POLICÍA NACIONAL
OFICINA DE PLANEACIÓN
Centro de Pensamiento y
Doctrina Policial (CENPO)

ISSN 02463-1272

Analectas de Doctrina OFPLA CENPO

Año 03 - Septiembre 2017 - Edición No. 4

INSPIRADOS EN USTED

Proceso de Modernización y Transformación Institucional.

POLICÍA NACIONAL
OFICINA DE PLANEACIÓN
Centro de Pensamiento yDoctrina Policial (CENPO)

Analectas de Doctrina OFPLA
ISSN 02463-1272

General
Jorge Hernando Nieto Rojas
Director General Policía Nacional

Mayor General
Ricardo Alberto Restrepo Londoño
Subdirector General Policía Nacional

Mayor General
Carlos Ramiro Mena Bravo
Inspector General

Brigadier General
Fabián Laurence Cárdenas Leonel
Jefe Oficina de Planeación

Coronel
Ricardo Blanco Gómez
Jefe Oficina de Comunicaciones Estratégicas

Grupo Diseño, Publicaciones e Identidad Visual

Edición No. 4
Año 3, Septiembre 2017
Bogotá D.C.

Agradecimiento a la Revista Policía Nacional por autorizar la publicación de este especial.

Contenido

ESPECIAL MTI

Cumbre de Generales implementó la ruta MTI 5

Ruta 7921: la clave para diseñar el cambio 8

¡Inspirados en Usted! 10

Fortalecimiento del servicio de policía al ciudadano en las calles 12

Llegaron los Guardabosques y los 'Carabineros de mi Tierra' 14

La Estrategia Nacional contra el Crimen Organizado 16

En marcha Cuerpo Élite para la paz 18

Cuatro aspectos garantes del control social 20

La misión de proteger la vida y la riqueza de nuestro país 22

Fortalecer el bienestar policial, objetivo clave de MTI 26

En la búsqueda del mejor talento humano 28

A crecer en 50.000 funcionarios en los próximos diez años 30

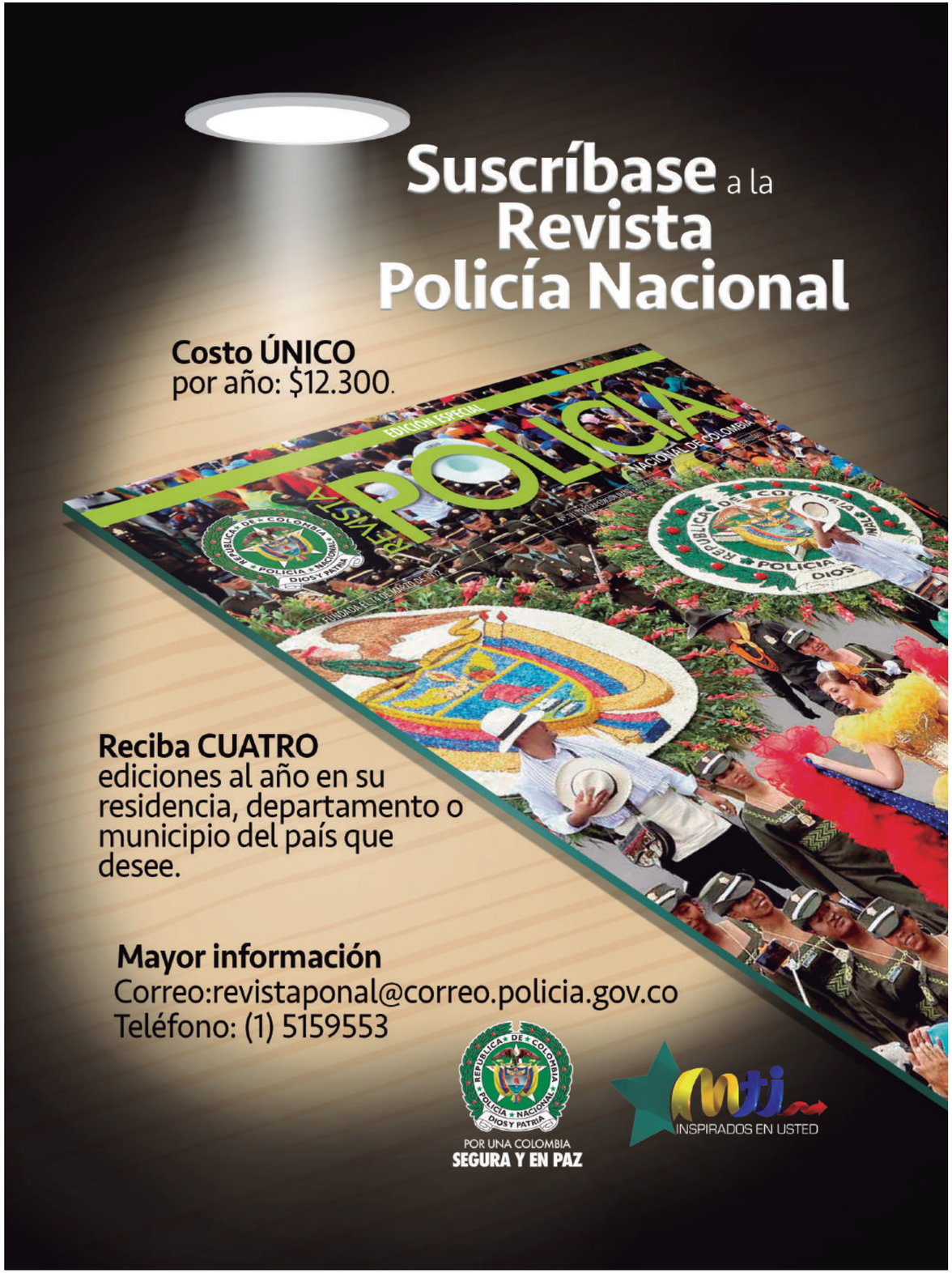
Habrá 10.000 nuevas mujeres en la Policía 32

Una educación policial para el nuevo país 34

Optimización logística y financiera, pilar esencial
en la Modernización y Transformación Institucional 36

REPORTAJE GRÁFICO

El desfile de los cinco colores 38



UN 20 DE JULIO MTI

Gr. Jorge Hernando Nieto Rojas Director General Policía Nacional

Cuando presencié el imponente Desfile del 20 de Julio en honor a todo el pueblo colombiano me sentí más que orgulloso de pertenecer a nuestra Policía Nacional.

Sentí especial orgullo al ver la disciplina, la mística y el amor patrio con el que marcharon los policías que exaltaron el valor de los colores amarillo, azul y rojo de nuestro tricolor, unidos al blanco y verde de la bandera de nuestra Institución.

En todo el país, los policías de Colombia mostraron el rostro más amable de una Institución humana, íntegra, disciplinada, innovadora y efectiva en su gestión; una Policía Nacional unida, vigorosa, altiva, moderna y digna representante de nuestra sociedad.

Quiero felicitar a cada uno de los señores oficiales, suboficiales y mandos del Nivel Ejecutivo, patrulleros, agentes y personal no uniformado por todo el esfuerzo realizado para que este Desfile llegara al corazón de todos los colombianos.

Ustedes hicieron de este 20 de Julio una verdadera fiesta patria. Ustedes rindieron el más sentido de los homenajes a un pueblo que los lleva en el corazón y que considera a la Policía Nacional patrimonio de todos los colombianos.

Todo ese pliegue de capacidades humanas, logísticas y tecnológicas deben seguir siendo fuente de inspiración para fortalecer nuestro trabajo en equipo y así ayudar a construir una Colombia Segura y en Paz.

Los retos que plantea el nuevo contexto de país para la consolidación de la paz se constituyen para la Policía Nacional en el norte institucional, que orienta las directrices y decisiones estratégicas para contribuir eficazmente a fortalecer la confianza social, garantizar la convivencia y la paz en Colombia.

Consciente de este gran reto, a partir de un proceso de revisión estratégico interno y alineados con las recomendaciones del informe de la Comisión consultiva de alto nivel, se puso en marcha la construcción y diseño de la gestión del cambio, mediante un proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), para proyectar la Policía Nacional en función de su fortalecimiento estratégico y para consolidar un cuerpo de policía más humano, íntegro, disciplinado, innovador y cercano al ciudadano.

Este proceso, en su fase de formulación, contó con la participación de 218 funcionarios de diferentes unidades de la Policía Nacional, quienes integraron siete Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN), nueve Planes de Desarrollo, dos Comités Técnicos Especiales y una Secretaría Ejecutiva Ampliada, como metodología innovadora de planeación estratégica para marcar la ruta de las transformaciones estructurales y funcionales que requiere la Policía Nacional.

Como resultado de esta fase de formulación, se consolidaron 14 planes especiales de acción, orientados a responder de manera efectiva a las necesidades de la Institución en su direccionamiento estratégico, organizacional, modernización del servicio de policía, desarrollo y profesionalización del talento humano, cultural, integridad y transparencia. Este proceso de formulación estratégica para la gestión del cambio toma como base el Plan Estratégico Institucional 'Comunidades Seguras y en Paz' y la Visión 2030 de la Institución.

En este sentido y como resultado de esta fase de formulación para la gestión de cambio del proceso MTI se consolida un portafolio de iniciativas, agrupadas en las dimensiones de ámbito estratégico, humano, operacional, organizacional, administrativo y financiero, que serán la hoja de ruta para conducir los cambios que requiere la Institución, en aras de contribuir de manera decisiva a potenciar el servicio de Policía de cara al ciudadano, para asumir el compromiso histórico de transformar las realidades sociales, de seguridad y convivencia que demandan todos los colombianos, a la luz del posconflicto y frente a la edificación de la paz.

ASÍ AVANZA EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

CUMBRE DE GENERALES IMPLEMENTÓ LA RUTA MTI

En Cali, durante el primero y 3 de agosto, el Cuerpo de Generales y demás comandantes supervisaron la ruta movilizadora para una Institución fortalecida, moderna, transparente, absolutamente cercana al ciudadano y dotada de las capacidades necesarias para la consolidación de la seguridad y convivencia ciudadana, de cara a los nuevos retos y desafíos de país.

Brigadier General Fabián Laurence Cárdenas Leonel Jefe Oficina de Planeación Policía Nacional

Los retos que plantea el nuevo contexto de país para la consolidación de la paz se constituyen para la Policía Nacional de todos los colombianos en el norte institucional que orienta las directrices y decisiones estratégicas para contribuir eficazmente a fortalecer la confianza social, garantizar la convivencia y la paz en Colombia.

