal, de acuerdo a la información generada por el sistema, al 64,96% de éstas personas, es decir a 205.253 les fue atendida su solicitud e hicieron uso del servicio requerido.
- A partir del segundo trimestre de 2017, en coordinación con la Oficina de Planeación, se ajustaron los script entre el Sistema de Bienestar en Línea y la SVE, lo cual permitió conciliar en tiempo real, la información del personal que solicita y se beneficia de los servicios de Bienestar.

● Satisfactorio 99,85% DISAN

Optimización del servicio de salud

Meta: 93%

Resultado:  
92,86%

- En cuanto a la prestación de servicios la regional cuatro no alcanza la meta producto de las dificultades con la oferta de servicio.
- Aunque se refleja una leve mejora en la oportunidad, aún existen dificultades con la medicina especializada-obstetricia en la regional uno y en la regional siete, y en medicina especializada- pediatria se perdió en la regional dos, tres y seis.

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

● Satisfactorio 88,42% OFITE

Satisfacción de los usuarios de las TIC's

Meta: 84%

Resultado:  
74,27%

- La encuesta de satisfacción al cliente para el periodo del segundo trimestre del año 2017, se realizó a 150.466 policiales, de la cual contestaron 111.832 funcionarios que representan el 74% del total encuestado, dejando de hacerlo un total de 38.634 policiales equivalente al 26%. Es importante indicar que en la aplicación de esta encuesta se realizó una medición de la satisfacción de los usuarios de las TIC's, para el tercer trimestre del año 2017 que fue del 74.27% de satisfacción del cliente, resultado que surge del promedio de los porcentajes favorables de la pregunta 2 a la pregunta 8 de la encuesta aplicada.
- Se logra observar un aumento significativo en la participación de los uniformados, éxito que se alcanzó por la difusión de la encuesta a través de diferentes canales de comunicación, en tal sentido se puede apreciar las fortalezas y debilidades del proceso Direcciónamiento Tecnológico de acuerdo al criterio de cada pregunta de la encuesta diligenciada por los funcionarios policiales

● Superior 160,32% OFITE

Efectividad en la Atención a Incidentes Informáticos

Meta: 14%

Resultado:  
5,56%

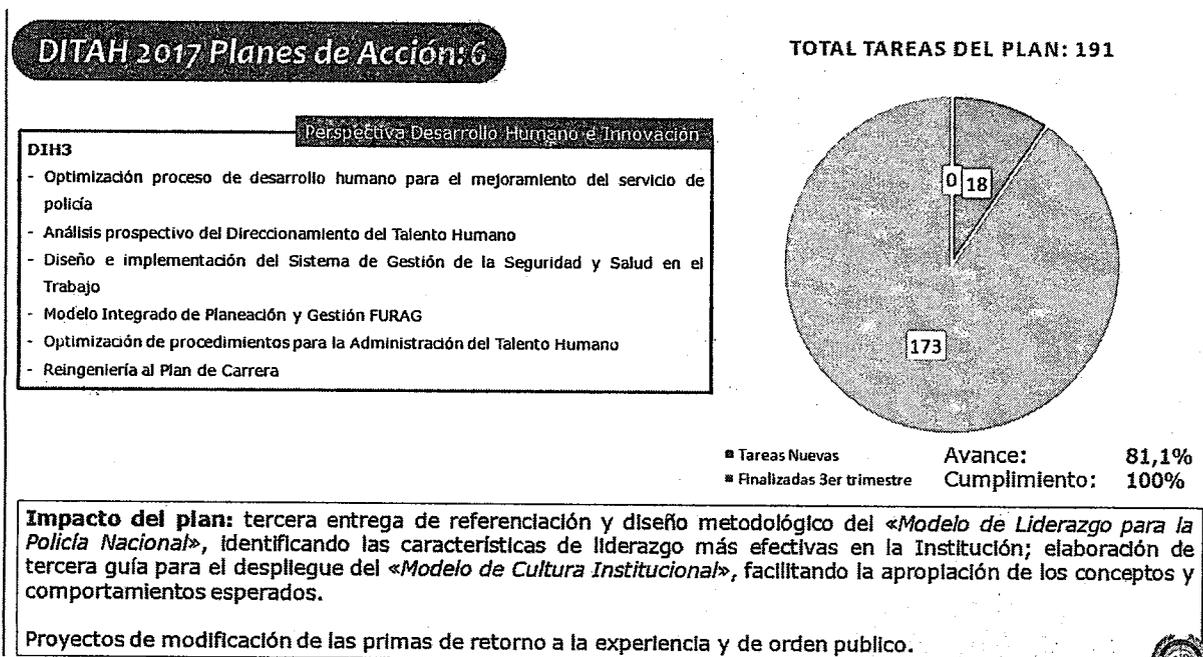
- La meta es no superar el 14% de reincidencia en los incidentes presentados, para éste trimestre se presentó la reincidencia de un (01) incidente, de un total de seis presentados, relacionado con el sistema de información GECOP, el resultado obtenido es de 5,56% de reincidencia de la meta propuesta.

En atención al Decreto 2072 de 2015 "Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo" en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST para entidades pública y privadas, se realizó el análisis del contexto para el diseño e implementación del SGSST y con Resolución 01724 del 20 de abril de 2017 se adopta la política y los objetivos del SGSST en la Policía Nacional legal del SGSST. Para el tercer trimestre de 2017 se programó y cumplió con la tarea PTR\_RIN6\_DITAH\_2017\_plan de tratamiento para tratar las causas de la implementación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, "Avance de la Estandarización y control de documentos para el SG-SST", para lo cual se realizó mesa de trabajo con la oficina de planeación institucional y con el grupo de gestión seguridad y salud en el trabajo, con el fin de dar solución a la revisión y control documental de los diferentes documentos del SG-SST que deben estar al aplicativo software en la S.V.E. SG-SST, así:

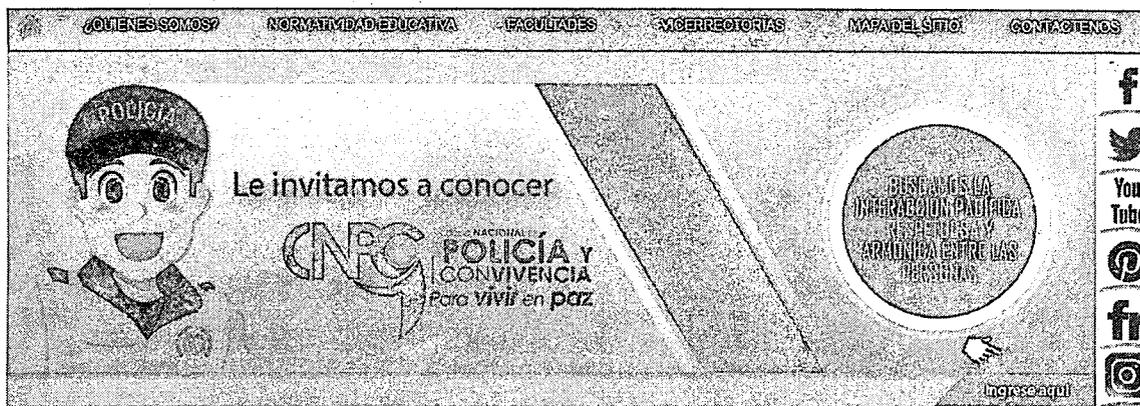
1	1DH-FR-0006 IDENTIFICACIÓN, ANALISIS Y CONTROL DE CAMBIOS SGSST (1).xls
2	1DH-FR-0007 HERRAMIENTAS PARA EL ANALISIS DE CONTEXTO DEL SGSST (3).xlsx
3	1DH-FR-0008 MATRIZ LEGAL DEL SGSST.xlsx
4	1DH-FR-0010 LISTA DE VERIFICACIÓN (1).docx
5	1DH-GU-0002 METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN LEGAL DEL SGSST (2).doc
6	1DH-GU-0003 METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SGSST.docx
7	1DH-GU-0006 METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DE CONTEXTO DEL SGSST (4).doc
8	1DH-GU-0009 METODOLOGÍA PARA DESARROLLAR LA EVALUACIÓN INICIAL, EL ANÁLISIS INTEGRAL Y LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SGS (2).doc
9	1DH-GU-0018 METODOLOGÍA PARA INVESTIGAR INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO (2).docx
10	Cumplimiento Tarea 4 RADICADA20170929 19103644.pdf

Se realizó presentación en Power Point, donde se evidencia el ajuste y nivel de cumplimiento de las unidades, consolidadas en los cuatro ámbitos de gestión: Misional, Sanidad, Educación y Bienestar, de acuerdo a la Resolución 1111 Estándares Mínimos del SGSST, y se anexan las cuatro evaluaciones iniciales publicadas en la S.V.E.

