



POLICÍA NACIONAL
INSPECCIÓN GENERAL

TRANSPARENCIA POLICIAL

DERECHOS HUMANOS - ASUNTOS INTERNOS - ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Julio 2017 - Edición No.2

La *Transparencia* en el marco de la *Transformación* y *Modernización Institucional* **Visión 2030**

POLÍTICA INTEGRAL DE TRANSPARENCIA POLICIAL **PITP**



Transparencia Policial



DIRECCIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN

Mayor General **CARLOS RAMIRO MENA BRAVO**
Inspector General Policía Nacional

COMITÉ EDITORIAL

Coronel **LEIDA ELENA ORTIZ FERNÁNDEZ**
Subinspectora General

Coronel **JAVIER JOSE PÉREZ WATTS**
Jefe Área de Asuntos Internos

Coronel **MARTHA LIGIA HERRERA BETANCOURTH**
Jefe Área de Derechos Humanos

Teniente Coronel **MARÍA MARGARITA MANTILLA GARCIA**
Jefe Planeación Inspección General

Teniente Coronel **MARTHA LUCIA RAMÍREZ CÁRDENAS**
Jefe Área de Resolución de Conflictos

Teniente Coronel **JOSE ANDRES GÓMEZ ZAPATA**
Jefe Observatorio de Transparencia Policial

Teniente Coronel **DIEGO ENRIQUE FONTAL CORNEJO**
Jefe Área de Atención y Servicio al Ciudadano

Mayor **EDISON RONDÓN CERQUERA**
Jefe Asesoría Jurídica Inspección General

Teniente **ANGIE CATHERINE BARBERY HERNÁNDEZ**
Jefe Comunicaciones Estratégicas Inspección General

DISEÑO

Subintendente **LEONARDO AGUDELO MORALES**
Administrador de Medios Digitales Inspección General

IMPRESIÓN

Imprenta Nacional

SUSCRIPCIÓN MAGAZÍN

Periodicidad trimestral
(marzo, junio, septiembre y diciembre)
Suscripción gratuita por correo electrónico
Edición impresa y digital

INSPECCIÓN GENERAL

Carrera 16 Nro. 79 - 24 Edificio Amalfi - Bogotá. Colombia
Tel: (091) 5159000 ext. 9990
www.policia.gov.co/inspeccion-general
e-mail: insge.coest@policia.gov.co





Sumario

- 4 **Una Política para el Cambio**
General JORGE HERNANDO NIETO ROJAS
Director General Policía Nacional
- 5 **La transparencia en el marco de la transformación y modernización Institucional visión 2030**
Mayor General CARLOS RAMIRO MENA BRAVO
Inspector General Policía Nacional
- 6 **La acción disciplinaria para los integrantes de la Policía Nacional en la Procuraduría General de la Nación**
CARLOS AUGUSTO OVIEDO ARBELÁEZ
Procurador Delegado para la Policía Nacional
- 8 **El deber del Estado colombiano de prevención y protección a líderes y lideresas sociales, a defensores y defensoras de Derechos Humanos**
IVONNE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Directora de Derechos Humanos Ministerio del Interior
- 10 **Ministerio de Justicia le apuesta a la resolución dialogada de conflictos**
LILIANA FLÓREZ BERNAL
Grupo de Comunicaciones - Ministerio de Justicia
- 12 **Autoridad accesible para todos**
FEDERICO CARDONA PABÓN
Arquitecto Master en accesibilidad para ciudades inteligentes - Presidente del Consejo Iberoamericano de Diseño, Ciudad y Construcción Accesible.
- 14 **Participación ciudadana en los encuentros comunitarios**
Brigadier General FABIÁN LAURENCE CÁRDENAS LEONEL
Jefe Oficina de Planeación Policía Nacional
- 16 **Aporte de la auditoría interna para la consolidación de la Política Integral de Transparencia Policial**
Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA
Jefe Área de Control Interno Policía Nacional
- 18 **Avance estratégico de la Política Integral de Transparencia Policial**
Mayor General CARLOS RAMIRO MENA BRAVO
Inspector General Policía Nacional
- 24 **Jurisdicción especial para la Paz**
Coronel PABLO ANTONIO CRIOLLO REY
Secretario General Policía Nacional
- 26 **Sistema Penal Acusatorio en la Justicia Penal Militar y Policial**
Coronel MARCO AURELIO BOLÍVAR SUÁREZ
Presidente Tribunal Superior Militar y Policial
- 27 **Asuntos Internos en la Policía Nacional**
Coronel JAVIER JOSÉ PÉREZ WATTS
Jefe Área de Asuntos Internos – Inspección General Policía Nacional
- 28 **Estrategia de protección a poblaciones vulnerables y enfoque basado en Derechos Humanos**
Coronel MARTHA LIGIA HERRERA BETANCOURT
Jefe Área de Derechos Humanos – Inspección General Policía Nacional
- 29 **Sistema de gestión de seguridad de la información para la transparencia policial**
Brigadier General CEIN CASTRO GUTIÉRREZ
Jefe Oficina de Telemática Policía Nacional
- 30 **Transformación en establecimientos penitenciarios y carcelarios**
Coronel OSCAR HERNANDO JEREZ CUELLAR
Director Establecimiento Penitenciario y Carcelario para Miembros de la Policía Nacional
- 32 **Líderes en transparencia**
Teniente Coronel MARÍA MARGARITA MANTILLA GARCÍA
Jefe Planeación Inspección General Policía Nacional
- 33 **Nuestra contribución al tejido social**
Teniente Coronel MARTHA LUCIA RAMÍREZ CÁRDENAS
Jefe Área Resolución de Conflictos – Inspección General Policía Nacional
- 34 **Registro de medios preventivos para encauzar la disciplina.**
Mayor EDISON RONDON CERQUERA
Asesor Jurídico Inspección General Policía Nacional
- 36 **Fortaleciendo la calidad del servicio de atención al ciudadano**
Teniente Coronel DIEGO ENRIQUE FONTAL CORNEJO
Jefe Área Atención y Servicio al Ciudadano – Inspección General Policía Nacional
- 38 **El fortalecimiento de la transparencia institucional está en la educación en valores.**
Brigadier General (R) GUSTAVO SOCHA SALAMANCA
Colegio de Generales
- 40 **Política Integral de Transparencia Policial en pixeles**
- 42 **Política Integral de Transparencia Policial en redes sociales**