Consciente de este gran reto, a partir de los lineamientos del Gobierno Nacional, de un proceso de revisión estratégico interno y alineados con las recomendaciones del informe de la Comisión Consultiva de alto nivel, se puso en marcha la construcción y diseño de la gestión del cambio, en atención a los lineamientos del señor Presidente de la República en el marco del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) anunciado el pasado 21 de marzo, para proyectar la Policía Nacional en función de su fortalecimiento estratégico y para consolidar un cuerpo de Policía más humano, íntegro, disciplinado, innovador y cercano al ciudadano.

La implementación del Proceso MTI fue el tema central de la más reciente Cumbre de Generales y comandantes efectuada en la ciudad de Cali entre el primero y el 3 de agosto, la cual fue liderada por el director general de la Policía Nacional, general Jorge Hernando Nieto Rojas.

Este proceso avanza en su fase de formulación, la cual se está desarrollando sobre una innovadora metodología de trabajo, que integra una visión constructivista y participativa de funcionarios y profesionales de diferentes unidades de la Policía Nacional.

Así se ha diseñado una arquitectura de trabajo dentro de un sistema operativo dual, haciendo uso de buenas prácticas y teorías de desarrollo de organizaciones de la alta gerencia internacional. Se han instalado siete Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN), nueve Planes de Desarrollo, dos Comités Técnicos Especiales y una Secretaría Ejecutiva Ampliada, dentro de una metodología innovadora de planeación estratégica para formular la ruta de las transformaciones y acciones modernizantes que requerirá la Policía Nacional.

Con la puesta en marcha del Plan de Movilización para la Gestión del Cambio, en el marco del Proceso de Modernización y Transformación Institucional, la Policía Nacional avanza en el desarrollo de las líneas estratégicas definidas por el señor Presidente de la República para la orientación de este proceso de cambio y mejora, en los siguientes aspectos:

1. Fortalecer el servicio de policía para el ciudadano en las calles.
2. Adaptar la educación policial al nuevo contexto de país.
3. Fortalecer la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural.
4. Actuar con mayor contundencia contra el crimen organizado.
5. Fortalecer la Policía Nacional estructural y administrativamente.
6. Renovar las Regiones de Policía.
7. Fortalecer y desplegar la Policía de Turismo e Infancia y Adolescencia.
8. Fortalecer la Política Integral de Transparencia Policial.
9. Sostener y aumentar la planta de personal de la Institución.
10. Revisar la Dirección de Protección y Servicios Especiales.
11. Robustecer tecnológicamente la seguridad y convivencia ciudadana.
12. Aspectos normativos e implementación del Código Nacional de Policía y Convivencia.
13. Estatutos de carrera.
14. Fortalecer el bienestar policial.
15. Estudio de fórmulas para cofinanciar la seguridad y convivencia ciudadana.

Frente a cada una de las líneas estratégicas planteadas se designaron gerentes y equipos de implementación, con la supervisión directa del mando institucional y en estrecha alineación con el señor Ministro de Defensa Nacional. Los procesos de decisión estratégica serán incorporados por el alto mando al seno de la Cumbre de Generales, que ya se ha institucionalizado como una herramienta de innovación.

Todos los aspectos que se prioricen dentro del Proceso de Modernización y Transformación de la Policía de todos los colombianos serán presentados al Departamento Nacional de Planeación (DNP), para ser consignados en un documento de política pública (CONPES), como lo dispuso el Gobierno Nacional, para el fortalecimiento de la Policía Nacional en el marco de la convivencia y seguridad ciudadana y de cara al desarrollo de la Policía que requiere el nuevo escenario del posconflicto.

El proceso de modernización atiende las necesidades de la Institución en su direccionamiento estratégico, organizacional, modernización del servicio de policía, desarrollo y profesionalización del talento humano y cultural, integridad y transparencia. Este proceso de formulación estratégica para la gestión del cambio toma como base el Plan Estratégico Institucional y la Visión al año 2030 de la Institución.

El Proceso de Modernización y Transformación inició internamente con la implementación de las cumbres de Generales, el ajuste del Plan Estratégico Institucional 'Comunidades Segura y en Paz 2015-2018', la activación de un Comité de Revisión Estratégica e Innovación Policial CREIP-4; la creación de la Unidad para la Edificación de la Paz (UNIPEP) y la implementación del proyecto de T.GER+ (Transformación de la Gestión territorial de la seguridad con enfoque al Ciudadano), para fortalecer la Región de Policía; así como con las acciones para la implementación del Código Nacional de Policía y Convivencia, que aprobó el Congreso de la República.

El Plan Estratégico fue la plataforma de la transformación y el primer componente del cambio. Obedeció a un ejercicio de planeación estratégica y análisis de contexto, sobre las transformaciones sociales, las mutaciones del crimen y la perspectiva de la nueva Colombia.

El Plan es un aporte fundamental para la construcción de un país en paz. Fijó la formulación estratégica, la Visión al año 2022, los valores y principios axiológicos, y las 7 políticas institucionales misionales; pero, sobre todo, determinó 15 objetivos estratégicos de la Policía, su Visión estratégica de desarrollo al año 2030 y los 4 grandes horizontes de desarrollo institucional, que se orientan a:

1) La seguridad ciudadana urbana.
2) La seguridad ciudadana rural.
3) La investigación criminal.
4) Y la cooperación internacional.

Este Plan tiene como objetivo fundamental el ciudadano y, por eso, toda su arquitectura busca fortalecer las condiciones de seguridad para la convivencia ciudadana y lograr el reconocimiento y legitimidad institucional a través de la prestación de un servicio de policía mucho más efectivo y cercano al ciudadano. Es una respuesta que también se encuentra alineada a la planeación sectorial del Ministerio de Defensa.

Como lo indicó el señor Presidente, estamos edificando la Policía del posconflicto y de las nuevas transformaciones sociales para un país en paz y convivencia, como todos los colombianos anhelan. En este segundo semestre del año contaremos con planes de acción, que contribuirán a transformar y modernizar integralmente el servicio de policía de cara al ciudadano.

La Policía tiene un norte estratégico definido y está para quedarse en la mente y los corazones de cada familia colombiana. Seguiremos construyendo un cuerpo policial que cada día sea más profesional, vanguardista, innovador y legítimo, que se proyecte y ajuste a las necesidades sociales del país y de nuestros conciudadanos. Tenemos y tendremos una de las mejores Policías de la historia.

PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

RUTA 7921: LA CLAVE PARA DISEÑAR EL CAMBIO

El Plan de Movilización y Gestión implementó 7 Cetines y 9 Planes de Desarrollo; 2 Comités Técnicos Especializados y el acompañamiento de una Secretaría Ejecutiva Ampliada.

Cr. Carlos A. Gutiérrez López Jefe Centro de Pensamiento y Doctrina Policial

Soportados en la metodología de planeación estratégica y con la activación de mecanismos innovadores como los Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN), la Policía Nacional definió los 14 planes de acción que la llevarán a su proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI).

Como hoja de ruta se diseñó el Plan de Movilización y Gestión del Cambio que implementó un sistema dual de mesas de trabajo 7-9-2-1, con 7 Cetines y 9 Planes de Desarrollo; la instalación de 2 Comités Técnicos Especializados y el acompañamiento de una Secretaría Ejecutiva Ampliada.

Los siete Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN) se convocaron como instancias estratégicas con el propósito de formular, dinamizar, impulsar e implementar iniciativas de cambio frente a temas como: fortalecimiento del servicio de policía, fortalecimiento de la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural, contundencia contra el crimen organizado, revisión y fortalecimiento de la Inspección General, educación policial, bienestar policial y renovación de la estructura institucional.

Bajo la premisa funcional de 'formular para implementar', los Cetines estuvieron integrados por funcionarios de cada una de las unidades policiales comprometidas, con capacidad de decisión, pensamiento estratégico y conocimiento especializado frente a la temática abordada. Además, consultaron la opinión de expertos, tanto de otras unidades policiales como de entidades e instituciones externas, que ayudaron en la construcción y presentación de las iniciativas de cambio.

Los nueve Planes de Desarrollo abordaron temas puntuales dentro del proceso de Modernización y Transformación Institucional que, por su naturaleza, requerían un desarrollo fundamentalmente técnico, como: crecimiento personal y estatuto de carrera, servicio de protección, Policía de Turismo, Policía de Infancia y Adolescencia, modelo de optimización administrativa y financiera, tecnología para la convivencia, proceso de incorporación, sistema de salud policial, el plan de implementación del modelo de construcción de paz, el fortalecimiento de la cooperación internacional y las comunicaciones estratégicas de la Institución.

Los dos comités técnicos de carácter permanente instalados fueron: el Comité para la Construcción del documento CONPES, encargado de coordinar con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para entregar las temáticas relacionadas con el proceso de Modernización y Transformación Institucional que serán incorporadas en el documento de política pública CONPES, en el que se consolidarán las líneas de acción en el marco de la convivencia y seguridad ciudadana, en alineación sectorial y coordinación interinstitucional. El otro Comité fue el relacionado con el estudio de fórmulas de cofinanciamiento de la seguridad y convivencia, que será de carácter permanente.

Por su parte, la Secretaría Ejecutiva Ampliada, liderada desde la Oficina de Planeación, fue fundamental para hacer la alineación metodológica, con 37 reuniones de acompañamiento, 12 ejercicios de inmersión y 8 jornadas de seguimiento, para garantizar que las iniciativas propuestas apuntaran a la modernización y la transformación de la Policía.

PARTICIPATIVO

Cada una de las mesas de trabajo partió del análisis del contexto. Para ello, se tomaron como insumo los estudios diagnósticos, tanto internos como externos, y se hicieron consultas en los ámbitos regional y local, con el fin de tener una visión abarcadora de cada problemática para la formulación de las iniciativas estratégicas y las acciones de logro para su cumplimiento.

Luego se entró en la segunda fase, que fue la construcción y formulación del plan de acción, a partir de la metodología de planeación estratégica, con objetivos, tareas puntuales, fechas, responsables y presupuesto comprometido. Finalmente, cada uno de los 14 planes estratégicos pasó a validación del mando institucional, para así poner en marcha su implementación y ejecución, con un único enfoque: la convivencia.

En total fueron tres meses de construcción conjunta y participativa para el diseño de 14 planes de acción, con 73 iniciativas de cambio; 322 acciones de logro y 567 entregables, que impulsarán el proceso de Modernización y Transformación de la Policía Nacional. Ya se han identificado 14 victorias tempranas y seguimos avanzando ¡Inspirados en Usted!, por una Colombia Segura y en Paz.

¿HACIA DÓNDE VAMOS CON MTI?