El informe de avance del plan de acción para el tercer trimestre es (publicado en <https://www.policia.gov.co/informes-de-gestion/avances-plan-accion>):

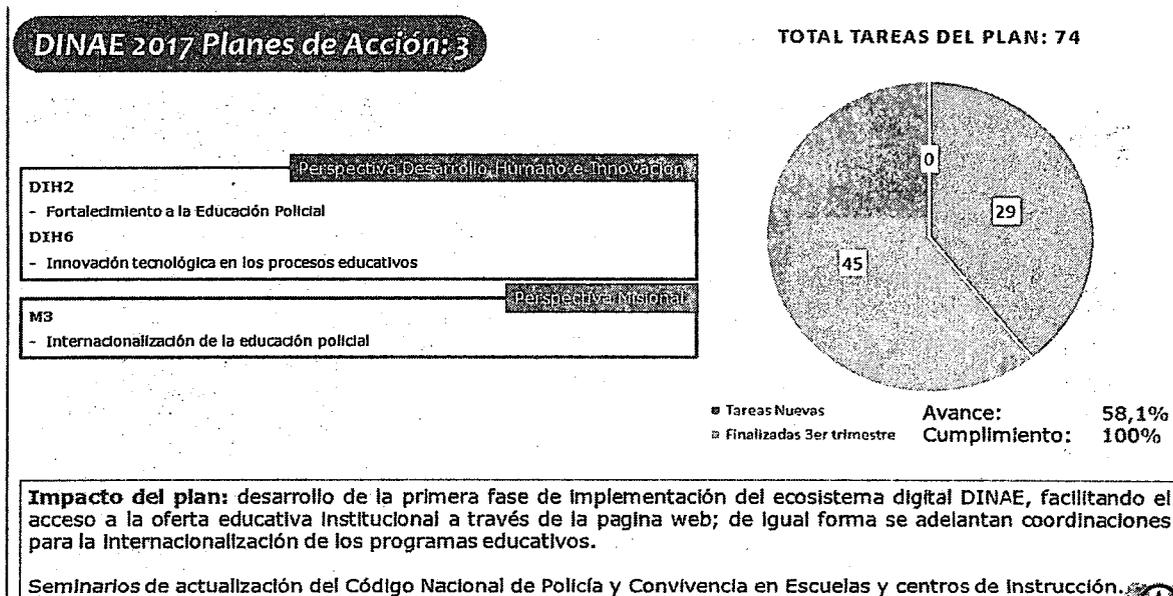


La Dirección Nacional de Escuelas en la página web <http://www.policia.edu.co> publica las ofertas educativas, alineadas con las normas establecidas por el Ministerio de Educación y que atiende las necesidades de capacitación y formación institucionales, así:



<p><b>Campus Virtual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso al campus virtual</li> <li>• Preguntas frecuentes</li> <li>• Portal web académico de la Escuela de Postgrados de Policía</li> <li>• Portal web académico de la Escuela de Suboficiales</li> </ul>	<p><b>Oferta Educativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso a la oferta educativa</li> <li>• Convenios</li> <li>• Ecosistema Digital</li> <li>• Plan anual de educación 2015</li> <li>• Plan anual de educación 2016</li> <li>• Plan anual de educación 2017</li> </ul>	<p><b>Noticias</b></p> <p><b>El Ministerio de Educación Nacional pone a disposición de la población un conjunto de recursos digitales</b></p> <p>Comprometido con su papel para diseñar y brindar estrategias de promoción y pedagogía de los derechos de las personas con necesidades educativas especiales.</p> <p>Ver más aquí.</p>
---	---	--

El resultado de avance del plan de acción de la Dirección Nacional de Escuelas es (publicado en <https://www.policia.gov.co/informes-de-gestion/avances-plan-accion>):



## 1.2 componente direccionamiento estratégico

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

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

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

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

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

Asimismo, establece como factores críticos de éxito cuatro (4) horizontes institucionales: 1) La seguridad rural entendida como la consolidación del servicio de policía en el campo colombiano a partir de un despliegue homogéneo de capacidades institucionales que garanticen condiciones de seguridad y convivencia en zonas rurales, 2) La seguridad ciudadana y el afianzamiento del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, 3) La optimización de la investigación criminal en sus componentes de policía judicial y científica, así como el análisis de la actuación criminal; y 4) La dinamización de las instancias de cooperación internacional como AMERIPOL, INTERPOL, CLACIP y EUROPOL.

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

Teniendo en cuenta los desafíos en materia de seguridad pública, convivencia y seguridad ciudadana y en cumplimiento a los objetivos e iniciativas del Plan Estratégico Institucional "Comunidades Seguras y en Paz", la Policía Nacional diseñó el Modelo de Operación por Procesos-MOP dirigido a optimizar y garantizar el efectivo

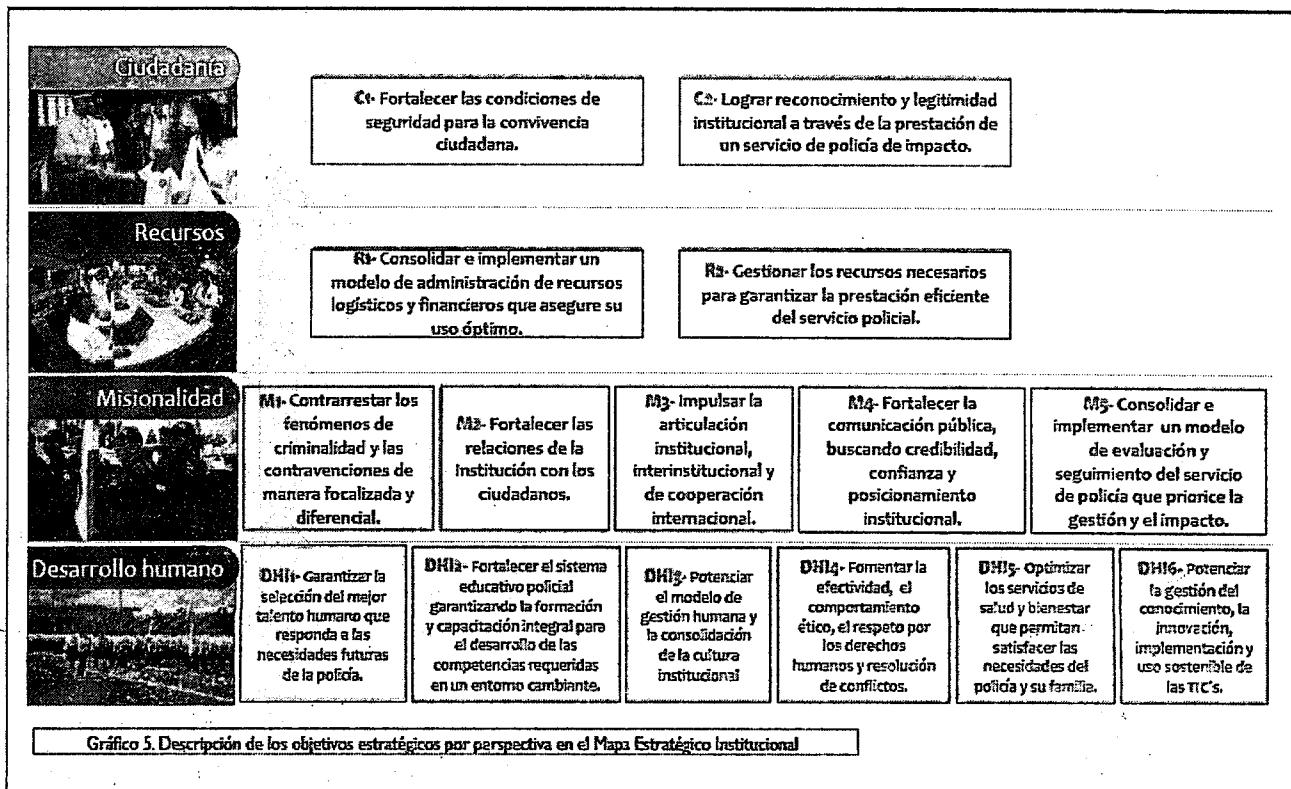
despliegue de sus estrategias operativas, orientando los esfuerzos hacia las problemáticas de violencia, fenómenos y delitos de mayor impacto social, que permita mejorar la seguridad objetiva y subjetiva, para incrementar los índices de credibilidad y confianza de la comunidad hacia la Institución, a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

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

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

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

La Policía Nacional por medio de su Plan Estratégico Institucional Comunidades Seguras y en Paz, proyectó para el cuatrienio (2015-2018) quince (15) objetivos estratégicos, plasmados en el Mapa Estratégico Institucional, así:



Que para el tercer trimestre de 2017 de los cinco (5) objetivos de carácter misional, se analizaron 1 con la ciudadanía y 2 misionales de los cuales se midieron y analizaron 25 indicadores.