Una Política para el Cambio

General JORGE HERNANDO NIETO ROJAS, Director General Policía Nacional

Indagando entre líneas de estrategias y grandes proyecciones enmarcadas hace más de un año en la Primera Cumbre de Generales, es sumamente satisfactorio encontrar que dentro de estos insignes rasgos de acción se reflejan victorias tempranas a favor del fortalecimiento institucional en materia de transparencia. Sin lugar a duda desde la puesta en marcha de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), confiada al inquebrantable compromiso de la Inspección General, han sido contundentes los resultados en materia de derechos humanos, resolución de conflictos, asuntos internos, atención y servicio al ciudadano los que hemos podido percibir en esta evolución institucional, orientada a la tarea titánica de fortalecer el servicio policial. prácticas internacionales.

Esta política ha establecido a través de la revolución estratégica, un trabajo efectivo, integral, transversal y acorde al informe final presentado por la Comisión Consultiva de Alto Nivel ante el señor Presidente de la República, cuyo énfasis prioritario en la participación ciudadana mediante la promoción de espacios de veeduría, rendición de cuentas y la puesta en marcha del Comité Civil de Convivencia, determinado por el nuevo Código Nacional de Policía, reconoce la necesidad de 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, que fortalezcan la consolidación, imagen y percepción de la sociedad.

Aquel 31 de marzo, día en que la Política Integral de Transparencia Policial vislumbró a grandes rasgos su imponente objetivo, la Institución dictó una sentencia transformacional encaminada a luchar permanentemente en contra de aquellos flagelos que sucumben en la oscuridad y destierro del trasegar de la historia. En esta edición me enorgullece realizar un reconocimiento distintivo a los aportes que esta política ha brindado en pro de una Policía Nacional moderna y fortalecida, alineada con los ideales de una nación que se perfila cada vez más al desarrollo de valores consonantes a la paz.





La Transparencia Policial en el marco de la transformación y modernización Institucional

Mayor General CARLOS RAMIRO MENA BRAVO, Inspector General Policía Nacional

La Policía Nacional ha construido la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), como la hoja de ruta para fortalecer las acciones de la organización en el funcionamiento y dinamización de la transparencia en el servicio policial, cumpliendo los compromisos con el gobierno y la comunidad en este accionar y adoptando mejores prácticas internacionales.

El Magazín Transparencia Policial, es el producto de mayor importancia de la Institución en la materia y tiene por objeto difundir los avances y resultados de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), dirigida a la comunidad policial, autoridades y al ciudadano en general, generando un espacio de discusión y debate para la formulación de una política pública vigorosa con el aporte de la ciudadanía, autoridades encargadas del rol de control estatal e iniciativas internas de la Institución, en el marco de sus cuatro dimensiones como son: derechos humanos, asuntos internos, resolución de conflictos, atención y servicio al ciudadano para la

consolidación, desarrollo y mejora de cada una de las estrategias impulsoras de esta Política Institucional.

Igualmente, la Policía Nacional ha fijado como objetivo fundamental de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP) garantizar en corresponsabilidad con la ciudadanía y las autoridades el correcto actuar de sus integrantes, como policías ejemplares ante la sociedad, privilegiando en sus acciones: **la prevención**

Es así que, en materia de transparencia, la tecnología es esencial en la prevención y disuasión de comportamientos que afectan la disciplina y ética policial. Con la innovación tecnológica se espera contar con nuevas herramientas que potencien la vigilancia operacional y la percepción de control, evitando conductas contrarias a la prestación del servicio policial, fortaleciendo la legitimidad y credibilidad en la Policía Nacional.