¡INSPIRADOS EN USTED!

Bajo este lema, la Policía Nacional busca consolidar la confianza social, mejorando integralmente su servicio, con el fin último de ser una Institución más cercana al ciudadano.

Mg. Ricardo Alberto Restrepo Londoño Subdirector General Policía Nacional

La Policía Nacional de todos los colombianos se ha venido proyectando hacia el futuro y para ello viene revisando sus procesos internos, con el propósito de avanzar hacia su necesario fortalecimiento, en función de ser más eficiente en su misionalidad, confiable y cercana al ciudadano.

Lo hace a partir de cuatro premisas: el fin del conflicto y los cambios de país, la construcción y edificación de la paz, los retos del posconflicto y las transformaciones sociales.

Este proceso busca adaptar la Policía Nacional al nuevo escenario y modernizarla, en función de un mejor servicio de policía al ciudadano en su seguridad y convivencia. Con estas acciones se busca fortalecer el trabajo que viene cumpliendo la Policía y mejorar aspectos estratégicos para el desarrollo futuro de la Institución, consolidando la confianza social.

Desde una perspectiva institucional y social, el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) pretende lograr los siguientes resultados:

Fijar un proceso de mejora y proyección de la Institución, para el presente y futuro del país, en función de ajustar los cambios institucionales para el posconflicto y el fortalecimiento de la seguridad y convivencia ciudadana.

Consolidar un cuerpo de policía más humano, íntegro, disciplinado, innovador y efectivo en su gestión y cercano al ciudadano. Todo tiene como propósito una oferta de valor público diferencial para el ciudadano, sus expectativas y necesidades de seguridad y convivencia.

Fortalecer la confianza social, a partir de un servicio de policía diferencial y de impacto para el ciudadano, tanto en lo urbano como en lo rural, así como a partir de una renovada cultura institucional.

Y generar una oferta de valor público, para enfrentar los retos y exigencias actuales y futuras en el marco de la construcción de paz y las transformaciones sociales, potenciando las capacidades de prevención, control e intervención contra el crimen y el delito, incorporando cambios estratégicos para la Institución.

El proceso de Modernización y Transformación Institucional se orienta, de manera específica, a los siguientes propósitos, definidos en las líneas estratégicas dadas a conocer por el señor Presidente de la República el pasado 21 de mayo, alineadas al proceso de revisión interno y externo de la Institución:

1. Hacia un fortalecimiento del servicio de policía en las calles, a partir de la revisión del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, renovación de los programas de participación ciudadana, fortalecimiento de la prevención e intervención contra el delito y la capacidad de análisis para planear el servicio. Todo esto estará acompañado de un plan de robustecimiento tecnológico para la seguridad y convivencia.

2. Despliegue del sistema de seguridad rural, para fortalecer la seguridad del campo alineado al posconflicto, integrando el desarrollo de un sistema de capacidades de lucha contra el crimen organizado.

3. Adecuación de la educación policial al contexto de un nuevo país, revisando y ajustando el pénsum académico, afianzando el concepto de profesionalización policial, a la luz de la aplicación del Código Nacional de Policía y Convivencia y la ciencia de policía, con nuevos conceptos, como la mediación policial.

Se están fortaleciendo en este ejercicio conceptos de comunicación, relacionamiento social y mediación. Asimismo, se está transversalizando un programa fundamental de promoción y protección de los Derechos Humanos y el Sistema Táctico Básico de procedimientos policiales.

4. Estrategia para fortalecer la contundencia contra el crimen organizado, a partir de una hoja de ruta con la Fiscalía General de la Nación, para potenciar la lucha contra el crimen organizado y robustecer las capacidades de investigación criminal y de un plan maestro que construyó la DIJIN.

5. Se está fortaleciendo y desplegando una Política Integral de Transparencia Policial, que parte de la revisión y fortalecimiento de los procesos en la Inspección General, ampliando la veeduría social sobre la Institución, fortaleciendo los procesos de operación disciplinaria, avanzando así mismo en el desarrollo de una hoja de ruta de trabajo de la mano de la Procuraduría General de la Nación.

6. Se está ajustando un nuevo modelo de control interno en la Policía Nacional, dirigido al aseguramiento de la prestación del servicio de policía con mayor efectividad y calidad hacia el ciudadano.

7. Se está revisando la política de bienestar policial, con el propósito de generar un renovado plan, que fortalezca integralmente las condiciones y proyecto de vida de nuestros policías.

8. Está en operación un Círculo Estratégico encargado de finiquitar los ajustes a una nueva estructura de la Policía Nacional, que permita optimizar capacidades, mejorar la articulación y tener una mayor alineación entre la estrategia, los procesos y los recursos.

9. Se está proyectando un plan decenal de crecimiento de la Policía Nacional, dirigido a fortalecer el marco misional de la Institución en términos de seguridad y convivencia ciudadana. Considera, así mismo, el incremento de la planta de mujeres, así como el fortalecimiento de profesionales, para liberar entornos administrativos y fortalecer el servicio de vigilancia.

10. Se revisan varios procesos en la Dirección de Protección y Servicios Especiales, reduciendo la función de escoltas.

11. Los procesos de selección e incorporación de nuestro personal se están revisando igualmente, para plantear un plan de fortalecimiento integral.

12. El Proceso de Modernización y Transformación también está avanzando en un plan para el fortalecimiento del servicio de salud en la Policía Nacional, estudiando fórmulas que permitan su optimización y sostenibilidad.

13. Transversal a todo el proceso, desde la UNIPEP, se ajusta un plan para implementar los acuerdos de paz. Ya se lanzó dentro de la gestión de cambio del proceso de Modernización y Transformación, el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional, como una respuesta institucional para el cumplimiento de los acuerdos.

14. Se instaló un Comité Técnico Especializado, que está contribuyendo a la construcción de un documento de política pública CONPES, de la mano del Ministerio de Defensa Nacional y el Departamento Nacional de Planeación.

15. La cooperación internacional se proyecta para dar desarrollo al cuarto horizonte del Plan Estratégico 'Comunidades Seguras y en Paz'. Para esto, se conformó el Plan de Desarrollo: 'P8-Fortalecimiento de la Cooperación Internacional'.

16. Se está generando un plan especial de comunicaciones del Proceso MTI, proyectando además, el fortalecimiento de las comunicaciones estratégicas en la Institución. Para este propósito, se organizó el plan de desarrollo 'P9-Fortalecimiento de las Comunicaciones Estratégicas'.

17. Y, finalmente, se avanza, a través de un Comité Técnico Especializado, en el estudio de fórmulas de cofinanciamiento de la seguridad y convivencia ciudadana. Ya se estructuró la metodología de un banco de proyectos.

PERSPECTIVAS PARA UN NUEVO MODELO DE GESTIÓN POLICIAL

FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO DE POLICÍA AL CIUDADANO EN LAS CALLES

Una de las grandes prioridades del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) radica en optimizar la seguridad ciudadana urbana.

Mg. Jorge Enrique Rodríguez Peralta Director Seguridad Ciudadana

Ante la constante reconfiguración del crimen, las múltiples necesidades del ciudadano en torno a sus problemáticas de convivencia, los contextos de transformación social y el escenario de paz territorial, el Gobierno Nacional ha dado un giro en la concepción de la política pública, priorizando los desafíos en materia de seguridad ciudadana, que define un derrotero para fortalecer la gobernabilidad, a partir de la conformación de una arquitectura de cooperación intersectorial entre lo local y lo nacional.

Este momento histórico lo concibe la Policía Nacional como una oportunidad para renovar su enfoque misional en materia de prevención, proximidad y calidad en la atención al ciudadano, generando cambios estructurales, doctrinales y operacionales en el servicio de Policía, tal como quedó formulado en el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI).

Con tal fin, la Institución estableció la conformación de siete Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN), como los equipos de trabajo responsables de formular el proceso de cambio en diferentes ámbitos del quehacer policial, priorizando a través del CETIN No. 1: "Fortalecimiento del servicio de policía al ciudadano en las calles".

Bajo el liderazgo de la Dirección de Seguridad Ciudadana, el CETIN No. 1 logra en un primer momento establecer el diagnóstico de contexto, que visibiliza las brechas referentes a la débil articulación de capacidades en el nivel central y desconcentrado, necesidad de revisión del marco doctrinal para orientar la actividad de policía, tensiones en la gestión territorial de la seguridad entre la autoridad local y el comandante, y las falencias en el nivel gerencial tanto en el planeamiento como en la ejecución del servicio de policía, que inciden en la percepción de inseguridad y la falta de confianza social.

En un segundo momento se formularon ocho iniciativas estratégicas de transformación y modernización, que incluyen 38 líneas de trabajo, con 66 entregables proyectados, relacionados en un plan de acción especial, validado metodológicamente en 15 diferentes escenarios académicos y del servicio de policía.

En este contexto, el talento humano, como eje fundamental del servicio de policía, debe ser fortalecido bajo parámetros de equidad, sana rotación e incentivos especiales en el marco de un nuevo plan de bienestar; así como la formación en competencias, conocimientos y habilidades del saber y el saber hacer. Esta iniciativa estará acompañada por una renovada estructura orgánica que permita transitar de la Dirección de Seguridad Ciudadana a la Jefatura Nacional del Servicio de Policía, asegurando la integración de capacidades institucionales, dinamización de los procesos misionales, priorización de recursos y despliegue del proyecto T.GER+ como herramienta gerencial de supervisión, control y evaluación en las Regiones de Policía.

Como parámetro fundamental en la construcción del nuevo enfoque misional del servicio de policía se plantea la ejecución de un plan maestro de renovación al Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC) en las dimensiones gerencial y operacional, manteniendo su esencia metodológica. Para ello es imperativo posicionar el rol del comandante de distrito, estación y CAI, al otorgarles mayores capacidades en el ejercicio de planeación, administración y ejecución operacional, haciendo partícipes a los mandos ejecutivos con un mayor nivel de importancia en el ejercicio de supervisión y control.

De manera paralela, es indispensable el desarrollo e implementación de una política integral de prevención para la convivencia y seguridad ciudadana, que contemple la evaluación de impacto de la oferta de participación ciudadana históricamente proyectada por la Institución, con el fin de identificar oportunidades de innovación en su metodología y despliegue, inyectando la capacidad de dar un tratamiento diferencial e incluyente a los problemas locales y riesgos sociales.