# Mapa Estratégico Institucional

Se midieron y analizaron 31 indicadores  
(8-Satisfactorio, 12-Superior, 06-Básico, 05-deficiente)

Ciudadanía

Misionalidad

Desarrollo humano e innovación

Lograr reconocimiento y legitimidad institucional a través de la prestación de un servicio de policía de impacto.

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

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

DH13- Potenciar el modelo de gestión humana y la consolidación de la cultura institucional

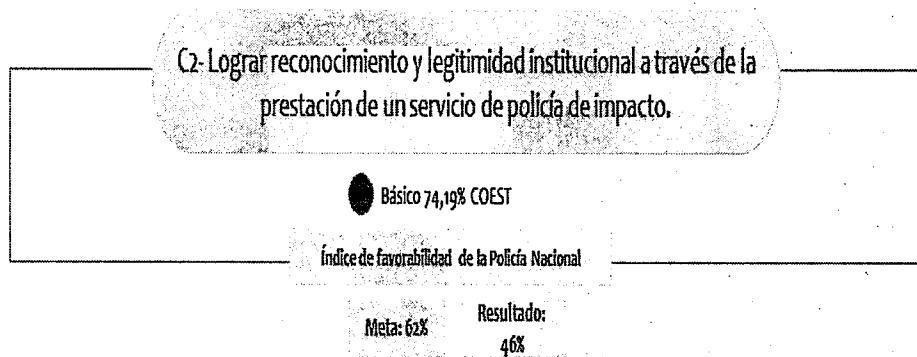
DH14- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humanos y resolución de conflictos.

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

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

\* La Matriz Estratégica de Indicadores cuenta con 15 objetivos estratégicos y 66 indicadores, pero es de resaltar que para el tercer trimestre se analizaron 31 porque tienen temporizador mensual, trimestre cuatrimestral. El restante corresponde a 35 con temporizador semestral y anual; razón por la cual, solo se evidencia la medición de 07 objetivos estratégicos.

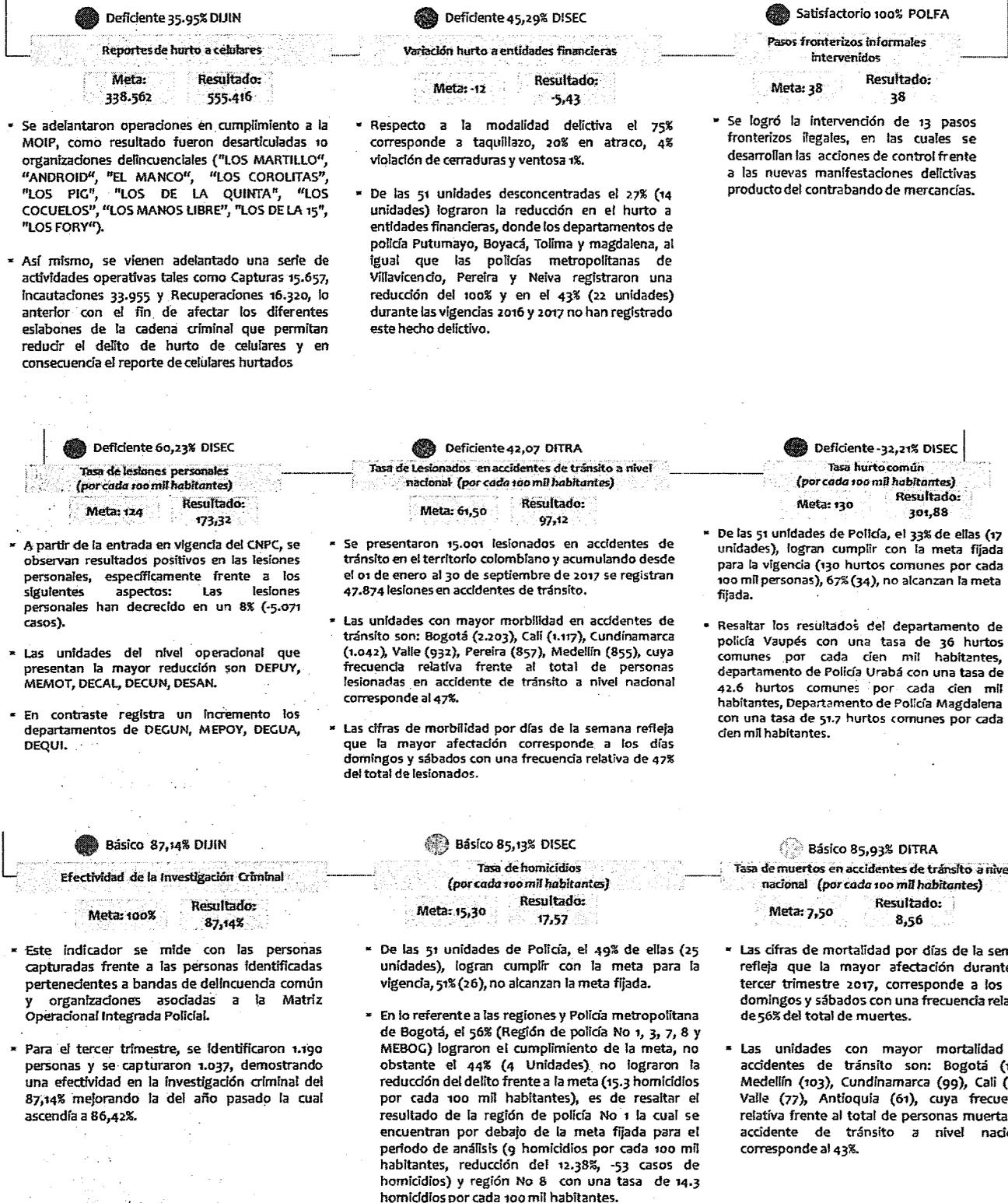
Para el tercer trimestre, la perspectiva ciudadana se midió bajo el indicador denominado "Índice de favorabilidad de la Policía Nacional" el cual obtuvo un resultado del 74,19%. Teniendo en cuenta el plan de mejoramiento anterior, las acciones correctivas formuladas y realizadas fueron eficientes, según los resultados de la encuesta presentada en el mes de agosto por la firma encuestadora Gallup Poll, pasando del 42% al 46%, logrando para el trimestre una evaluación en el rango básico



En la Perspectiva Misionalidad se analizaron 02 objetivos durante el tercer trimestre con 24 indicadores. El trabajo institucional permitió la desarticulación de 425 bandas delincuenciales 2.031 minas intervenidas.

Se realizó la difusión de las nuevas amenazas en cuanto a delitos informáticos y modalidades de mayor impacto, a través de campañas en el portal de ciberseguridad <https://www.policia.gov.co/ciberseguridad> 8, Reporte de delitos informáticos (Ingrese al chat del CAI Virtual y reporte un incidente o delito informático [Chat CAI Virtual](#)). A través de actividades preventivas y operativas de la fuerza pública frente a la incautación de artefactos explosivos se ha logrado evitar atentados contra la infraestructura vial:

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



<p><b>Satisfactorio 100% DIJIN</b></p> <p><b>Desarticulación de Bandas Delincuenciales</b></p> <p>Meta: 425      Resultado: 425</p> <p>Se logró la desarticulación del 100% de los Grupos de Delincuencia Común Organizados (GDCO) – “TIPO C” propuestos para el trimestre, aumentando de 249 a 425 en el acumulado del Indicador.</p>	<p><b>Satisfactorio 97,14% DIPRO</b></p> <p><b>Capturas por delitos ambientales</b></p> <p>Meta: 5.000      Resultado: 4.857</p> <p>Los diferentes operativos realizados por las unidades de Policía del DEAMA, DEVAL, MECUC y DEGUA permitieron obtener estos resultados, sin embargo, se evidencia una disminución con respecto a los resultados del trimestre anterior, atribuida a que algunas unidades no alcanzaron las metas establecidas, adjudicada por la falta de personal Idóneo para la realización de operativos que impacten y contribuyan a la realización de capturas por delitos contra el ambiente y los recursos naturales, especialmente los relacionados con el ilícito aprovechamiento de los recursos naturales.</p>	<p><b>Satisfactorio 100% DIJIN</b></p> <p><b>Desarticulación de Estructuras de Crimen Organizado - ECO</b></p> <p>Meta: 3      Resultado: 3</p> <p>Captura de 76 personas entre ellos integrantes y cabecillas del Grupo Delictivo Organizado “Oficina de Cobro (Seco y Dimax)”, por los delitos de Homicidio, Tráfico, fabricación o porte de estupefacientes, Concierto para delinquir agravado con fines de homicidio, Fabricación, tráfico y porte de armas de fuego o municiones y Homicidio agravado.</p> <p>Captura de 47 personas entre ellos integrantes y cabecillas del Grupo Delictivo Organizado “La Empresa”, por los delitos de Desplazamiento forzado, Homicidio agravado en concurso con Tráfico, fabricación y/o porte de armas de fuego, Concierto para delinquir, Desaparición forzada, Tortura y Secuestro extorsivo.</p>
--	--	--