Este magazín, promueve la discusión constructiva sobre los fenómenos de afectación al comportamiento de los miembros de la Policía Nacional, que orienta a ofrecer información válida, confiable y objetiva, para la generación de conocimiento que permita el ajuste y mejora de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP).

Otro de los aspectos de relevancia en la PITP es el acceso a la información y la participación de las veedurías ciudadanas, como representantes de la comunidad, teniendo como objetivo el control social hacia la Institución en el cumplimiento de su rol constitucional.

En esta segunda edición procuramos suministrar información puntual y objetiva de cada una de las dimensiones que componen la PITP, entregando a toda la comunidad datos estadísticos y su correspondiente análisis cualitativo que se conviertan en victorias tempranas en el camino que hemos emprendido hacia la transparencia institucional.





La acción disciplinaria para los integrantes de la Policía Nacional en la Procuraduría General de la Nación

CARLOS AUGUSTO OVIEDO ARBELÁEZ, Procurador Delegado para la Policía Nacional – Procuraduría General de la Nación

Atendiendo la oportunidad que nos brinda la Inspección General, la Procuraduría General de la Nación presenta una síntesis del quehacer disciplinario que legalmente ejerce sobre los integrantes de la Policía Nacional de Colombia; para lo cual se abordarán los siguientes temas: funciones y competencias, poder disciplinario preferente y supervigilancia administrativa, competencia exclusiva para adelantar las acciones disciplinarias por las quejas por acoso laboral, para finalizar con los aspectos probatorios y de cooperación.

En referencia a las funciones competencias, el Decreto Ley 262

del 22 de febrero de 2000, establece que el Despacho del Procurador General de la Nación, a través de la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, adelanta las actuaciones en contra de los señores Generales (aún retirados del servicio), por faltas cometidas durante su ejercicio; por su parte, la Procuraduría Delegada para la Policía Nacional conoce en primera instancia las acciones disciplinarias contra Oficiales Superiores, siendo la segunda instancia de las decisiones que adopten los procuradores regionales y distritales de Bogotá. A su turno, la Sala Disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación es la segunda instancia de esa Delegada. Por su parte, los procuradores

regionales conocen en primera instancia de los procesos seguidos en contra de los Oficiales Subalternos y excepcionalmente de integrantes del Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de su jurisdicción, donde no haya procuraduría provincial, siendo la segunda instancia de estas últimas. Finalmente, las procuradurías provinciales son las encargadas de investigar a los integrantes del Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de su jurisdicción, la cual está establecida en la Resolución No. 213 del 6 de mayo de 2003, junto con los actos administrativos que la modifican.





Respecto al poder disciplinario preferente y la supervigilancia administrativa, la Resolución 346 de 2002, establece los criterios y el procedimiento para su estudio, análisis y adopción, fijando los siguientes derroteros: recibida la solicitud, a más tardar dentro de los tres días siguientes, o cuando se proceda de oficio, el funcionario competente de la Procuraduría General de la Nación para conocer del asunto practicará visita especial al expediente; hecho lo anterior, si no resultare procedente, así lo dispondrá por decisión motivada no susceptible de recurso alguno.

Si de la visita se aprecia, entre otras circunstancias, que existen serias dudas sobre el cumplimiento de la garantía al derecho de defensa o se cuestiona seriamente la idoneidad, eficacia, efectividad, transparencia e imparcialidad del órgano de control interno, el funcionario competente enviará su concepto positivo debidamente sustentado y razonado al Viceprocurador General de la Nación, quien, exclusivamente, está delegado para decidir finalmente la pertinencia y autorización del ejercicio del poder disciplinario preferente o la aplicación de la supervigilancia administrativa, en

cuyo evento, la procuraduría interviene como sujeto procesal, defendiendo el interés general y el debido proceso.

En cuanto a la competencia exclusiva para adelantar las acciones disciplinarias por quejas de acoso laboral, es preciso indicar que en cumplimiento del artículo 9.1 de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y de la Circular 20 de 2007, expedida por el señor Procurador General de la Nación, se requiere como requisito de procedibilidad surtir el mecanismo preventivo, interno, confidencial y conciliatorio ante el Comité de Convivencia Laboral correspondiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Resolución 04927 del 12 de diciembre de 2013, expedida por el Director General de la Policía Nacional.

En caso de fracasar la conciliación, la queja y sus anexos son remitidos a la procuraduría competente de acuerdo con el grado del implicado, donde, de acuerdo con el análisis jurídico probatorio que se hace inicialmente, se puede decidir: inhibirse por las causales establecidas en el parágrafo del artículo 150 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), iniciar indagación o investigación

disciplinaria.