Para avanzar en la consolidación de un modelo viable de gestión territorial de la seguridad ciudadana se propone reposicionar este lineamiento, con nuevas alternativas que orienten la capacidad administrativa y promuevan la corresponsabilidad. El programa Departamentos y Municipios Seguros (DMS) tendrá que contener las pautas que promuevan la alineación del servicio de policía con la dinámica político administrativa del país, permitiendo que los comandantes de policía, de manera articulada con las autoridades locales, cuenten con las herramientas de gestión necesarias en la atención social y situacional de los factores que afectan la convivencia.

De otra parte, se plantea fortalecer la capacidad de análisis para la planeación del servicio de policía, en el marco de modelos globales de predicción del delito para intervenir los fenómenos criminales y la contención de comportamientos sociales, posicionando en el nivel táctico y operacional los Centros de Información Estratégica Policial Seccional (CIEPS) y creando en el nivel estratégico el Centro de Observación Estratégico Integral para la Convivencia (COEIC).

Finalmente, la Policía Nacional retoma el concepto de Naciones Unidas "Ciudades Seguras", para proyectar un nuevo enfoque en el funcionamiento de las instancias de recepción, despacho y atención de casos (CAD-123), y robustecer las capacidades tecnológicas aplicadas al servicio de policía.

FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD RURAL

LLEGARON LOS GUARDABOSQUES Y LOS ‘CARABINEROS DE MI TIERRA’

La Dirección de Carabineros y Seguridad Rural ha implementado 44 Unidades Básicas de Carabineros. También graduó a un centenar de policías expertos en conciliación y resolución de conflictos.

Mg. Rodrigo González Herrera Director Carabineros y Seguridad Rural

La Policía Nacional, entendiendo los desafíos presentes y los que configurará el posconflicto frente a la seguridad rural, ha venido generando una renovada arquitectura doctrinal, funcional y operacional, con el fin de atender las necesidades de seguridad rural y la protección de la población y los territorios a partir de la puesta en marcha del Sistema Integrado de Seguridad Rural (SISER), contemplado en el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI).

El SISER se constituye en la capacidad funcional de la Policía Nacional para materializar el servicio de policía en el ámbito de la seguridad ciudadana rural. Su concepción y arquitectura sistémica le permite integrar y orientar acciones de corresponsabilidad entre las instituciones, con un enfoque diferencial en los territorios.

El SISER está definido como un conjunto de capacidades, principios, objetivos, estrategias, proyectos, planes, programas, recursos institucionales e instancia de coordinación interinstitucional, que permite el despliegue optimizado de la seguridad en las diferentes zonas rurales del país, bajo el liderazgo de los comandantes de región, metropolitanas y departamentos de Policía y ejecutado a través de los distritos y estaciones de Policía por medio de los Gestores de Participación Ciudadana.

La Dirección de Carabineros y Seguridad Rural (DICAR) viene realizando un despliegue local del servicio de policía en zonas rurales, a través de la implementación de 44 Unidades Básicas de Carabineros (UBICAR), destinadas como apoyo a los Distritos, Estaciones y Subestaciones de Policía, tomando como referencia la metodología del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC), resaltando que 26 de estas están ubicadas en las Zonas Veredales de Tránsito a la Normalización y Puntos de Tránsito a la Normalización.

Para continuar consolidando la paz en los campos de Colombia, la DICAR hizo entrega, a principios de junio, del primer grupo de policías Guardabosques, los nuevos auxiliares del componente ‘Carabineros de mi Tierra’ y un centenar de expertos en conciliación.

Con la creación de los Guardabosques se da respuesta a una necesidad prioritaria, como es la de proteger los recursos naturales del país, en especial santuarios de vida tan importantes como los parques nacionales naturales.

Inicialmente serán 100 policías Guardabosques, que priorizarán la vigilancia y el control de áreas protegidas, apoyando así el fortalecimiento de la gobernabilidad forestal local, regional y nacional.

Realizarán actividades de sensibilización y socialización entre la ciudadanía para el buen uso de los espacios naturales y combatir fenómenos, como la deforestación o el tráfico ilegal de especies.

Con el programa ‘Carabineros de mi Tierra’ se logrará un mayor acercamiento con estas comunidades, ya que está integrado por jóvenes campesinos de la misma zona, quienes prestarán el antiguo servicio militar ayudando a su propia gente.

Los primeros 573 ‘Carabineros de mi Tierra’ ayudarán a preservar la armonía en las poblaciones rurales y contribuirán en la implementación de proyectos productivos, que van desde la adecuación de terrenos, construcción de estanques y diseño de los sistemas de oxigenación, hasta la instrucción al campesino en valores y responsabilidad social.

En todo este propósito contarán con el respaldo de 100 nuevos Conciliadores en Equidad, policías expertos en mediación policial y resolución de conflictos. Desarrollarán programas de participación ciudadana, con un enfoque eminentemente preventivo, educativo y social, con el fin de movilizar a las comunidades hacia espacios de tolerancia, respeto y cultura de la legalidad.

LÍNEA CLAVE DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

LA ESTRATEGIA NACIONAL CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO

La DIJIN creó el ENCOR, con el objetivo de contrarrestar los distintos fenómenos delictivos, capturar o neutralizar a sus cabecillas y afectar sus fuentes de financiamiento.

Bg. Jorge Luis Vargas Valencia Director Investigación Criminal e INTERPOL

Una de las líneas estratégicas del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) señala que es fundamental actuar con mayor contundencia contra el crimen organizado.

Por eso, la Policía Nacional creó la Estrategia Nacional Contra el Crimen Organizado (ENCOR), bajo la gerencia de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol(DIJIN).

La estrategia tiene como finalidad contrarrestar los fenómenos delictivos que cometen las estructuras criminales, mediante la captura y neutralización de sus principales cabecillas, testaferros o coordinadores, afectación o desarticulación de Grupos Armados Organizados (GAO) y Grupos Delictivos Organizados (GDO).

También tiene como objetivo afectar las fuentes de financiamiento de la cadena del narcotráfico, la minería criminal, la extorsión, entre otras, a partir de la priorización de aquellos sitios con mayor injerencia y actividad criminal, en desarrollo de sólidos procesos judiciales en coordinación con la Fiscalía General de la Nación.

Asimismo, como mecanismo de verificación de las actividades realizadas en el marco de la estrategia operativa, se creó el Centro Integrado de Monitoreo y Seguimiento a la Investigación Criminal contra el Crimen Organizado (CIMSIC-CO), estandarizando un modelo de articulación que integra las diferentes instituciones del Estado para el intercambio de información; de igual forma, determinar el comportamiento del fenómeno criminal mediante la identificación de escenarios de afectación a la seguridad pública y convivencia ciudadana, direccionando la toma de decisiones del mando institucional mediante la fijación de parámetros para la desarticulación de estructuras, a través del análisis de factores que permitan el debilitamiento de los grupos armados y delictivos.

En la generación de mesas de trabajo con la Fiscalía General de la Nación y la Policía Nacional se expidió la Resolución 02110 del 22 de mayo de 2017, por medio de la cual se implementa el Mecanismo de Articulación Interinstitucional contra el Crimen Organizado (MAICO) y se crean las Fuerzas Articuladas contra el Crimen Organizado (FACON).

El MAICO está conformado en primera instancia por el señor Fiscal General de la Nación y el Director de la Policía Nacional, a nivel estratégico. Tendrán un Banco Unificado de Información (BUI), donde reposen todas las investigaciones adelantadas a nivel nacional por funcionarios de Fiscalía y Policía Judicial en contra de las estructuras de crimen organizado. Además, se incluirán aquellas estructuras dedicadas a la subcontratación criminal (Outsourcing) y las catalogadas como Grupos de Delincuencia Común Organizada (GDCO) o tipo C.

A su vez, con las FACON, a nivel operacional, se pretende mantener la articulación interagencial con la Fiscalía, darles solidez y estructuración a los procesos y seguimiento, para medir la efectividad y nivel de afectación a las estructuras del crimen organizado priorizadas. Así mismo, permite la interacción y relación permanente de los fiscales con el funcionario de policía judicial, resaltando que fueron identificadas 50 FACON, que abarcan estructuras Tipo A y B.

Por último, es de suma importancia expresar que, en atención al compromiso de la Policía Nacional en garantizar una paz estable y duradera en Colombia, se creó el Cuerpo Élite, a través del cual se coordinan y articulan las acciones con enfoque multidimensional, encaminadas al desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales responsables de homicidios y masacres que atenten contra defensores y defensoras de los Derechos Humanos, movimientos sociales o movimientos políticos; que amenacen o atenten contra las personas que participen en la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz, incluyendo las organizaciones criminales que hayan sido denominadas como sucesoras del paramilitarismo y sus redes de apoyo (ver ‘En marcha Cuerpo Élite para la paz’).

CUENTA CON 1.123 EFECTIVOS

EN MARCHA CUERPO ÉLITE PARA LA PAZ

Esta fuerza es la respuesta del Estado para desmantelar organizaciones criminales que vienen atentando contra defensores de Derechos Humanos y líderes sociales y políticos.

Cr. Gelber Hernando Cortés Rueda Secretario Privado Dirección General

En cumplimiento del Acuerdo Final para la terminación del conflicto armado y la construcción de una paz estable y duradera, la Policía Nacional de todos los colombianos puso en marcha un nuevo Cuerpo Élite con enfoque multidimensional.

Esta fuerza al servicio de la paz, que articula capacidades de prevención, anticipación, protección e investigación criminal de la Policía Nacional, en coordinación con las Fuerzas Militares, la Fiscalía General de la Nación y otras instituciones, se convierte en la respuesta inmediata del Estado para desmantelar las organizaciones criminales responsables de homicidios y masacres o que vienen atentando contra defensores de los Derechos Humanos y líderes sociales y políticos.

También tiene la misión de combatir las denominadas organizaciones sucesoras del paramilitarismo y contrarrestar todas aquellas conductas delictivas que amenacen la implementación de los acuerdos y la construcción de la paz.

El lanzamiento oficial se efectuó el pasado 16 de junio en la Sala Estratégica de la Dirección General de la Policía Nacional y contó con la presencia del vicepresidente de la República, general (r) Óscar Naranjo Trujillo; el director general de la Policía Nacional, general Jorge Hernando Nieto Rojas; representantes de las Fuerzas Militares, la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación y el Cuerpo de Generales, entre otros.

Este Cuerpo Élite está integrado por 1.123 de los mejores policías de la patria, encabezados por 120 expertos en investigación criminal, los cuales liderarán un modelo investigativo integral alineado con la Unidad Especial de Investigación creada por la Fiscalía General de la Nación para el desmantelamiento de organizaciones y conductas criminales responsables de homicidios de líderes sociales.

La nueva unidad trabaja de manera articulada con los efectivos que hoy ejecutan las cinco grandes operaciones contra el crimen organizado en Colombia.