<p><b>Satisfactorio 100% DIJIN</b></p> <p><b>Incidentes cibernéticos atendidos (PND)</b></p> <p>Meta: 6.052      Resultado: 6.062</p> <p>Se desarrolló difusión de las nuevas amenazas en cuanto a delitos informáticos y las modalidades de mayor impacto, a través de campañas en el portal de <a href="#">cibersseguridad</a> de la Policía Nacional de Colombia <a href="#">caivirtual.policia.gov.co</a>. Igualmente en las redes sociales de seguridad digital @Caivirtual en Twitter y <a href="#">Caivirtual</a> en Facebook, donde se evidenció un aumento de las alertas y seguidores para consolidar una mayor cobertura.</p> <p>Se ejecutaron operaciones contra delitos informáticos, como clonación de tarjetas, daño y hurto en sistema informático, a través de la alineación de objetivos con entidades internacionales como EUROPOL, AMERIPOL, FBI, entre otros.</p>	<p><b>Satisfactorio 91,88% DICAR</b></p> <p><b>Número de municipios con el Sistema Integrado de Seguridad Rural - SISER</b></p> <p>Meta: 357      Resultado: 328</p> <p>Se notificó a los señores Comandantes de las Regiones de Policía, mediante comunicado oficial, especificando los parámetros de implementación y así mismo, en las Metropolitanas y Departamentos priorizados, se cuenta con 1 Coordinador SISER en grado de Teniente Coronel por unidad Policial, 2 Gestores Participación Ciudadana por municipio, los cuales realizan la ejecución del Diagnóstico de Seguridad y Convivencia Ciudadana en cada municipio priorizado, trabajando la Formulación del plan de trabajo en una vereda que atienda necesidades establecidas en el diagnóstico, realizando coordinación inter e <u>intra</u> institucional.</p>	<p><b>Satisfactorio 95,10% DIASE</b></p> <p><b>Secuestro</b></p> <p>Meta: 143      Resultado: 150</p> <p>Los obstáculos presentados en desarrollo de las actividades radican en que no se tiene en tiempo real la totalidad de las denuncias recepcionadas en las diferentes Fiscalías a nivel país de los casos de secuestro presentados, hay casos que no poseen información de las víctimas (generales de ley), relato de los hechos, no relacionan dirección completa del lugar de los hechos, hay casos en que el relato de los hechos en la denuncia no corresponden al delito en referencia.</p> <p>Se efectuaron 22 operaciones contra el secuestro, dentro de la matriz operacional integrada Policial – MOIP (o estratégicas, 03 estructurales y 19 de impacto).</p>
--	---	--

<p><b>Superior 185,71% DITRA</b></p> <p><b>Atentados contra Infraestructura vial (PND)</b></p> <p>Meta: 14      Resultado: 2</p> <p>La disminución se debe a la actividad preventiva y operativa de la Fuerza Pública frente a la incautación de artefactos explosivos, ubicados estratégicamente por esta estructura guerrillera del ELN en los diferentes corredores de movilidad, con fines de causar daños a la infraestructura vial.</p>	<p><b>Superior 351,07% DIRAN</b></p> <p><b>Hectáreas de cultivos ilícitos de coca erradicada manualmente - MDN</b></p> <p>Meta: 4.920      Resultado: 17.273</p> <p>Los resultados de erradicación obtenidos en el tercer trimestre, los funcionarios hallaron toda clase de impedimentos para que no se ejecutara las operaciones de erradicación, encontrando acciones por parte de Grupos Armados Organizados, tales como hostigamientos, cargas dirigidas y atentados contra aeronaves, al igual que 64 bloqueos en los departamentos de Guaviare y Meta generados personal campesinado, estas acciones fueron contrarrestadas por el personal de las CASEG, DICAR y las Unidades Nacionales Antidisturbios demostrando su compromiso institucional y profesionalismo dado a la capacitación recibida por sus Unidades.</p>	<p><b>Superior 151,92% DIJIN</b></p> <p><b>Maquinaria pesada destruida - PND</b></p> <p>Meta: 104      Resultado: 158</p> <p>Teniendo en cuenta la publicación de la Directiva Permanente No 004 del 08/FEB/2017, por parte del Ministerio de Defensa Nacional, se ha facilitado la articulación de las Fuerzas, desarrollando Puestos de Mando Unificados, ejecutando operaciones conjuntas, coordinadas, combinadas e interagenciales, enfocadas a la optimización de resultados y acorde al esfuerzo institucional aportado por las entidades participantes.</p>
---	---	---

Superior 199,71% DICAR

Minas intervenidas (PND)

Meta: 1.017

Resultado:  
2.031

- El aumento de 1.367 minas intervenidas más que el segundo trimestre, obedece principalmente a las acciones de control desarrolladas la Dirección de carabineros y Seguridad Rural, Metropolitanas y Departamentos de Policía; en cumplimiento de la Directiva Operativa Permanente No 001 DIPON - DICAR "parámetros de actuación policial para la intervención integral contra la minería ilegal"; así como el monitoreo que realizar esta Unidad a la estadística registrada en el aplicativo SIEDCO, a fin de corregir inconsistencias.

Superior 134,78% DICAR

Número de operaciones conjuntas coordinadas, combinadas e interagenciales - MDN

Meta: 23

Resultado:  
31

- La Directiva Permanente No 004 del 08/FEB/2017, por parte del Ministerio de Defensa Nacional, ha facilitado la articulación de las Fuerzas y desarrollando Puestos de Mando Unificados, ejecutando así operaciones conjuntas, coordinadas, combinadas e interagenciales, enfocadas a la optimización de resultados, acordes al esfuerzo institucional aportado por las entidades participantes, con el fin de ejecutar acciones de control para combatir la explotación ilícita de yacimiento minero en todo el territorio nacional.

Superior 113,60% DIASE

Tasa de Extorsión

Meta: 7,8

Resultado:  
5,18

- Se desarrollaron 2.660 actividades de prevención, 16 alianzas estratégicas, 1.072 jornadas de prevención, 340 conferencias, impactando en 734.608 ciudadanos.
- Se logró desarticular 121 Grupos de Delincuencia Común Organizado, afectando 53 estructuras GAO- GAOML- GDO - GDCO.
- Los obstáculos presentados en desarrollo de las actividades radican en que no se tiene en tiempo real la totalidad de las denuncias recepcionadas en las diferentes Fiscalías a nivel país de los casos de extorsión presentados, hay casos que no poseen información de las víctimas (generales de ley) así como el relato de los hechos.

## M2- Fortalecer las relaciones de la Institución con los ciudadanos.

Superior 104,17% INSGE

Índice de satisfacción en la atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias

Meta: 69,5

Resultado:  
72,4

- Se procedió a realizar un muestreo aleatorio simple de la siguiente forma: para cada atención a la respuesta de PQR2S, se realizó una selección aleatoria de la base en el aplicativo SIPQRS para el presente trimestre, posteriormente se ejecutaron las encuestas y se consolidaron en el archivo fuente "Consolidado Encuesta de Satisfacción" y la forma de seleccionar la muestra se desarrolló mediante el software SPSS-MO DELER tomando un determinado número de cada unidad, para la evaluación de las variables (satisfacción, interés, asesoría, oportunidad y calidad de respuesta), logrando superar la meta propuesta del 69,5% con 72,40%.

Superior 137,52% DISEC

Funcionarios policiales entrenados para la gestión de riesgo de desastres.

Meta: 1.444

Resultado:  
1.050

- Este resultado ha sido impulsado por la necesidad de poseer personal policial capacitado y entrenado, para atender adecuadamente la ciudadanía afectada por emergencias y desastres de origen natural.

Superior 513,49% DISEC

Variación Hurto a Vehículos - MDN

Meta: -3

Resultado:  
-15,4

- Se evitaron 4.244 hurtos a vehículos, debido al gran trabajo realizado por las distintas unidades en el país, resaltando principalmente el realizado por DEURA (-59 casos), DECAQ (-244 casos), MEMAZ (-24 casos) y la MECUC (-354 casos).

También se presenta el avance del plan de acción frente a los objetivos estratégicos, por direcciones operativas, así:

**DISC 2017 Planes de Acción: 10**

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 312

**Perspectiva Institucional**

M1 - Dinamización del MNVCC.

- Fomento de la denuncia ciudadana - Plan piloto de fortalecimiento de la red de recepción de denuncias en la ciudad de Bogotá y diagnóstico a unidades desconcentradas a nivel país.
- Operacionalización de la Gestión Territorial.
- Organizar y fortalecer Comando de Unidades Operativas Especiales.
- Retos para optimizar el servicio de Policía.