Surtida la etapa instructiva pertinente, la decisión que se adopte se sustentará en los medios de pruebas legalmente allegados al proceso, aspecto en el cual los sujetos procesales y quejosos son parte fundamental en su orientación, aporte, recolección y obtención, pues son ellos quienes conocen los hechos y aportan el material probatorio pertinente.

Para llevar a cabo lo anterior, la Procuraduría General de la Nación y la Inspección General en un esfuerzo de cooperación institucional hemos acordado el uso de medios y recursos para el recaudo probatorio, como insumo fundamental para la toma de decisiones dentro del espacio de la autonomía y la imparcialidad que tiene cada entidad.

Por último, los funcionarios de la Policía Nacional encontrarán en la Procuraduría General de la Nación, la institución que a través de sus funciones misionales, preventivas, de intervención y disciplinaria, velarán por el respeto de sus derechos fundamentales.





El deber del Estado colombiano de prevención y protección a líderes, lideresas sociales, defensores y defensoras de Derechos Humanos

IVONNE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Directora de Derechos Humanos – Ministerio del Interior

La labor de personas líderes y defensoras de derechos humanos, es una expresión legítima del derecho a la participación y contribuye al fortalecimiento del Estado de Derecho y la Democracia. Garantizar su ejercicio es un deber del Gobierno Nacional a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

El reconocimiento de su labor, la prevención, protección y garantías de no repetición que deben brindar las autoridades, es una tarea que realiza el Ministerio del Interior de manera articulada con entidades como la Policía Nacional a través de la Inspección General.

Los defensores y defensoras de derechos humanos han sido estigmatizados y objeto de agresiones, particularmente durante el conflicto

armado. Ahora que el país avanza hacia la implementación del Acuerdo de Paz suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC, surgen nuevas conflictividades y amenazas que afectan su integridad y el ejercicio de su labor; circunstancias frente a las que se implementan estrategias para su defensa y en ellas el rol de la Policía Nacional es necesario.

Frente a los retos para la institucionalidad hay avances importantes a destacar, a partir del segundo inciso - artículo 13 de la Constitución Política: “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

En cuanto al desarrollo normativo de la política pública de prevención y protección con enfoque de género

impulsada por Ministerio del Interior, puede resaltarse el Decreto 4912/11 - artículo 50: “El Ministerio del Interior reglamentará lo pertinente a la aplicación efectiva del presente decreto, mediante protocolos y reglamentos generales y específicos para cada población objeto, teniendo en cuenta un enfoque diferencial, desarrollando mecanismos periódicos de evaluación del programa”.

Dando alcance a este acto administrativo, la Resolución 0805/12 reconoce por primera vez las necesidades especiales de las mujeres y expide el protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres, “...para la aplicación del programa de prevención y protección de los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de mujeres y de los grupos y comunidades de las que estas hagan parte...”





Mediante Decreto 1930/13, se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y crea una Comisión Intersectorial para su implementación, como instancia de concertación con el fin de coordinar su implementación, seguimiento técnico y operativo.

De conformidad con el Capítulo 2 Decreto 1066/15 “Prevención y Protección de los Derechos a la Vida, la Libertad, la Integridad y la Seguridad de personas, grupos y comunidades”, se establece el Comité de Evaluación, Revisión y Recomendación de Medidas, órgano asesor del Programa de Protección liderado por la UNP; a su vez, se conformó un CERREM especial y exclusivo para el análisis de casos de mujeres, que propende por la adopción de medidas de protección y complementarias con enfoque diferencial de género, que mitiguen los factores de riesgo de las beneficiarias y garanticen el ejercicio de sus actividades políticas, públicas, sociales o humanitarias en condiciones adecuadas de seguridad.

El Decreto 1314/16 crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de

los Derechos Humanos, cuyo objeto es coordinar y orientar la formulación, implementación y seguimiento del Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos.

Por otra parte, esta entidad a través de la Dirección de Derechos Humanos, la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías y la Dirección para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, actualmente capacita a miembros de la Fuerza Pública, en derechos de los pueblos étnicos con enfoque de género para una vida libre de violencia contra las mujeres, entidades que cumplen un papel fundamental, por cuanto son actores con presencia en sus territorios y la responsabilidad de mantener una adecuada coordinación con este tipo de autoridades, (Directiva Nro. 16 de 2006. Ministerio de Defensa Nacional, sobre Política sectorial de reconocimiento, prevención y protección a comunidades de los pueblos indígenas,) en el amparo de sus derechos constitucionales y los acuerdos internacionales.

Destacamos la articulación lograda entre el Ministerio del Interior y

la Policía Nacional mediante la Inspección General, en escenarios donde se busca la garantía de derechos: el Puesto de Mando Unificado para coordinar labores de protección, los subcomités territoriales de prevención, el respaldo a misiones para verificar afectación de derechos a comunidades, el diseño de protocolos para atender las movilizaciones sociales, investigaciones y en materia de protección algunas de ellas advertidas en informes de riesgo y como respuesta a alertas tempranas.