Son 611 integrantes de la 'Operación Agamenón', que se desarrolla en Antioquia y Chocó; 116 de la 'Operación Aquiles', en bajo Cauca y nordeste antioqueño; 76 de la 'Operación Atenea', en los Llanos Orientales; 31 de la 'Operación Esparta', en Norte de Santander, y 169 de la 'Operación Poseidón', que se lleva a cabo en la zona del Pacífico y que lanzó una intervención especial en Tumaco y Buenaventura.

También contará con el apoyo de la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPEP) y de las direcciones de Seguridad Ciudadana, Carabineros y Seguridad Rural, Investigación Criminal, Inteligencia, Protección y Servicios Especiales, Antisecuestro y Antiextorsión, Antinarcóticos y Tránsito y Transporte.

Su actuación se enmarca en el Plan Institucional de Consolidación Territorial, integrado por los planes 'Victoria', de nuestras Fuerzas Militares, y 'Comunidades Seguras y en Paz', de la Policía Nacional, que comprometen a 80.000 hombres y mujeres, más los 15.000 que brindan seguridad a las Zonas Veredales Transitorias de Normalización y en 160 municipios priorizados.

El Cuerpo Élite quedó bajo el liderazgo y gerenciamiento del director de Investigación Criminal e Interpol(DIJIN), señor brigadier general Jorge Luis Vargas Valencia.

A su vez, el señor coronel William Oswaldo Rincón Zambrano, un oficial con 26 años de experiencia policial, partícipe de grandes operaciones, como 'Agamenón', asumió esta en Tumaco como coordinador de esta fuerza especial.

En esta ciudad nariñense dimos a conocer los primeros resultados obtenidos por el Cuerpo Élite, encaminados a esclarecer varios crímenes de líderes sociales.

A la fecha, el trabajo mancomunado entre la Policía Nacional y la Fiscalía General de la Nación, ha permitido esclarecer 32 de los 84 asesinatos cometidos entre 2017 y en lo que va corrido del presente año, según registros de las Naciones Unidas.

Para evaluar periódicamente los distintos planes de acción y el impacto de las operaciones, esta nueva unidad contará con el Centro de Coordinación de Orden Nacional (CECON), una instancia técnica de carácter interinstitucional.

En ella tienen asiento la Vicepresidencia de la República, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, los ministerios de Defensa, Justicia e Interior, nuestras Fuerzas Militares, la Fiscalía General de la Nación, la Unidad Nacional de Protección y la Policía Nacional.

Este Cuerpo Élite se convierte en un nuevo aporte de la Policía Nacional para continuar trabajando 'Por una Colombia Segura y en Paz'.

POLÍTICA INTEGRAL DE TRANSPARENCIA POLICIAL

CUATRO ASPECTOS GARANTES DEL CONTROL SOCIAL

La importancia de la PITP, las veedurías ciudadanas, la rendición de cuentas y la atención al ciudadano a la hora de optimizar el servicio de policía.

Mg. Carlos Ramiro Mena Bravo Inspector General Policía Nacional

Uno de los grandes resultados de la Primera Cumbre de Generales 2017 fue la identificación de la necesidad imperiosa de contar con lineamientos claros y concisos de política interna, que aborden la transparencia e integridad policial.

En ese sentido la Política Integral de Transparencia Policial (PITP) surge como uno de los máximos instrumentos de política institucional, encargados de desplegar la lucha contra la corrupción.

Esta Política se configura con los principios de efectividad, trabajo en equipo e integralidad, pilares que articulados fundamentan la filosofía propia de la praxis en la trasparencia institucional. De la misma manera las dimensiones de Atención al Ciudadano, Derechos Humanos, Resolución de Conflictos y Asuntos Internos se tornan como los ejes principales del accionar de la PITP, con cuatro factores de atención, que motivan a toda una Institución al desarrollo de prácticas más trasparentes, que generen ciudadanos satisfechos y cercanos al accionar institucional.

Asimismo, estas dimensiones y factores de atención evolucionan a través de 12 estrategias que impulsan a una Institución más confiable, más transparente, generando condiciones favorables al control social de los ciudadanos.

En consecuencia, la Inspección General, como Oficina de Control y encargada de tutelar la disciplina policial, se encarga de velar porque cada una de las estrategias impulsoras que se ejecutan con corresponsabilidad de varias instancias institucionales, cumplan su desarrollo y despliegue, de tal manera que la Institución sea más cercana al ciudadano.

Veedurías ciudadanas. Reguladas en la Ley 850 de 2003, se consideran como aquellas actividades que fortalecen la cultura de lo público, promoviendo una apertura institucional, mediante acciones de control social. De ahí que la Ley 1474 de 2011, en su artículo 78, establece que todas las entidades del Estado deben desarrollar actividades que permitan generar democracia participativa, generando una gestión pública transparente.

Para ello es menester desarrollar las siguientes actividades: convocar a audiencias públicas; incorporar a sus planes de desarrollo y de gestión las políticas y programas encaminados a fortalecer la participación ciudadana; difundir y promover los derechos de los ciudadanos, respecto del correcto funcionamiento de la Administración Pública; incentivar la formación de asociaciones y mecanismos de asociación de intereses para representar a los usuarios y ciudadanos; apoyar los mecanismos de control social que se constituyan y aplicar mecanismos que brinden transparencia al ejercicio de la función administrativa.

Por esta razón, la Inspección General, a través de la Dirección de Seguridad Ciudadana, se encarga de promocionar y divulgar entre los colombianos este mecanismo de participación y control social, con el ánimo de adelantar procesos de apertura institucional, incentivando los mecanismos de control ciudadano.

Rendición de cuentas. La Política Integral de Transparencia Policial adopta la estrategia de Rendición de Cuentas, donde la Policía Nacional, como parte de la rama ejecutiva y mediante el documento CONPES 3654 de 2010, se orienta a consolidar una cultura de apertura de la información, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos, propende por la dinamización de actividades continúas que exigen organizar varias acciones de encuentro y comunicación presencial y no presencial, orientadas a brindar información, interlocución y deliberación con los ciudadanos y con los integrantes de la Institución.

Entre las actividades establecidas por la Policía Nacional para rendir cuentas están: foros, red de emisoras, ruedas de prensa, noticiero Vocación Policial, espacios para la realización de eventos, Revista Policía Nacional, periódico PNC, interacción en redes sociales, Polired, página web, boletín, Skype, correo Exchange, correo institucional, audiencia pública, Balance Integral de Desempeño Institucional y derechos de peticiones y PQRS.

Rendir cuentas en cada cuadrante ha sido uno de los objetivos primordiales que esta Política se ha planteado.

Atención al ciudadano. Es la metodología institucional dispuesta por la Policía Nacional, dando cumplimiento a los lineamientos del Estado que en materia de atención a los requerimientos de los colombianos se requiere. En esta medida, la Política de Atención al Ciudadano, establecida en el CONPES 3649 del 15 de marzo de 2010, indica que la administración pública debe entrar en procesos de renovación, buscando de manera focal el acercamiento al ciudadano. En esa misma línea, estos procesos se concentran en el mejoramiento de la gestión pública y en el fortalecimiento de los canales de atención al ciudadano. En la Institución se cuenta con los siguientes canales de atención: lineadirecta@policia.gov.co, www.policia.gov.co/pqrs y atención presencial en las oficinas de Atención y Servicio al Ciudadano a nivel nacional.

LOS RETOS DE LA DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS ESPECIALES

LA MISIÓN DE PROTEGER LA VIDA Y LA RIQUEZA DE NUESTRO PAÍS

El proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) contempla máxima protección de nuestros niños, niñas y adolescentes; combatir los delitos ambientales, contribuir a fomentar el turismo y proteger la vida de dignatarios.

Bg. Julio César González Bedoya Director de Protección y Servicios Especiales

El posconflicto, las políticas gubernamentales y el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) de la Policía Nacional, nos conduce a un cambio organizacional al interior de la Dirección de Protección y Servicios Especiales (DIPRO).

El objetivo es alinear las funciones y el alcance de las especialidades al nuevo contexto nacional, las cuales nos permite llegar a lugares donde antes no existía el servicio de policía en las especialidades de Protección a la Infancia y Adolescencia, Ambiente y Ecología y Turismo y Patrimonio Nacional.

INFANCIA Y ADOLESCENCIA

Los retos sociales y a través del análisis de las capacidades que posee y de un estudio de la problemática actual de la infancia, adolescencia y familia, es necesario dinamizar el actuar policial en cumplimiento de nuestra misión primordial el bienestar de los niños, niñas y adolescentes, enfocados en acciones de prevención, vigilancia y control e investigación criminal, llegando a comunidades en donde antes no era posible que el Estado se manifestara.

Para ello, es imperante conocer en el contexto actual las fortalezas, oportunidades de mejora, debilidades y amenazas, con el fin de renovar la estructura institucional en torno a la protección y garantía de los derechos de la población infantil y adolescente, permitiendo una organización acertada en el desarrollo del proceso.

Es fundamental empoderar a la Institución y a las comunidades en el efectivo cumplimiento, en la garantía y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo cambios de actitud en la sociedad, los individuos y las instituciones que fomentan la confianza en las autoridades y en la acción de la justicia, a diario motivamos la cultura de la legalidad y la denuncia, frente a la comisión de conductas punibles contra los niños, niñas y adolescentes.

Mediante el programa 'Abre tus Ojos', trabajamos para la prevención de la violencia, promocionando la convivencia y seguridad ciudadana a través de la resolución pacífica de conflictos, la solidaridad y el ejercicio no violento del poder, a través del cambio cultural, institucional y social.

Vincula a la sociedad, la familia, las instituciones del Estado y los organismos no gubernamentales, en la construcción y ejecución de acciones conjuntas, de acuerdo a la problemática que en materia de infancia y adolescencia se identifique, buscamos factores protectores de las familias y las comunidades, mediante la promoción de patrones de crianza pertinentes, el respeto a la diferencia, el reconocimiento de los derechos, las responsabilidades, la participación y el sentido de pertenencia social.

TURISMO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

Colombia se consolida cada vez más como uno de los atractivos destinos turísticos para todos sus visitantes nacionales y extranjeros. Su gran variedad de climas, paisajes y exóticos lugares hacen del país un fabuloso lugar. Por esta razón, al ser uno de los 25 receptores de mayor inversión extranjera en el mundo y la segunda economía de Latinoamérica con la mejor proyección de crecimiento, exige de parte de la Policía Nacional una atención especial en el marco de los objetivos trazados en el Plan Sectorial de Turismo 2015–2018 "Turismo para la Construcción de la Paz", con miras a responder a los retos que en materia de seguridad y convivencia plantea la afluencia cada vez mayor de turistas a los diferentes destinos que ofrece el territorio colombiano.