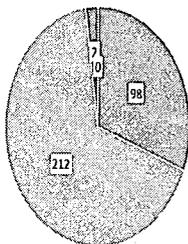
M2 - Arco de la oferta institucional.

M3 - Enfoque estratégico del programa DNS.

M4 - Apropiación del Plan de Comunicación del Plan Estratégico Institucional 2015-2018 comunidades seguras y en paz el igual que la visión 2030.

M5 - Prueba piloto modelo de evaluación.

Plan de trabajo institucional para la implementación del CNPC.



Avance: 66,6%  
Cumplimiento: 97,5%

**Impacto del plan:** apropiación del Plan Estratégico Institucional, gracias a la socialización realizada a nivel nacional en unidades de policía, así mismo se diagnostican unidades desconcentradas para el fortalecimiento de las salas de denuncia; actividades de coordinación interinstitucional en referencia a gestión territorial.

**Nota:** dos tareas vencidas «1.2 Definir y actualizar lineamientos de participación ciudadana» y «2.3 Publicar Guía de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia», en desarrollo de tramites administrativos.

**DICAR 2017 Planes de Acción: 3**

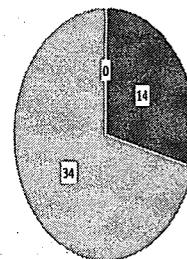
TOTAL TAREAS DEL PLAN: 48

**Perspectiva Nacional**

M1 - Fortalecimiento y despliegue del Sistema Integrado de Seguridad Rural.

M2 - Reconstrucción de los tejidos de confianza en el sector rural

M3 - Dinamización del Sistema Integrado de Seguridad Rural a través de la cooperación nacional e internacional



Avance: 70,8%  
Cumplimiento: 100%

**Impacto del plan:** construcción de herramienta de seguimiento de medición e Impacto del SISER en los 387 municipios donde se implementó en 2016, seguimiento a la implementación de las UBICAR, reuniones de seguimiento al «Proyecto Centro Integrado de Información y Análisis y Control Operacional Rural CICOR» y envío de planos a la embajada americana para revisión.

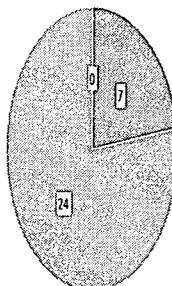
**DIJIN 2017 Planes de Acción: 4**

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 31

**Perspectiva Nacional**

M1

- Fortalecimiento de la Investigación Criminalística de campo a nivel nacional
- Centro de Capacidades para la Ciberseguridad de Colombia C4 (Fase 2)
- Centro de Correlación y Análisis de Organizaciones Criminales (Fase 3). Despliegue diferencial del Análisis Criminal para la persuasión penal en Seccionales de Investigación Criminal
- Fortalecimiento del Grupo Investigativo Anticorrupción



Avance: 77,4%  
Cumplimiento: 100%

**Impacto del plan:** Elaboración y difusión de la «Guía para la inspección y el procesamiento del lugar de los hechos», prueba piloto de análisis criminal en unidades priorizadas, seguimiento de construcción del centro de capacidades para la ciberseguridad en Colombia y fortalecimiento de unidades anticorrupción en las regionales.

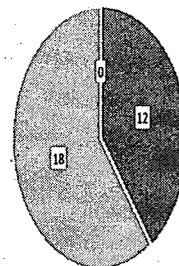
**DIPOL 2017 Planes de Acción: 2**

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 30

**Perspectiva Nacional**

M1 - Fortalecer las capacidades de inteligencia y contrainteligencia, para la consolidación de un paz estable y duradera

M3 - Integrar la inteligencia adaptativa y evolutiva, impulsores de la inteligencia accionable para la cooperación internacional



Avance: 60%  
Cumplimiento: 94,7%

**Impacto del plan:** se definen criterios para la medición y parámetros de calificación, que permiten determinar la incidencia de los productos de inteligencia y contrainteligencia, así mismo permite verificar el despliegue, acompañamiento y uso de la información; se fortalecen los canales de comunicación entre el nivel central y el nivel desconcentrado, para el reporte de novedades a través del módulo «evaluar y retroalimentar» en el SI3

**DIRAN 2017 Planes de Acción: 3**

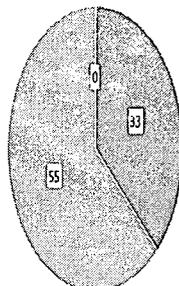
TOTAL TAREAS DEL PLAN: 88

**Perspectiva Nacional**

M1 - Plan Integral de lucha contra el narcotráfico

M2 - Prevención frente a la producción tráfico y consumo de drogas

M3 - Capacidades estratégicas de cooperación institucional, interinstitucional e internacional para el intercambio de información



Avance: 65,4%  
Cumplimiento: 100%

**Impacto del plan:** desarrollo del 1er simposio «en Investigación Criminal, Contra Lavado de Activos y Extinción de Dominio», compartiendo experiencias relacionadas con el lavado de activos y extinción del dominio, fortaleciendo los lazos de cooperación internacional.

Conformación compañías antinarcóticos de erradicación de cultivos ilícitos mediante aspersión terrestre PECAT.

**DIASE 2017 Planes de Acción: 3**

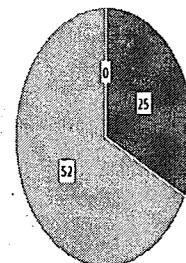
TOTAL TAREAS DEL PLAN: 77

**Perspectiva Nacional**

M1 - Enfoque diferencial y estratégico para contrarrestar los delitos de secuestro y extorsión

M2 - Despliegue estratégico de las acciones preventivas contra el secuestro y la extorsión en los escenarios de postconflicto

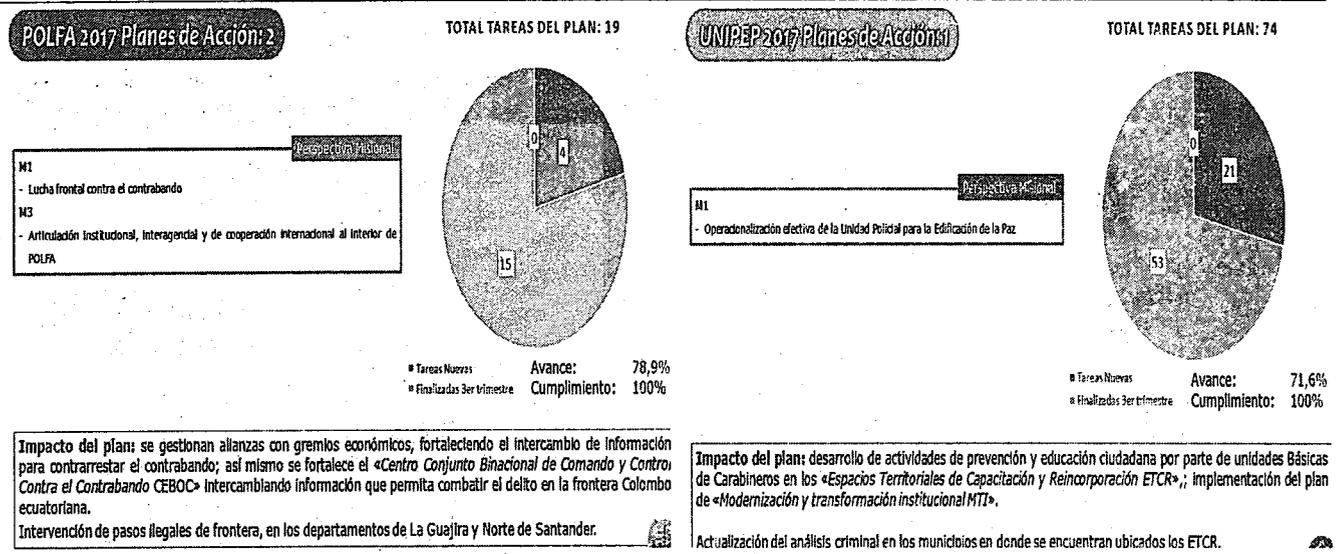
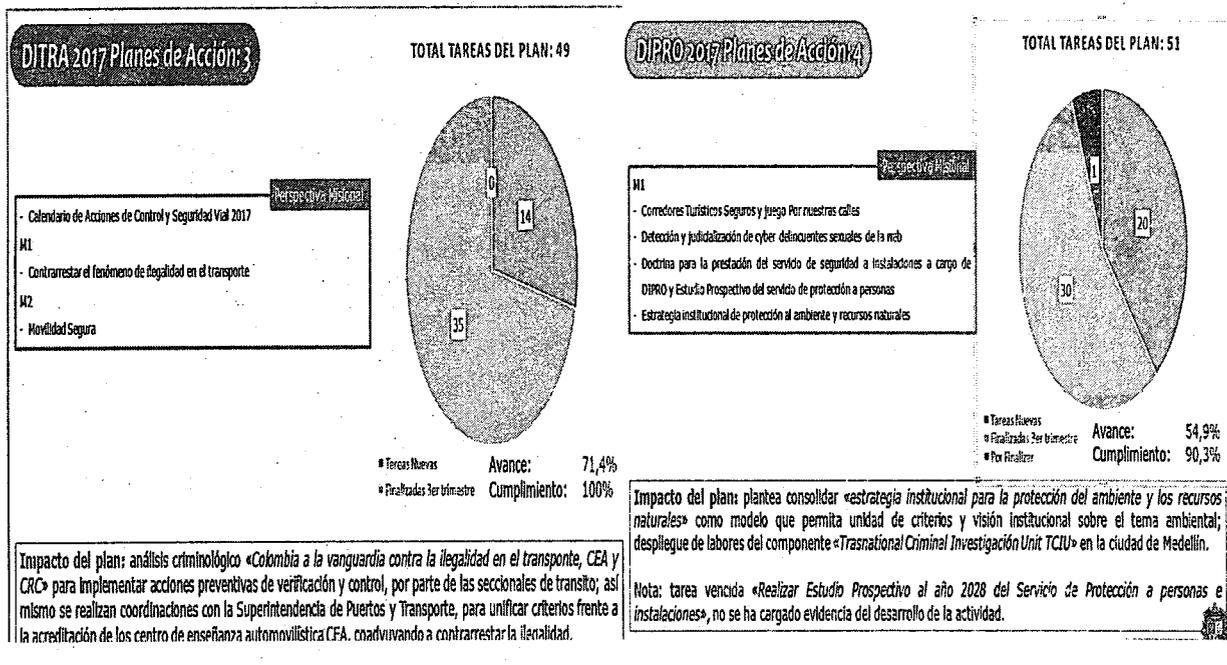
M3 - Potencializar la cooperación interinstitucional e internacional contra el secuestro y la extorsión