Desde la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, entendemos que la Policía Nacional adelanta su labor con enfoque de derechos, diferencial y territorial; su participación en espacios de diálogo social, especialmente ahora que el país procura alcanzar una paz estable y duradera, es una expresión del carácter civilista de la entidad. En esta perspectiva, los defensores y defensoras de derechos humanos, los líderes y lideresas sociales, pueden contar con esta institución para la protección de sus derechos.





EL Ministerio de Justicia le apuesta a la resolución dialogada de conflictos

LILIANA FLÓREZ BERNAL, Grupo de Comunicaciones - Ministerio de Justicia

En el país existen 374 centros de conciliación, 12.663 conciliadores, 1.601 árbitros, 219 amigables componedores, 3.172 funcionarios habilitados para conciliar y 130 entidades avaladas para capacitar en conciliación.

Gracias al trabajo que adelanta el Ministerio de Justicia y del Derecho, cientos de colombianos de todo el país han podido solucionar sus problemas, a través del diálogo, de manera gratuita y sin abogados.

Los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) que impulsa la cartera de justicia ofrecen diversas posibilidades a los ciudadanos para solucionar sus

problemas o conflictos sin necesidad de la intervención de un juez en un proceso judicial, siendo una excelente opción para resolver diferencias de manera amigable, sencilla, ágil y con plenos efectos legales.

Es por ello que reconciliar familias, dirimir conflictos entre vecinos, socios y amigos, establecer acuerdos de pago, realizar separaciones de cuerpos, establecer cuotas alimentarias,

acordar la custodia y régimen de visitas a menores, resolver temas de servidumbres, realizar pagos por consignación, resolver contratos por mutuo acuerdo y mejorar la convivencia ciudadana, entre otros asuntos, ya no son decisiones exclusivas de los estrados judiciales.





Según el reporte del Sistema de Información de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición (SICAAC), al 2 de mayo de 2017 existían en Colombia 374 Centros de Conciliación, 12.663 Conciliadores, 1.601 árbitros, 219 amigables componedores, 3.172 funcionarios habilitados para conciliar y 130 entidades avaladas para capacitar en conciliación. Este proceso hace parte de la política pública de acceso a la justicia que se ha venido configurando desde los años 90 bajo el liderazgo del Ministerio de Justicia y del Derecho.

El Programa Nacional de la Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición, liderado por la Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos promueve el acceso a la justicia autorizando a nuevos centros a prestar, con calidad y eficiencia, servicios de conciliación. Así mismo, inspecciona, controla y vigila a dichos centros y a otras entidades avaladas con el fin de garantizar el mejor servicio posible a la ciudadanía.

El programa cuenta también con el Sistema de Información de la

Conciliación, el Arbitraje y la Amigable Composición (SICAAC), herramienta tecnológica en la que los centros y entidades avaladas, los servidores públicos habilitados por ley para conciliar y los notarios registran la información relacionada con el desarrollo de sus actividades en lo referente a la prestación de servicios alternativos de solución de conflictos. Entre 2016 y el 2 de mayo de 2017 se registraron 130.172 casos de conciliación, siendo los temas de familia y los civiles los más solicitados.

Segunda Jornada Nacional Gratuita de Conciliación 'Conciliatón'.

Para este Ministerio es una prioridad que sean cada vez más los colombianos que tengan resueltas sus necesidades jurídicas. Por ello, impulsará este año la Segunda Jornada Nacional Gratuita de Conciliación 'Conciliatón', que tendrá lugar el 26, 27 y 28 de septiembre.

Para cumplir con este objetivo, la cartera de justicia une sus esfuerzos con los de las entidades del orden nacional y territorial, como la Inspección General de la Policía

Nacional mediante sus centros de conciliación, así como las autoridades públicas con funciones de conciliación, los conciliadores en equidad y los líderes comunitarios de municipios o regiones. Todo con la meta de ofrecer en un mismo espacio servicios de conciliación gratuitos y masivos a la población de los estratos 1, 2 y 3.

En 2016 el Ministerio de Justicia lideró la Primera Gran 'Conciliatón' Nacional, jornada masiva de conciliación extrajudicial en derecho y en equidad que se celebró entre el 24 y 26 de noviembre en los 32 departamentos del país y que contó con la participación de más de 220 municipios y cerca de 650 operadores de justicia, importantes aliados estratégicos del orden nacional. Las jornadas gratuitas de conciliación tienen el propósito de generar conciencia en la ciudadanía de la importancia de resolver amigablemente y de forma pacífica los conflictos, lo que a largo plazo se traduce en una "cultura de conciliación" que permitirá pasar del litigio a la autorregulación de la conflictividad.





Autoridad accesible para todos

FEDERICO CARDONA PABÓN, Arquitecto Master en accesibilidad para ciudades inteligentes. Presidente del Consejo Iberoamericano de Diseño, Ciudad y Construcción Accesible.