En concordancia con la visión de país, el turismo ha demostrado ser un importante factor de desarrollo que genera territorios de paz, por ser una condición esencial para su promoción. Es por esto que la Policía Nacional, a través de la especialidad de Policía de Turismo, busca consolidarse día a día en aquellas regiones donde por circunstancias difíciles y adversas el turista no había logrado llegar; optimizando las herramientas del servicio preventivo y comunitario de la Institución, en busca de lograr una experiencia satisfactoria e inolvidable para los turistas.

Nuestro país se ha convertido en uno de los grandes destinos turísticos de Sudamérica, gracias al desarrollo del turismo en las regiones del país, las cuales poseen gran diversidad de oferta; por ello hoy, el turismo es el segundo renglón generador de economía en el país. El sector turístico ha logrado superar la generación de divisas en relación a la venta de productos como café, flores y bananos; por esta razón, la Presidencia de la República se propuso el crecimiento y fortalecimiento de la Policía de Turismo de forma progresiva en todos los municipios del país.

La Policía Nacional proyecta la implementación de los 'Cuadrantes Turísticos', con la presencia de uniformados de la especialidad en los lugares de mayor afluencia de visitantes.

NUESTRA MAYOR RIQUEZA

Al ocupar el segundo lugar en biodiversidad en el mundo, y el primer lugar por unidad de área después de Brasil, Colombia está entre las 12 naciones mega diversas, ya que con una extensión del 0,7 por ciento de la superficie del planeta, alberga alrededor del 10 por ciento de la fauna y flora de la Tierra, según el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt.

La ubicación geográfica, la variada topografía y el régimen climático que caracterizan al territorio colombiano han determinado que posea una de las mayores ofertas hídricas del planeta. Sin embargo, la sostenibilidad de los recursos naturales se ha deteriorado a tasas sin precedentes. Problemáticas, como la deforestación, ocupación de áreas protegidas, tráfico de la biodiversidad de la flora y fauna, alteraciones de los ecosistemas naturales reguladores del recurso (páramos y humedales), deterioro de los suelos, contaminación hídrica y contaminación atmosférica, son las causas subsidiarias que conllevan a dicha situación.

Estos fenómenos criminales están agotando la biodiversidad colombiana. Por eso, la Institución entiende la necesidad de reinventarse para contar con herramientas del orden preventivo y coercitivo, acordes con esas manifestaciones delictivas.

Los retos institucionales implican una efectiva planeación por capacidades, logrando sinergia entre las Direcciones Operativas y, desde luego, la participación activa de las autoridades ambientales.

En ese sentido, el Área de Protección Ambiental y Ecológica trabaja en una iniciativa estratégica que busca fortalecer el perfil y las competencias de un selecto grupo de policiales, para dinamizar y asesorar a todo el personal policial frente a la atención de casos relacionados con el ambiente y los recursos naturales, así como el fortalecimiento en la articulación interinstitucional.

En concreto, el principal propósito de esta iniciativa estratégica radica en ampliar la cobertura del servicio especializado en temas ambientales, sin generar un impacto a nivel institucional en términos administrativos, presupuestales y logísticos.

SALVAGUARDAR LA VIDA

El servicio de protección a personas con nivel de riesgo comprobado en Colombia tiene sus orígenes en la crisis de seguridad de los años 80, como resultado de problemáticas internas, como el narcotráfico, la violencia política, las transformaciones culturales, eventos de alteración del orden público entre diferentes actores, ya sea paramilitares, guerrillas, bandas criminales y delincuencia común.

El Estado, con el fin de proteger los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de personas, grupos y comunidades que se encuentran en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón del ejercicio de su cargo, estableció responsabilidades para la Policía Nacional frente a la protección de algunas poblaciones de personas que se desempeñan o desempeñaron en la función pública.

En la actualidad, el servicio de protección a personas se enfrenta a factores de cambio como son: I. La directriz presidencial referente a realizar un plan de trabajo pormenorizado enfocado al ajuste de dispositivos de los esquemas de seguridad, aplicando la normatividad vigente, con el fin de fortalecer la seguridad ciudadana con el personal de protección que se recuperen. II. La ruta de atención para la seguridad y protección de los líderes sociales defensores de los Derechos Humanos. Y III. El acuerdo de paz suscrito con las Farc, además de las expectativas que genera la mesa de diálogos con la guerrilla del Eln. Por lo anterior, se plantea el interrogante de cuál debe ser el enfoque institucional frente al desarrollo del servicio protectivo, en lo que hace referencia al nivel de responsabilidades y poblaciones a las cuales dar cobertura.

HACIA UN MODELO ÚNICO DE ATENCIÓN INTEGRAL

FORTALECER EL BIENESTAR POLICIAL, OBJETIVO CLAVE DE MTI

Una de las principales líneas estratégicas del proceso de Modernización y Transformación Institucional consiste en optimizar la calidad de vida de los 180 mil policías de la patria y de sus respetadas familias.

Cr. Ramiro Alberto Riveros Arévalo Director Bienestar Social

Con el fin de afrontar las nuevas condiciones y escenarios del contexto nacional y de generar una mayor confianza social, la Policía Nacional se encuentra en un proceso de Transformación y Modernización Institucional (MTI), basado en la perspectiva constructivista y sistémica, siendo una de las líneas más importantes las condiciones de calidad de vida del personal.

Por esta razón, la Dirección de Bienestar Social ha realizado una contextualización de lo que ha sido el bienestar en la Institución a través del tiempo, identificando que en la actualidad es necesario evolucionar de un enfoque transaccional a uno relacional.

Desde los años 50, la Policía Nacional, a través de la Dirección de Bienestar Social, creó toda una infraestructura y servicios con el fin de mejorar la calidad de vida de los policías y sus familias, a través de programas de educación, recreación, vivienda fiscal y el apoyo psicosocial desde un ámbito asistencial.

A lo largo del tiempo se han realizado algunos ajustes a los programas y servicios orientados a la intervención en el desarrollo integral de la familia, rediseñando la estructura y los procesos para la formulación de un modelo que permita la articulación de los componentes de educación, recreación, vivienda y asistencia social, contribuyendo a la prestación de un efectivo servicio de policía, desde la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de hábitos saludables de convivencia.

Así mismo, es importante tener en cuenta la percepción de los integrantes de la Institución en rediseñar las políticas de bienestar actuales, en temas de administración del talento humano, salud, capacitación, asistencia psicosocial, recreación, deporte y cultura para todos los funcionarios y, en segundo lugar, la gestión y administración de los servicios a los que pueden acceder los afiliados y sus beneficiarios, optimizando los recursos que permitan la sostenibilidad en el tiempo.

En el contexto de Modernización y Transformación Institucional se evidencia que el bienestar es un eje transversal del ser humano, quien debe conservar un equilibrio emocional que le permita lograr altos niveles de desempeño. Para ello, es importante abordar el bienestar desde un enfoque preventivo, que busque mitigar los factores de riesgo psicosocial y promover hábitos saludables de convivencia, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida.

Por eso, se proyecta la articulación de las direcciones que intervienen en la satisfacción de estas necesidades, tanto individuales como familiares, a través del diseño e implementación de un Modelo Único de Atención Integral de Calidad de Vida y Bienestar Policial, con alcance e impacto en todos los niveles de despliegue y responsabilidad, facilitando desempeños exitosos, los cuales se verán materializados en una relación de confianza y aceptación de la comunidad.

Con lo anterior se busca la prestación de un servicio de policía efectivo, articulado, proactivo, dinámico, con actitud positiva, tanto en el ámbito urbano como en el rural, con el fin de prevenir, disuadir y controlar los fenómenos criminales y contrarios a la convivencia, además mantener relaciones cercanas y armoniosas con la comunidad para generar una cultura de corresponsabilidad que garantice escenarios de convivencia y seguridad ciudadana.

Así, entonces, uno de los mayores cambios de la Institución en un nuevo país estará enfocado en construir una cultura policial desde un modelo de bienestar que impacte de manera transversal a todos los hombres, mujeres y sus familias que hacen parte de la Policía Nacional.

FORTALECIMIENTO DE LA SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

EN LA BÚSQUEDA DEL MEJOR TALENTO HUMANO

La Dirección de Incorporación conformó un equipo de trabajo idóneo, que cuenta con la experiencia necesaria para planear, diseñar, ejecutar y evaluar nuevas iniciativas estratégicas.

Cr. Juliette Giomar Kure Parra Directora de Incorporación

En el marco del Plan de Movilización para la Gestión del Cambio definido por la Dirección General de la Policía Nacional, que responde a las recomendaciones de la Comisión Consultiva de Alto Nivel, la Dirección de Incorporación se ha integrado al proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), a partir del Plan de Desarrollo Número 5: Fortalecimiento de la Selección e Incorporación.

En este proceso, la Dirección conformó un equipo de trabajo idóneo que cuenta con la experiencia necesaria para planear, diseñar, ejecutar y evaluar nuevas iniciativas estratégicas orientadas a fortalecer el proceso de selección en la Policía Nacional y, con ello, contribuir a la línea estratégica "Sostener y aumentar la planta de personal" formulada por el Gobierno Nacional.

En este orden de ideas, el plan de acción construido desarrolla las siguientes iniciativas estratégicas:

1. Rediseñar el proceso de selección del personal que ingresa a la Institución, aportando al sostenimiento y aumento de la planta de personal.

La iniciativa exige la ejecución de actividades encaminadas a realizar una revisión minuciosa del Protocolo de Selección del Talento Humano para la Policía Nacional, integrando a cada una de las valoraciones elementos de valor que aporten significativamente a la selección de jóvenes con mejores perfiles biopsicosociales. Este propósito va dirigido a seleccionar aspirantes que se adapten con facilidad al contexto policial y contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

Igualmente, la propuesta estratégica comprende reformular el modelo de competencias a identificar en los aspirantes que se presentan y realizar una investigación sobre el perfil antropológico y sociológico de los jóvenes en Colombia, que sirva de referente analítico para fortalecer el proceso de selección.

2. Diseñar la propuesta de valor para atraer aspirantes al proceso de selección de la Policía Nacional.

Considerando que la modernidad ha tenido un impacto importante en el estilo de vida de los jóvenes, que los lleva a modificar frecuentemente los intereses, a convivir con la incertidumbre y no desear la estabilidad, sino experimentar los momentos y a comunicarse más en ambientes virtuales, la Dirección de Incorporación observa la necesidad de diseñar una propuesta de valor llamativa que invite a los jóvenes a ser policías y que, desde su formulación, los motive a desarrollar un proyecto de vida en la Institución.