Avance: 67,5%  
Cumplimiento: 100%

**Impacto del plan:** implementación del sistema INTERAFIS, reduciendo tiempo de identificación de capturados, mejorando el intercambio de información interinstitucional.

Identificación y priorización del comportamiento delictivo de la extorsión, realizado a nivel nacional.



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

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

### 1.3. componente administración del riesgo

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

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

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

#### Alineación y cumplimiento de la administración del riesgo

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

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

#### La política de gestión integral del riesgo:

La Policía Nacional se compromete a administrar de manera integral los riesgos inherentes a la misionalidad institucional, sirviéndose para ello tanto de la "planeación" (misión, visión, establecimiento de objetivos, metas), como del campo de aplicación (procesos, planes, proyectos, programas, sistemas de información), al igual que del Componente Direccionamiento Estratégico y todos sus elementos.

Del mismo modo expresamos mediante la Gestión Integral del Riesgo, un especial compromiso en el tratamiento de los siguientes riesgos: riesgo de corrupción, aquellos identificados a partir de los aspectos e impactos ambientales", los asociados a los activos de información y peligros del quehacer policial, como

medida preventiva, correctiva o detectiva ante la posible afectación a la integridad policial, el medio ambiente, la seguridad de la información y eventos (accidentes – incidentes) asociados a la seguridad y salud en el trabajo. (Res.04663 del 25-07-2016).

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

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

En [https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/iniciativas-adicionales-del-plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano-2017\\_0.pdf](https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/iniciativas-adicionales-del-plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano-2017_0.pdf) se encuentran publicadas las Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017 versión 2 actualizada el 30/08/2017.

También se cuenta con el mapa de riesgos de corrupción publicado en: <https://www.policia.gov.co/control-interno-anticorrupcion/mapa-riesgo>.

#### **1.4 Componente estrategia antitrámites**

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

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

Trámites:

1. Constancia por pérdida, extravío de documentos o elementos
2. Revisión Técnica de Vehículos
3. Inscripción aspirante a programas de posgrados
4. Inscripción para ingresar como uniformado a la Policía Nacional
5. Matrículas aspirantes admitidos a programas de posgrado
6. Inspección y constancia de identificación técnica de antinarcóticos para aeronaves o elementos
7. Supervisión y control de antinarcóticos para procesos de exportación de mercancías
8. Afiliación al sistema de salud de la Policía Nacional
9. Asignación de cita para la prestación de servicios en salud
10. Atención inicial de urgencia
11. Certificado de defunción
12. Certificado de nacido vivo
13. Dispensación de medicamentos y dispositivos médicos
14. Examen de laboratorio clínico
15. Historia clínica
16. Radiología e imágenes diagnósticas
17. Seguro médico en el exterior

18. Solicitud junta médico laboral
19. Terapia
20. Acompañamiento plan de manejo de tránsito
21. Permiso para transitar vehículo con vidrios polarizados, entintados u oscurecidos
22. Reconocimiento seguro de vida

#### Otros Procedimientos Administrativos (OPAS)

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

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

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

#### **1.5 Componente mecanismos para mejorar la atención al ciudadano**

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

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

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

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

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

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

- ✓ Deberá informar el motivo de la demora por la cual no puede darle la respuesta.
- ✓ Deberá informarle cuando dará respuesta, pero este no podrá exceder del doble del inicialmente previsto.

El objetivo Diseñar e implementar mecanismos de monitoreo y vigilancia al sistema de atención al ciudadano, en los servicios de quejas y reclamos, centros de conciliación y línea directa, para detectar la comisión de conductas del personal que merezcan seguimiento o evaluación en materia disciplinaria; asimismo, consolidar las Oficinas de Atención al Ciudadano, con la tarea de generar actividades integrales, efectivas y oportunas

respecto a la información y orientación al ciudadano, a la gestión resolutoria en la atención de quejas, reclamos, peticiones y sugerencias y a la promoción de la participación ciudadana en la gestión institucional, a través de las veedurías ciudadanas

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

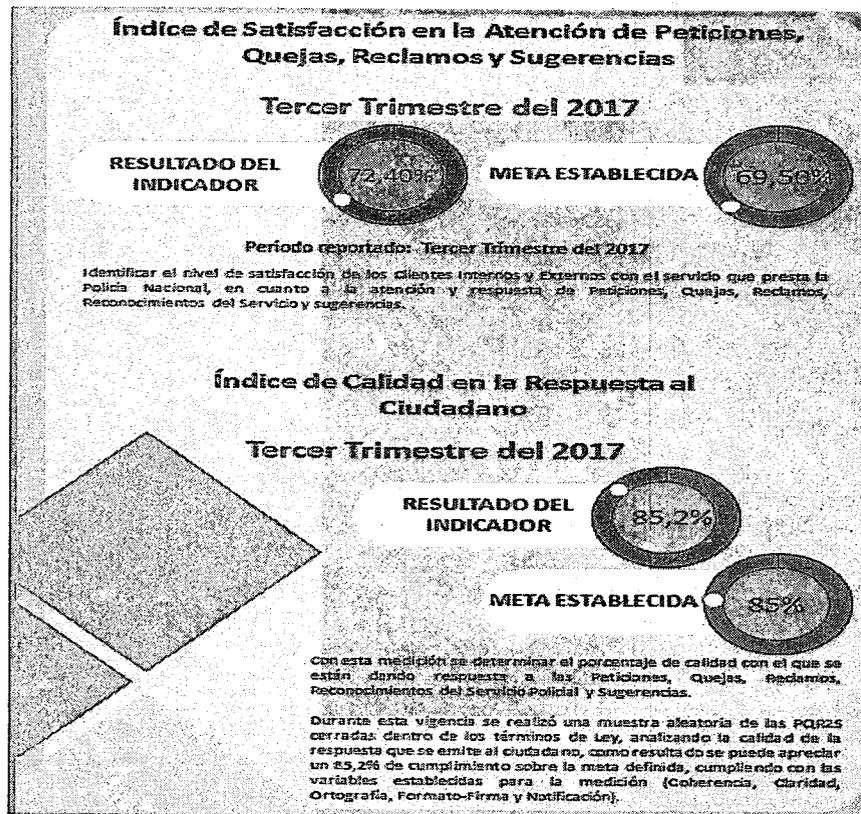
El procedimiento para atender las PQRS, se encuentra definido mediante el documento 1IP-GU-0003 "Guía para la atención de peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias"; dichas dependencias se encuentran establecidas en el territorio nacional donde hayan unidades policiales (Regiones de Policía, Departamentos de Policía, Policías Metropolitanas, Escuelas de Policía, Colegios, entre otros), las cuales cuentan con infraestructura y funcionarios para el desarrollo de la actividad de atención al ciudadano.

Esta Guía sintetiza elementos, conceptos y lineamientos de valor que generan sinergia organizativa, para la mejora continua y ejecución adecuada del proceso de recepción, tratamiento y respuesta de las peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias. Así mismo genera los parámetros para las peticiones, quejas, reclamos, reconocimientos del servicio policial y sugerencias relacionadas con casos de corrupción.