La Policía Nacional de Colombia ha incorporado en los puntos del servicio al ciudadano, prototipos de diseño universal en sus instalaciones, que permiten condiciones de uso confortable y servicio inclusivo para cada una de las personas que acuden a solicitar algún tipo de servicio a los funcionarios encargados de la atención óptima y oportuna a la población en cada municipio del país.

La accesibilidad universal y el diseño accesible son condiciones que permiten que todos los entornos, espacios y servicios sean utilizados de manera óptima, fácil y segura por todos los usuarios. Garantizando el libre desplazamiento, el bienestar y la autonomía de las personas, sin

importar su edad, género, y condición física y sensorial. La accesibilidad universal no sólo es para las personas en condición y situación de discapacidad, es para adultos mayores, niños en su primera infancia, madres embarazadas, personas de talla baja, personas altas, personas en situación de enfermedad parcial y/o permanente y más aún de personas con movilidad reducida, sordas, ciegas, así como de los ciudadanos con alteraciones mentales, cognitivas y de lenguaje.

El prototipo de diseño universal propende por espacios libres de barreras, a través de instalaciones con especificaciones, medidas y alturas adecuadas, baños con acceso a usuarios en sillas de ruedas y

elementos de apoyo, rampas de acceso con pendientes adecuadas, barandas de doble altura y una señalización accesible con sistema braille, lenguaje de señas, elementos iconográficos de fácil entendimiento para todos.

Cabe destacar que la accesibilidad universal es un compromiso de la nación con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la ley estatutaria 1618 de 2013. Teniendo en cuenta que la Norma Técnica de Accesibilidad-NTC 6047- es requisito de aplicación en el marco de la Ley 1712 de 2015 de transparencia y acceso a la información pública.





Si bien es un compromiso social e institucional de la Policía Nacional, es además un deber y exigencia su cumplimiento por parte de toda la sociedad y más aún de la fuerza pública en su función de velar por la garantía de los derechos de la población colombiana. El nuevo Código Nacional de Policía y Convivencia, es una excelente oportunidad institucional de compromiso con la aplicación de la obligatoriedad del marco legal para así velar por el bienestar y dignidad de todas las personas.

Por otra parte, la Policía Nacional a través la Inspección General se encuentra estructurando un Convenio Inter administrativo con el Consejo Iberoamericano de Diseño, Ciudad y Construcción Accesible (CIDCCA), con el fin de poner en marcha el plan maestro de accesibilidad que permita a la institución ser pionera en el respeto de las condiciones de este campo que deben tener las sociedades modernas e innovadoras, pensando siempre en el progreso de cada uno de los ciudadanos de Colombia.

A través de este convenio cooperativo

y social, se implementarán acciones y estrategias que conlleven al cumplimiento de la accesibilidad universal por parte de toda la ciudadanía en general. La verificación y supervisión de que el espacio público tenga condiciones de accesibilidad para todos, las oficinas de atención al público, las edificaciones institucionales (públicas y privadas), los servicios de transporte, los estacionamientos y bahías de parqueo accesibles y el uso adecuado del uso de los vehículos que tienen condiciones de prelación, podrán ser usados por personas con discapacidad, entre otras actividades, son frentes que se deben abordar para evidenciar su cumplimiento y ejercer la autoridad, en pro de la ciudadanía, en los casos de posibles incumplimientos.

Para ellos se realizarán constantemente brigadas de control en donde se evidenciarán las adaptaciones y ajustes necesarios, que de manera perentoria, se deben cumplir de acuerdo con la ley estatutaria 1618 de 2013, demás leyes y marco normativo de carácter obligatorio.

Cómo punto de partida, para lograr la transformación y adaptación de un servicio accesible por parte de la Policía Nacional, está el de capacitar y ejercitar a cada uno de sus integrantes en ejercer la función de atención inclusiva a cada usuario, entendiendo el adecuado uso de todas las herramientas que nos aportará la accesibilidad universal para el engrandecimiento social y cultural de nuestra institución en su misión de educar y velar por la protección del ciudadano colombiano y de los ciudadanos extranjeros que nos visitan. Así Colombia será un verdadero destino accesible para propios y extraños, en permanente búsqueda de minimizar las barreras físicas, actitudinales y de comunicación de los entornos, espacios y servicios que ofrece Colombia.

Es un deber y un compromiso que la institución tendrá: la satisfacción de poner en práctica con la honda convicción de que en la sociedad del posconflicto, prevalecerá, por encima de todas las consideraciones, el respeto de la vida digna y accesible para todas y todos.





Participación ciudadana en los encuentros comunitarios

Brigadier General FABIÁN LAURENCE CÁRDENAS LEONEL, Jefe Oficina de Planeación Policía Nacional

Rendir cuentas! significado de transparencia, de participación ciudadana, de control y supervisión; no solo del Estado sino de las instituciones que lo conforman. Hoy es marco de referencia para una sociedad democrática "consolidar una cultura de apertura de la información, transparencia y diálogo entre el Estado y los ciudadanos". (Documento CONPES 3654 de 2010).