3. Diseñar, desarrollar e implementar en medio digital los expedientes de los aspirantes e historias laborales de los funcionarios de la Policía Nacional.

El desarrollo de esta iniciativa comprende la importancia de salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de las valoraciones consignadas en los expedientes de los aspirantes que se presentan al proceso de selección y, para ello, acoge la tecnología como recurso fundamental para manejar de modo seguro la información que allí se consigna, lo que conlleva al diseño, desarrollo e implementación en medio digital de los formatos que conforman los expedientes de selección.

4. Implementar el servicio de pago en línea para la Policía Nacional.

Incorporar el servicio de pago en línea al proceso de selección conlleva a la optimización del mismo, facilitando el control administrativo de los recursos que ingresan a la Institución y brindando a los aspirantes facilidades para acceder a las valoraciones, especialmente en aquellos municipios en donde las entidades bancarias no alcanzan a tener cobertura.

De igual modo, esta iniciativa contribuye al manejo transparente de los recursos, minimizando riesgos asociados con la pérdida o alteración de las consignaciones bancarias.

Es importante señalar que en este proceso se han alcanzado victorias tempranas, entre la que se destaca la modificación y aprobación del Protocolo de Selección del Talento Humano por parte del señor Director General de la Policía Nacional, a través de la Resolución Nro. 02791 del 15 de junio de 2017, que incluye el diseño y desarrollo del módulo de preinscripción en el Sistema de Información de Incorporación (SINCO); la construcción del odontograma digital, aplicativo que se va a implementar en la valoración odontológica, y la exigencia de nuevos requisitos, entre otros, que permitan optimizar el proceso.

De esta manera, desde la Dirección de Incorporación estamos comprometidos a modernizar y transformar el proceso de selección del talento humano para la Policía Nacional, en pro de las exigencias del Gobierno Nacional, las necesidades institucionales y los requerimientos de la comunidad.

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A CRECER EN 50.000 FUNCIONARIOS EN LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS

El Plan de Crecimiento Decenal, Estatutos de Carrera y Cultura Organizacional son parte de la hoja de ruta para fortalecer la planta de personal, tal como lo contempla el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI).

Mg. José Vicente Segura Alfonso Director Talento Humano

En desarrollo del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), la Policía Nacional dio inicio a una serie de estrategias orientadas a desarrollar los objetivos que puedan dar cuenta de dicho proceso con celeridad, ecuanimidad y sin perder de vista el activo más importante de la organización: su capital humano.

Con este propósito, la Dirección de Talento Humano propuso iniciativas estratégicas de cambio desde los planes de desarrollo, formulados así:

1. Plan Marco Decenal de crecimiento para la Policía Nacional, tendiente a fortalecer la tarea de seguridad y convivencia ciudadana. El objetivo es crecer en 50.000 funcionarios en los próximos 10 años.

2. Plan específico para fortalecer y priorizar el servicio de vigilancia, con talento humano, ejecutable en el corto plazo y proyectado en el tiempo a cinco años.

3. Propuesta específica para considerar un mayor número de personal no uniformado en labores administrativas y liberar personal uniformado para apoyo del Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (MNVCC).

4. Propuesta específica para proyectar y ejecutar el crecimiento en el número de mujeres policías, en todos los grados y cargos dentro de la planta de la Policía Nacional, proyectada en el corto, mediano y largo plazo (diez años).

5. Presentar ante Ministerio de Defensa los estatutos de carrera.

6. Plan para la movilización y consolidación de la cultura institucional, buscando un impacto diferencial en la Institución.

Las iniciativas estratégicas han sido pensadas, siguiendo un esquema lógico-propositivo que intenta adelantar acciones de manera sistémica, desde tres nodos funcionales y específicos desde la gestión del talento humano: Plan de Crecimiento Decenal, Estatutos de Carrera y Cultura Organizacional.

Se presenta entonces, en primera medida, el crecimiento de la planta de personal, pensado en prospectiva y considerando el comportamiento general de la misma por categorías de personal en niveles y grados, así como un plan para fortalecer y priorizar el servicio de vigilancia, ejecutado en el corto plazo y proyectado en el tiempo a cinco años, con tácticas de redistribución de personal, distribución de personal de cursos de ascenso a unidades con mayor déficit, tomando información de herramientas como las Tablas de Organización Policial (TOP), así como estableciendo el seguimiento y control de la ubicación laboral en las unidades policiales y definiendo los lineamientos para la asignación y aprobación de convenios y comisiones.

En este mismo eje se tiene una propuesta para considerar un mayor número de personal no uniformado en labores administrativas y liberar personal uniformado para apoyo del MNVCC, teniendo en cuenta el rediseño de la planta de personal no uniformado, la unificación de plantas de este personal y la generación de procesos de tercerización en actividades administrativas, con el fin de focalizar la fuerza de trabajo en actividades propias del servicio de policía.

Se expone de igual manera un proyecto que permita visibilizar el crecimiento en número de mujeres policías, en todos los grados y cargos dentro de la planta de la Policía Nacional, realizando seguimiento permanente a la ubicación laboral en Metropolitanas y Departamentos de Policía, garantizando así el objetivo del proyecto.

El segundo nodo describe las acciones esenciales para la modificación del Estatuto de Carrera, donde se hace necesario presentar ante el Ministerio de Defensa dichas modificaciones para la aprobación, trámite y firma del documento final, donde se tendrán en cuenta iniciativas que se ejecutarán en el corto y mediano plazo, es decir entre 18 meses y 4 años.

La tercera iniciativa estratégica de cambio para la movilización y consolidación de la Cultura Institucional, que permitirá identificar el liderazgo como un principio para dicha movilización, tomando en cuenta aspectos como la optimización de procesos a través de la articulación de capacidades, el desarrollo de las habilidades prácticas por medio del entrenamiento y la evaluación (competencia del saber hacer) y el despliegue de la misión y visión hacia el empoderamiento y apropiación de la Institución en toda la comunidad policial. Con el fin de consolidar una cultura que caracterice a la Institución es necesario implementar nuevos hábitos, fortalecer rituales, vincular la integridad policial, reconociendo y exaltando la profesión del policía a través de un método de evaluación periódica que permita hacer seguimiento para el acompañamiento cercano y empático a cada uno de los policías en el logro de resultados.

El desarrollo de estas iniciativas, además de proponer líneas de acción claras y efectivas, conlleva el compromiso de todas las personas que hacemos parte de la Institución para iniciar un proceso de cambio interior, que permita mirar al futuro, proponer alternativas de socialización y comunicación que nos empoderen como individuos y grupo que enfoca el impulso humano e innovador hacia el logro de objetivos que favorezcan el desarrollo del proyecto de vida en concordancia con la misión institucional.

De esta manera, posicionaremos a la Policía Nacional como una entidad que prioriza su capital humano como impulsor de la fuerza viva que armoniza las demandas del entorno con la vocación para liderar en la mediación de conflictos desde el servicio que preserva la seguridad y la convivencia ciudadana. Será un paso simple y sencillo que convoca el interés y la responsabilidad de todos los actores preocupados por trabajar en un lugar que propicia el logro, la equidad, el bienestar y el desarrollo de sus integrantes.

Los cambios implican un movimiento interno que promueva la transformación de lo externo. No obstante, no es una obligación de unos pocos. El hacer parte de una Institución tan grande, de cara a la comunidad y con mayor reconocimiento internacional, nos hace comprometernos como parte de un todo. Todos hemos aportado para alcanzar lo que hoy tenemos. Ser cada día mejores seres humanos y dejar un legado relevante debe contemplarse como parte del proyecto de vida de todo policía.

OTRO OBJETIVO DEL PLAN DECENAL DE CRECIMIENTO INSTITUCIONAL

HABRÁ 10.000 NUEVAS MUJERES EN LA POLICÍA

El proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) busca incrementar la participación de la mujer en la Institución, al pasar del 8 por ciento al 13 por ciento en los próximos 10 años.

It. Neil Alexander Díaz Gil, Iván Rodrigo Vargas Escuela de Policía Provincia de Sumapaz

El posicionamiento estratégico y el liderazgo de la Policía Nacional de todos los colombianos son producto del trabajo de cada uno de los miembros de la Institución. Sin embargo, un hecho fundamental que ha marcado el camino para la optimización del servicio en torno a la seguridad y convivencia ciudadana ha sido la incorporación de la figura femenina.

Desde que la primera mujer policía ingresó en 1945 a la Policía no solo cumplió con los objetivos propuestos. A través de un camino, basado en esfuerzo, superación, compromiso, tenacidad y amor al servicio y al país, permitió abrir las puertas a más de 17.000 mujeres (14.040 uniformadas y 2.995 no uniformadas), que hoy en día trabajan en diferentes roles, escenarios y grados en todo el territorio colombiano, lo cual ha originado escuelas especializadas en su propia formación, como es el caso de la Escuela Provincia de Sumapaz, el cual forma anualmente a más de 400 patrulleras.

Es tan importante la labor de la mujer en la Policía que el proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI) busca incrementar la participación femenina en la Institución, para pasar de un 8 por ciento a un 13 ciento, tal como lo contempla el Plan Decenal de Crecimiento Institucional. Es decir, se incrementaría en más de 10.000 el número de mujeres en todos los grados y cargos.

La mujer policía se ha caracterizado por el respeto, la tolerancia, el liderazgo, el trabajo en equipo y el acercamiento con la comunidad, lo que ha logrado aumentar los niveles de seguridad y convivencia ciudadana.

También ha contribuido a la evolución del servicio en los campos operativo, logístico y administrativo, liderando procesos en los niveles estratégicos, tácticos y operativos.

Actualmente, la mujer policía se caracteriza por su preparación académica y el aumento de sus experticias, creando verdaderas gestoras de conocimiento policial. Esto les ha permitido liderar cargos que en el pasado eran reservados exclusivamente para los hombres. Resultado de lo anterior se observa en la gestión de tres importantes mujeres que, por su excelente trayectoria, han alcanzado el grado de brigadieres generales.

Una vez más se demuestra las capacidades y calidades que el género femenino aporta a la Institución, pues queda confirmado que están siendo superiores frente al reto que de forma invisible se les había propuesto desde el inicio de su participación en la Policía; al punto de ser reconocidas con la obtención de excelentes resultados y un adecuado manejo de relaciones interpersonales.