Canales de atención:

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

Para el tercer trimestre de 2017 el índice de satisfacción en la atención a las PQRS, y el índice de calidad en la respuesta al ciudadano fue el siguiente:



### 1.6 Componente mecanismos para la transparencia y acceso a la información

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

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

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

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

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

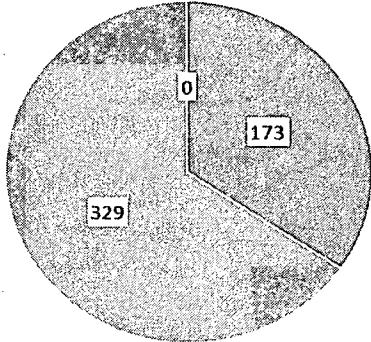
- Implementación del criterio diferencial de accesibilidad a información pública.
- Creación de un mecanismo de seguimiento y control para el monitoreo del acceso a la información pública.

En lo relacionado con el desarrollo de la política integral de transparencia policial, fortalecimiento de asuntos internos, optimización de la conciliación y la mediación en la Policía Nacional y fortalecimiento de la atención al ciudadano, descritos en el objetivo estratégico perspectiva desarrollo humano (en el mapa estratégico institucional) DH14- Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los derechos humanos y resolución de conflictos, para el tercer trimestre 2017 su nivel de avance en el plan de acción es:

**INSGE 2017 Planes de Acción: 4**

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 502

Perspectiva Desarrollo Humano e Innovación
<b>DIH4</b> - Desarrollo de la Política Integral de Transparencia Policial - Fortalecimiento de Asuntos Internos - Optimización de la conciliación y la mediación en la Policía Nacional - Fortalecimiento de la atención al ciudadano



■ Tareas Nuevas                      Avance:                      65,5%  
 ■ Finalizadas 3er trimestre      Cumplimiento:            100%

**Impacto del plan:**; implementación del «Centro Integrado de Información e Inteligencia para la Transparencia Policial CI3TP» en nivel central, Regional y Local; desarrollo de la campaña de prevención (Vacuna Triple I-C). Revisión, aprobación del contenido y diseño de la «Cartilla Disciplinaria».

VI seminario «taller de actualización jurídica, psicosocial y de calidad», para funcionarios de los centros de conciliación.

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

**Fortalezas**

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

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

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

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

**Sitio Web:** <https://www.policia.gov.co/> ;

**Redes sociales:** <https://www.facebook.com/Policianacionaldeloscolombianos>,  
<https://twitter.com/policiacolombia?lang=es>, <https://www.instagram.com/policiadecolombia/>,  
<https://www.youtube.com/user/policiadecolombia>, <https://www.flickr.com/photos/policiacolombia>,  
<https://plus.google.com/+PoliciaGovColombia> , <https://www.pinterest.com/policiacolombia/>;

**Impresos:** Periódico Policía Nacional de Colombia, <https://www.policia.gov.co/contenido/peri%C3%B3dico-pnc-edici%C3%B3n-n%C2%B026-el-c%C3%B3digo-de-la-convivencia>;

**Red de emisoras:** con 39 emisoras Institucionales

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

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

Para el desarrollo del plan de acción para el tercer trimestre 2017, en la perspectiva misional relacionado con el objetivo estratégico M4 fortalecer la imagen humana de la Policía, se programaron y desarrollaron las siguientes tareas, como evidencia se encuentran informes de las unidades comprometidas en la S.V.E:

- **Comunicación interna:** se realizaron las visitas de asesoría y acompañamiento para la implementación del nuevo modelo de gestión de la comunicación interna.
- **Coordinación enlace:** se desarrollaron actividades de acercamiento y cubrimiento con la comunidad en articulación con las direcciones (DIPRO, DICAR, DIJIN, DISEC, DIASE, DINCO, DIRAN) las emisoras institucionales a nivel nacional, realizaron programas y actividades de acercamiento con la comunidad, en donde se difundió mensajes y estrategias misionales que permitan fortalecer la imagen de la Policía Nacional.
- **Relaciones estratégicas:** la tarea generar historias de paz y convivencia ciudadana para fortalecer la credibilidad y confianza institucional, Comunicaciones Estratégicas de las Metropolitanas de Policía, generaron la publicación de contenidos de color (historias de vida donde se resalte la labor policial) en los medios de comunicación regionales, los cuales hacen referencia a la aplicación del Nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia.

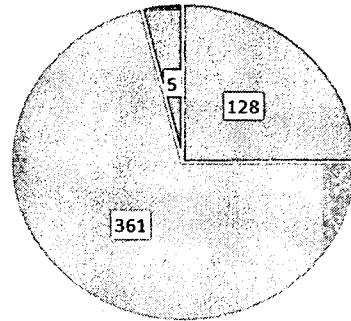
Su avance en el plan de acción para el tercer trimestre fue:

## COEST 2017 Planes de Acción: 1

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 514

M4  
- Fortalecer la imagen humana de la Policía Nacional

Perspectiva Misional



■ Tareas Nuevas  
□ Finalizadas 3er trimestre  
■ Por Finalizar

Avance: 74,1%  
Cumplimiento: 98,7%

**Impacto del plan:** se realizan actividades de vínculos y relacionamiento estratégico con la comunidad, por una Colombia Segura y en Paz, así como «policia por un día» en distintas unidades a nivel nacional.

### Publicación de los estados financieros

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

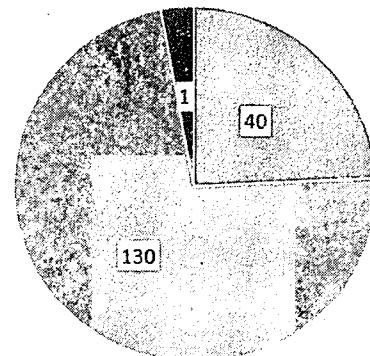
En cuanto al plan de acción para el tercer trimestre 2017, en la perspectiva recursos relacionado con el objetivo estratégico R1 se programaron y se realizaron las siguientes actividades: eficiencia en la gestión financiera e implementación de las NICSP en la Policía Nacional, eficiencia y control en la adquisición de bienes de la Policía Nacional, mantenimiento y evaluación del modelo de administración de los recursos logísticos y financieros, modernización, fortalecimiento y mejora continua de la cadena logística de la Policía Nacional; los informes se encuentran registrados en la S.V.E y su avance es:

## DIRAF 2017 Planes de Acción: 4

TOTAL TAREAS DEL PLAN: 171

RI  
- Eficiencia en la gestión financiera e implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público en la Policía Nacional  
- Eficiencia y control en la adquisición de bienes de la Policía Nacional  
- Mantenimiento y evaluación del modelo de administración de los recursos logísticos y financieros  
- Modernización, fortalecimiento y mejora continua de la cadena logística de la Policía Nacional

Perspectiva Recursos



■ Tareas Nuevas  
□ Finalizadas 3er trimestre  
■ Por finalizar

Avance: 76%  
Cumplimiento: 99,2%

**Impacto del plan:** el avance del proyecto de implementación de las normas internacionales de contabilidad NISCP, se encuentra al día en el cronograma establecido; se optimiza el mantenimiento y evaluación del modelo de administración de los recursos logísticos y financieros

Los Estados Financieros trimestralmente son publicados en <https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/estados-financieros-30-junio-2017.pdf>, como en la cartelera del sótano del edificio de la Dirección General.

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

## **MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **Fortalezas**

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

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

Para la elaboración del programa anual de auditorías para la vigencia 2017 se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

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

A 30 de septiembre de 2017 se han realizado las siguientes auditorías internas, así:



### Auditorías

ESPECIFICAS	72
CALIDAD	27
INTEGRAL	4
COMBINADA	5
SEGUIMINETO	5
AMBIENTAL	2
SGSST	1

**Total**  
116

**Total**  
661

### Hallazgos

ESTRATÉGICO	12
TÁCTICO	3
OPERACIONAL	646
ALCANCE	637
OPERACIONAL	24

#### Top 5 unidades con mayor afectación

DISAN	61 hallazgos
DECUN	60 hallazgos
DIJIN	57 hallazgos
MEPAS	50 hallazgos
MECUC	47 hallazgos

#### Top 5 procesos con mayor afectación

DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO	139 hallazgos
ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS	130 hallazgos
LOGISTICA Y ABASTECIMIENTO	93 Hallazgos
DIRECCIONAMIENTO TECNOLÓGICO	43 hallazgos
DIRECCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION INTEGRAL	41 hallazgos

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

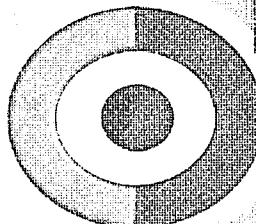
La Contraloría General de la República realizó auditoría a la cuenta vigencia fiscal 2016, con el siguiente resultado: "FENECIMIENTO DE CUENTA - Con base en la calificación de los componentes, obtenida en la evaluación de la Gestión y Resultados y Opinión de los Estados Financieros, la Contraloría General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