Conocedores de la necesidad de brindar espacios para que la ciudadanía participe, esté informada de la gestión estratégica y de la administración de los recursos, la Institución cuenta con varios medios para colocar de manifiesto el acato a las normas establecidas por los entes de control, por el Estado, el sector defensa y sus políticas, específicamente la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), como forma de hacer visible la información del accionar de la Policía Nacional, presentar detalladamente las operaciones realizadas en periodos

de tiempo determinados y recolectar información relevante para mejorar los procesos que realiza.

La Policía Nacional inmersa en el compromiso de transparencia, ha estado en un permanente proceso de aprendizaje que le ha permitido detectar los problemas más recurrentes y los beneficios generados a través de los encuentros comunitarios, como forma de rendir cuentas, que con su aplicación y seguimiento permite promover la participación de la ciudadanía en general, mejorar la gestión institucional y prevenir la corrupción.

La Institución genera iniciativas adicionales que incorporan dentro de su ejercicio de planeación, estrategias encaminadas al fomento de la integridad, la participación ciudadana, la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, desplegando desde lo estratégico hasta lo operativo la apuesta

institucional en la lucha contra la corrupción.

La estrategia de rendir cuentas a la ciudadanía, permite a la institución explorar diferentes opciones que pueden ajustarse de acuerdo con sus características administrativas y operativas en el territorio nacional, atendiendo el marco general de la política nacional fijada en el CONPES 3654 de abril de 2010 y el artículo 78 de la Ley 1474 de 2011.

Es así que tomando como base el documento Conpes 3654, se indica que en su acepción general "la rendición de cuentas es la obligación de un actor de informar y explicar sus acciones a otro(s) que tiene el derecho de exigirla, debido a la presencia de una relación de poder, y la posibilidad de imponer algún tipo de sanción por un comportamiento inadecuado o de premiar un comportamiento destacado".





La información que se presenta en la rendición de cuentas debe estar disponible y ser difundida en forma clara, concisa y suficiente; cumpliendo con requisitos de calidad, disponibilidad y fácil acceso, para llegarle a todos los grupos poblacionales y de interés. Esta información puede ser presentada en forma de datos, cifras, estadísticas o documentos, que contengan información sobre la gestión, el resultado de la misma y el cumplimiento de las metas misionales, sectoriales y las asociadas con el plan de desarrollo nacional, departamental o municipal.

“Para el proceso de rendición de cuentas es necesario que la entidad establezca varios espacios de encuentro–reuniones presenciales–con metodologías de diálogo con la ciudadanía, tales como: foros, feria de la gestión, feria de la transparencia o expogestión, audiencia pública participativa, grupo focal, reunión zonal, mesa de trabajo temática, encuentros regionales, asambleas comunitarias, observatorios ciudadanos, consejos o espacios formales de participación ciudadana, entrevistas con los actores, defensor del ciudadano y espacios de diálogo a través de nuevas tecnologías de la información” (Manual Único de Rendición de Cuentas. Lineamientos metodológicos para la elaboración y ejecución de la estrategia de rendición de cuentas (RdC) en las entidades del orden nacional o territorial. 2014).

La Institución a través de la Dirección de Seguridad Ciudadana, ha dispuesto de un escenario de participación e interlocución entre la Policía Nacional, autoridades locales, organizaciones e instituciones públicas y privadas, entidades y la comunidad en general, denominado “encuentros comunitarios”, el cual está institucionalizado a través de un procedimiento con el mismo nombre. En este encuentro, se deberá estimar la presentación de los cuadrantes dentro del ámbito de jurisdicción policial.

De otra parte, se cuenta con una herramienta metodológica denominada “BADIN” que corresponde al Balance Integral de Desempeño Institucional, la cual permite fortalecer la rendición de cuentas y la interacción entre el trinomio Policía – Comunidad – Autoridades - Político Administrativas, a través de la difusión de la gestión integral de las unidades policiales de manera sintetizada, articulada e imparcial. Es aquí donde a nivel de los cuadrantes de policía, cobra importancia el diálogo con la comunidad como función garante de participación ciudadana.

Los resultados que se presentan en los “encuentros comunitarios”, se relacionan con el balance de la gestión operativa, administrativa y de transparencia institucional, abarcando de esta forma lo referente al Modelo

Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (actividades de prevención, delitos de mayor impacto y actividades operativas relevantes), las derivaciones de la contratación, gestión del talento humano, ejecución presupuestal, convenios, gestión de recursos a través del FONSET y FONSECON, pago de recompensas, entre otros.

El balance de gestión en transparencia institucional, hace alusión a las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias “PQR2S”, investigaciones disciplinarias, destituciones, visitas de veedurías ciudadanas, temas de interés general de carácter institucional, estatal o comunitario.