Son ellas ejemplo de consagración al garantizar el ejercicio de la función pública, sin dejar de lado su feminidad y su ternura, convencidas de la vocación de servicio y el amor hacía la comunidad.

Por todo lo anterior, la Escuela se compromete a seguir trabajando en el mejoramiento continuo de la formalización de las mujeres policías que, sin ninguna duda, apoyarán y dejarán su corazón y trabajo en el cumplimiento de los deberes y derechos que tanto necesita el país en esta nueva etapa histórica.

MAYOR PROFESIONALIZACIÓN

UNA EDUCACIÓN POLICIAL PARA EL NUEVO PAÍS

Es indispensable replantear los modelos culturales, organizacionales, conductuales y conceptuales de una Policía Nacional que desempeñará un rol fundamental en la transformación de Colombia.

My. Mauricio Andrés Carrillo Álvarez Jefe Área Académica ESPOL

Con la entrada en vigencia del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), el pasado 21 de marzo, por parte del señor presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, en donde anuncia de manera precisa dos elementos o iniciativas que atañen a la educación en la Institución: "Vamos adaptar la educación policial al nuevo contexto de país, con mayor profesionalización del cuerpo de policía a la luz del nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia" y "optimizar la gestión en materia administrativa, logística, financiera, educativa, de salud y operativa…".

El reto impuesto no es menor, en la medida que exige una reflexión ante las nuevas dinámicas sociales, económicas y políticas de una sociedad interdependiente e intercomunicada, con problemáticas globalizadas asociadas a escenarios de diálogo con actores históricamente violentos. Por ello, es indispensable replantear los modelos culturales, organizacionales, conductuales y conceptuales de una Policía Nacional que desempeñará un rol fundamental en la transformación del país y en la búsqueda de la ruptura definitiva de los ciclos históricos de violencia que han asolado la nación. Esto a través de la prestación de un servicio y una actividad de policía ejecutados con el talento humano mejor formado y calificado del continente.

Así entonces, frente a un escenario complejo como el ya mencionado, la Policía Nacional, bajo el carácter reflexivo que la caracteriza, debe analizar concienzudamente nuevas dinámicas de prestación del servicio y la actividad de policía, percibiendo este de una forma diferencial, donde a través de una educación policial prospectiva y conectada con las realidades den respuesta a las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

Ahora bien, partiendo de esta reflexión, la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), siguiendo la metodología de Círculos Estratégicos de Transformación Institucional (CETIN), liderada por la Oficina de Planeación, conforma un equipo de trabajo de carácter interdisciplinario, del que hacen parte funcionarios de todos los niveles de la DINAE y sus diferentes escuelas, con el propósito de generar masa crítica producto de la experiencia y conocimiento que años de trabajo al interior de la educación policial y el servicio de policía han otorgado.

En primer lugar, pensar la educación policial pasa por comprender el modelo de gestión policial que requiere el nuevo contexto de país para alcanzar la Visión 2030 propuesta en nuestro marco estratégico, por lo cual es indispensable la caracterización de ese modelo, elevando su comprensión a un nivel que permita definir con total claridad los roles, funciones y competencias necesarias para que cada miembro de la Policía Nacional cumpla su misión constitucional en cualquier parte del territorio nacional, tanto a nivel urbano como rural.

De otra parte, teniendo como premisa lo anterior, es hora de delimitar el objeto de estudio de la educación y, para ello, debemos abordar el servicio y actividad de policía como los grandes conceptos que deben permear toda la formación y capacitación de nuestros hombres y mujeres. Esto permite dar alcance al fundamento epistemológico y disciplinar sobre el currículo que debe ser construido, dando coherencia a su enfoque, propósito y objetivos.

Asimismo, la discusión del significado de "Profesionalización Policial" nos lleva a concretar los límites que este concepto tenga dentro del nuevo modelo educativo, en donde ha primado la titulación como propósito final, pero frente al nuevo contexto el título debe venir acompañado por competencias, habilidades y destrezas demostrables y verificable en el día a día de la actividad de policía, por lo cual, ello será factor clave al momento de elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en consecuencia con los programas académicos y sus proyectos educativos de programa y de aula, que fundamenten ¿el para qué?, ¿el cómo? y ¿el qué? de los procesos educativos.

Para el logro de esta transformación, en segundo lugar, la educación debe estructurarse de manera paralela con la nueva propuesta de estatuto de carrera, donde la capacitación responda a los requerimientos en materia de cargos y perfiles. Para ello es igualmente importante la implementación de un plan de desarrollo profesoral, donde el docente sea el motor que desarrolle el currículo propuesto, conservando su integralidad, proyección y propósito.

En tercer lugar, aunado a una planta docente de calidad, viene el fortalecimiento del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, como herramienta de producción científica para el servicio y la actividad de policía como objetos de estudio, partiendo de la generación de nuevo conocimiento que dinamice la respuesta institucional ante la conflictividad social y fenómenos emergentes que afectan la convivencia y seguridad ciudadana. Esto implica la adecuación de un sistema que privilegie la innovación.

Por último, y no menos relevante, está en cuarto lugar, la optimización de gestión en materia administrativa, donde los términos "autonomía" y "sostenibilidad" cobran hoy un puesto de vital importancia en el proceso de transformación de la educación, convirtiéndose en el soporte sobre el que se construya todo el nuevo sistema educativo policial.

EN MARCHA MODELO DE ADMINISTRACIÓN

OPTIMIZACIÓN LOGÍSTICA Y FINANCIERA, PILAR ESENCIAL EN LA MODERNIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

La Dirección Administrativa y Financiera desarrolla las herramientas necesarias para sostener la capacidad disponible para el funcionamiento del servicio de policía en cada uno de los componentes que hacen parte de los ámbitos de Gestión Misional, Educativo, Salud y Bienestar Social.

Dirección Administrativa y Financiera–Planeación

Al interior de la Policía Nacional el quehacer administrativo, fundado en los procesos de planeación, organización, dirección y control, se ha interiorizado para que cada unidad policial tome conciencia de la imperiosa necesidad de propender por la correcta administración de los recursos asignados para el servicio policial, produciendo conocimiento propio acorde a los desafíos de cada especialidad policial y necesidades específicas de la realidad nacional, máxime cuando hoy la Policía Nacional se constituye en baluarte para construir y afianzar la paz en cada rincón de nuestro país.

De esta forma, nace la necesidad de instituir un modelo de administración de los recursos logísticos y financieros que permita a la Policía Nacional adoptar las herramientas necesarias para sostener la capacidad disponible para el funcionamiento del servicio de policía en cada uno de los componentes que hacen parte de los ámbitos de Gestión Misional, Educativo, Salud y Bienestar Social en todo el territorio nacional, desde el nivel estratégico hasta el regional y local, a través de la participación activa de todos los integrantes de la Institución.

Este modelo de administración se puso en marcha en el marco del Plan Estratégico Institucional 'Comunidades Seguras y en Paz', alineado a la política ministerial y objetivos sectoriales del Ministerio de Defensa Nacional, proyectando un objetivo estratégico denominado R1: "Consolidar e implementar un modelo de administración de recursos logísticos y financieros que asegure su uso óptimo", con el fin de lograr la optimización de los recursos logísticos y financieros que son asignados para la prestación del servicio policial y que permita garantizar la sostenibilidad institucional.

Con este objetivo estratégico toma como punto de partida un modelo de administración para gestionar de forma acertada los componentes logísticos y financieros requeridos para el servicio de policía en los ámbitos de gestión en que se desarrolla el quehacer institucional. De igual manera, con la puesta en marcha del proceso de Modernización y Transformación Institucional (MTI), el modelo ha sido incorporado como un plan de desarrollo que a través del despliegue en cada unidad policial contribuye al proceso de modernización y fortalecimiento institucional para prestar un mejor servicio de policía.

Asumir este reto es posible gracias a la articulación del Plan Estratégico Institucional y la planeación presupuestal, a través de la inclusión de conceptos modernos de la administración para la gestión y el fortalecimiento de la cadena logística de la Policía Nacional, con el fin de realizar el seguimiento y control de las adquisiciones y proyectos de inversión frente a las capacidades actuales versus las requeridas, como respuesta oportuna para enfrentar los nuevos desafíos institucionales en un escenario que ha sufrido diferentes cambios con respecto a los fenómenos criminales derivados del posconflicto.

Es importante señalar que la Dirección Administrativa y Financiera durante estos últimos tres años ha venido desarrollando una serie de planes de acción considerados como soporte para el desarrollo de cada uno de los componentes del modelo de administración en las unidades policiales, perfilando directrices encaminadas al fortalecimiento y sostenibilidad de las capacidades logísticas necesarias para prestar el servicio de policía, donde se han incluidos aspectos tales como: sostenibilidad del gasto, planeación basada en capacidades, cálculo de costo de ciclo de vida, proyecciones de gasto de personal y equipo, eficiencia en el gasto y presupuestación por programas.

Es fundamental garantizar la optimización de recursos y sostenibilidad de la capacidad logística necesaria para la prestación del servicio de policía a través de la sinergia y desarrollo de tres elementos: unidad misional, cadena logística y sistemas de información, bajo un concepto innovador, con énfasis en la priorización de recursos para la reposición, cobertura y crecimiento de los bienes requeridos para el cumplimiento de la misión policial.

Como producto de la implementación del modelo de administración de los recursos logísticos y financieros, la Dirección Administrativa y Financiera ha logrado victoria tempranas como la puesta en marcha de TITAN, modernización del sistema de información y herramientas de inteligencia de negocio; realización de bajas por desintegración; parametrización de los sistemas de información; optimización de la vida útil del armamento a través de mantenimiento de tercer nivel; segmentación del componente de intendencia (vestuario); saneamiento de bienes invadidos y devolución de bienes desocupados, y centralización de rendimientos financieros y de las compras.

Código Nacional de

Policía y Convivencia

POR UNA COLOMBIA SEGURA Y EN PAZ

Busca la interacción pacífica, respetuosa y armónica entre las personas. Es eminentemente preventivo y apunta a corregir comportamientos que afectan las buenas relaciones humanas y su entorno.

CNPC Código Nacional de Policía y Convivencia
Para vivir en paz

Multas Generales:

Multa tipo 1:
Cuatro (4) salarios mínimos diarios legales vigentes = **$98.362**

Multa tipo 2:
Ocho (8) salarios mínimos diarios legales vigentes = **$196.724**

Multa tipo 3:
Dieciséis (16) salarios mínimos diarios legales vigentes = **$393.449**

Multa tipo 4:
Treinta y dos (32) salarios mínimos diarios legales vigentes = **$786.898**

POLICÍA NACIONAL