Control de la gestión	20%
Procesos Administrativos	78,4%
Prestación de bienes y servicios	78,4%
Gestión presupuestal	78,4%
Indicadores	82,2%
Control de Resultados	30%
Cumplimiento e impacto de planes, programas y proyectos	79,2%
Objetivos Misionales	79,0%
Control de la legalidad	40%
Control de la Legalidad	100%
Brigada de Control Interno	10%
Evaluación de la calidad	86,60%
Control de la calidad de los procesos	30%
Opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros	100%
Calidad de los sistemas de registro	100%

#### 110 Unidades Auditadas

DIPON- Nivel central	DEQUI
MEPOY-DECAU	MEBAR-DECAL
METIB-DETOL-CENOP-ESGON	MECUC-DENOR
METIB-DETOL-ESREY	MEBUC-DESAN
MEMAZ-DECAL	DEVIC



#### Contraloría

Conceptúa la Policía Nacional en escala FAVORABLE con un 85,94 Y fenece la cuenta fiscal 2016

#### 124 hallazgos registrados

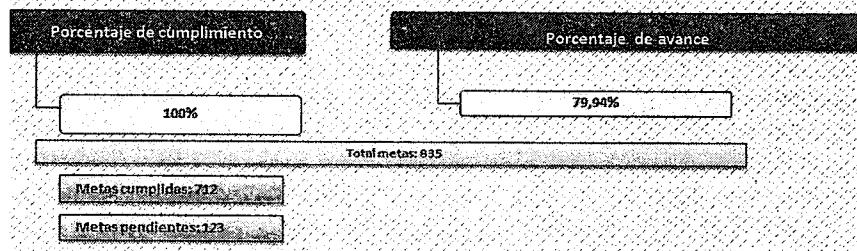
37 de ellos con alcance

FISCAL	9
DISCIPLINARIO	13
INDAGACIONES PRELIMINARES	7
BENEFICIOS DE AUDITORIA	8

Como resultado de la auditoría se construyó un plan de mejoramiento institucional por parte de los dueños de procesos de primer nivel, en coordinación del Área de Control Interno, con acciones de mejoramiento que se desarrollan a través del cumplimiento de metas transversales a la Institución, direccionadas a subsanar las causas que generaron los hallazgos dentro del proceso de auditoría, el cual se presentó a través del Sistema Electrónico de Rendición de la Cuenta e Informes SIRECI de la Contraloría General de la República.

A estos planes de mejoramiento se les realiza auditorías de seguimiento, con el fin de verificar su efectividad, como se puede ver en el avance del plan de mejoramiento institucional, que se presenta de forma semestral:

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



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

En la autoevaluación institucional se elaboró la Estrategia Anticorrupción, atención al ciudadano y participación ciudadana, publicada en la página web <https://www.policia.gov.co/control-interno-anticorrupcion/plan-anticorrupcion>. el Área de Control Interno en el tercer cuatrimestre realizó auditoría de seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano dando como resultado un 53,38% de avance del plan, así:

SEGUIMIENTO A LAS ESTRATEGIAS DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO				
Agosto 18 de 2017: Ordenado mediante Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción"				
Componente	Actividades Programadas	Actividades Cumplidas	% de avance	Observaciones
Atención al Ciudadano	15	3	20 %	Las actividades se vienen desarrollando conforme a las fechas planificadas.
Racionalización de Trámites	14	7	50.00 %	La página del sistema único de información de trámites, contiene 2 trámites aprobados por el DAFP para la vigencia 2017.
Rendición de Cuentas	67	39	58.82 %	La institución tiene los lineamientos creados para este componente y se desarrollan actividades para el cumplimiento en la vigencia 2017.
Mecanismos para la transparencia y acceso a la información	91	45	49.45 %	El porcentaje de avance de las actividades programadas, hacen referencia a la estrategia de Gobierno en Línea en la Policía Nacional.
Iniciativas adicionales	51	31	60.78 %	El componente "INICIATIVAS ADICIONALES" se encuentra publicado en la WEB, y se está desarrollando dentro de los tiempos establecidos.
Gestión del riesgo de corrupción-mapa de riesgo de corrupción.	337	294	87.24 %	Es el nivel de avance y cumplimiento al plan de tratamiento de riesgos institucional vigente en la SVE "PTR INSTITUCIONAL INICIATIVAS ADICIONALES PAAC 2015-2018" de las actividades programadas y cumplidas en la vigencia 2017.
Seguimiento de la estrategia	 Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA Jefe Área de Control Interno			
AVANCE DEL PLAN				54.38 %

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

Para la ejecución presupuestal para el tercer semestre de 2017 fue del 73,86% superando la meta programada en 3,32%

EJECUCIÓN A 30-09-2017						METAS SEPTIEMBRE-2017			
CONCEPTO DEL GASTO	APROPIACION	COMPROMISOS	%	OBLIGACIONES	%	COMPROMISOS	%COMP	OBLIGACIONES	%OBL
FUNCIONAMIENTO	8.755.987.567.132,13	6.720.590.342.057,87	76,75%	6.203.902.919.566,32	70,85%	6.451.091.901.504,14	73,57%	5.696.420.574.185,30	65,19%
GASTOS DE PERSONAL	5.858.749.163.078,69	4.444.183.064.965,45	75,86%	4.440.165.496.575,29	75,79%	4.078.861.167.335,38	69,62%	4.043.708.672.356,91	69,02%
GASTOS GENERALES	1.852.043.326.487,44	1.527.114.853.668,47	82,46%	1.014.461.037.638,08	54,78%	1.592.201.647.781,25	85,97%	872.682.815.440,88	47,12%
TRANSFERENCIAS	1.045.195.077.566,00	749.292.423.423,95	71,69%	749.276.385.352,95	71,69%	780.029.086.387,51	74,63%	780.029.086.387,51	74,63%
INVERSIÓN	198.263.811.072,00	190.236.060.532,35	95,95%	44.399.941.421,22	22,39%	172.509.342.013,75	87,01%	82.319.134.357,09	41,52%
TOTAL PONAL	8.954.251.378.204,13	6.910.826.402.590,22	77,18%	6.248.302.860.987,54	69,78%	6.623.801.243.517,89	73,86%	5.778.739.708.542,39	64,66%

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

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

#### OPORTUNIDAD DE MEJORA

Mejorar la prestación del servicio y el control sobre el mismo, en consideración a resultados de las PQRS, percepción de seguridad con relación a los resultados de las encuestas desarrolladas por los diferentes firmas encuestadoras, reportes de medios de comunicación y opinión pública.

Reevaluar el nivel de contingencia de los controles existentes en los procesos de la institución, para minimizar la materialización de los riesgos, los relación con la ética y los hallazgos evidenciados en las auditorías internas y las Contraloría General de la República.

#### ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno en la Policía Nacional se encuentra implementado, en un nivel de madurez satisfactorio, alineado y acorde con lo establecido en el Decreto 943 del 21 mayo de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que se acoge a las expectativas institucionales dentro del Sistema de Gestión Integral; lo cual ha permitido realizar el mejoramiento continuo a los procesos, la definición y aplicabilidad de controles y de las mejoras consideradas producto de las auditorías internas y las practicadas

por los entes externos de control; así mismo, aplicación del autocontrol, tomando medidas preventivas para garantizar el logro de los resultados.

En la actualidad la Institución se encuentra en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

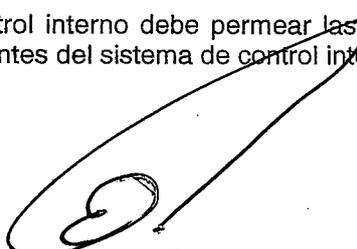
El Área de Control Interno en desarrollo de sus roles ha realizado actividades de asesoramiento, acompañamiento, fomento de la cultura, entre otras, encaminadas al mejoramiento continuo del sistema de control interno de la Policía Nacional, atendiendo los lineamientos que para tal fin dicta el Departamento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

En la actualidad está pendiente desarrollar lo establecido en el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 0648 del 19 de abril de 2017, relacionado con los nuevos roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control para desarrollar su labor las unidades u oficinas de control interno o quien haga sus veces, para lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública determinará los lineamientos para el desarrollo de los citados roles.

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

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

El ejercicio del control interno debe permear las diferentes dependencias de la institución a través de los diferentes componentes del sistema de control interno.



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

Elaborado por: TES21 Lyda Pardo Acosta  
Revisado por: TC. Te. Edna Teresa Rodríguez Molina  
Aprobado: Cr. Raul Deigado Zúñiga  
Fecha de elaboración: 10/11/17  
Archivo: CARPETAS LYDA 2017; INFORME EJECUTIVO ANUAL 2017