De esta forma la Institución rinde cuentas a la ciudadanía, permitiendo una mayor apropiación de lo público y de esa manera se consolida la confianza, credibilidad y legitimidad Institucional, permitiendo brindar un servicio policial efectivo basado en el humanismo, solidario y cercano al ciudadano; para que la institución sea la piedra angular en la construcción de un país equitativo y en paz, garante y respetuoso de los derechos humanos, afianzando la convivencia y seguridad a través del control del delito, la educación ciudadana, prevención, mediación y articulación institucional e interinstitucional como ejes centrales del servicio.





Aporte de la auditoría interna para la consolidación de la Política Integral de Transparencia Policial

Coronel MANUEL ANTONIO VÁSQUEZ PRADA, Jefe Área de Control Interno Policía Nacional

Históricamente, desde el siglo XV los procesos de auditoría han sido un tema de interés para los entornos de la administración pública, a partir de funciones asociadas de manera particular a la prevención, divulgación y castigo al fraude y el engaño, donde el avance de los entornos empresariales y de intercambio comercial, concibieron mecanismos de revisión independiente

para garantizar el adecuado registro de diversos aspectos adelantados al interior de las organizaciones.

Es así, como internacionalmente la auditoría fue reconocida como una profesión por primera vez bajo la Ley Británica de Sociedades Anónimas de 1862, abriéndose paso en los Estados Unidos hacia el año 1900, teniendo como objetivo principal la

revisión de los estados financieros y los resultados de las operaciones. Hitos como el nacimiento del Instituto de Auditores Internos de Nueva York en 1941, posteriormente Instituto de Auditoría Interna, generaron un cambio en la perspectiva de esta actividad ampliando sus alcances más allá de los temas financieros.





En Colombia, de manera particular la historia se remonta hacia el siglo XVI, cuando se conformó la Real Audiencia de Santa Fe de Bogotá, teniendo como objetivo el control de los territorios y el mejoramiento de los derechos de la corona a partir del aseguramiento del recaudo de activos; en este sentido se dictaron para la época diferentes medidas para los empleados de hacienda que hicieran uso inadecuado de los recursos públicos.

Después del proceso de independencia y como consecuencia de la reorganización del Estado, en 1819 se expide en Angostura la "ley principal contra los empleados de hacienda", donde se sancionaba a los funcionarios que ejecutaran acciones de fraude o malversación de los dineros públicos.

En el año de 1922, cuando el país enfrentó una crisis bancaria de alto impacto, el Gobierno Nacional contrató los servicios de expertos extranjeros con el fin de reorganizar la hacienda pública, implementando normas para el sector financiero y las bases para la creación de los organismos de control y vigilancia para el sector público, dando nacimiento el 19 de julio de 1923 al Departamento de Contraloría como ente autónomo e independiente, otorgándole en 1945 el carácter de auditoría contable, cuya función principal se estableció en la fiscalización del manejo del tesoro público.

La Policía Nacional no ha sido ajena a este compromiso, por lo que en el año 1987 se crea la Oficina de Revisoría Contable y de Sistemas, dependiente

de la Inspección General de la Institución, labor desarrollada hasta el año de 1991, cuando a partir de la promulgación de la nueva Constitución Política de Colombia se establecieron los criterios que marcarían en adelante la concepción y el impulso del concepto de Auditoría Interna para las entidades del Estado, creándose el Área de Control Interno de la Policía Nacional, dependiente de la Dirección General, con cubrimiento para el país desde ocho regionales, independizándose de la Inspección General, manteniendo una interacción armónica, la cual se afianzó con la Política Integral de Transparencia Policial.

Es así, como la Institución Policial ha desarrollado la arquitectura necesaria para la consolidación de un nivel de control articulado desde dos perspectivas: la primera relacionada con el control disciplinario interno, el cual salvaguarda la buena marcha de la administración pública, teniendo como eje de integración y orientación Estatal a la Procuraduría General de la Nación y la segunda, desde el contexto del Control Interno, donde se orientan las acciones necesarias para la evaluación independiente de lo establecido en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo con que cuenta la Policía Nacional, en alineación con la Contraloría General de la República como organismo rector del control Estatal para las instituciones del orden nacional y considerando los preceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

De esta manera, ha sido posible la generación de un trabajo sinérgico, orientado a la evaluación en el

cumplimiento de los criterios a partir de los cuales se han desarrollado los procesos institucionales para determinar los escenarios de gestión que contribuya a la mejora continua. Durante los últimos años, la labor desarrollada por el Área de Control Interno ha permitido el fortalecimiento de las capacidades para medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los procesos, asesorando al mando institucional para el aseguramiento en el cumplimiento de la misionalidad, alineada a las actividades de evaluación externa adelantadas por la Contraloría General de la República, la cual ha incidido en la cualificación del cumplimiento del deber constitucional encomendado a la Institución.

De manera particular, el Área de Control Interno frente a la corresponsabilidad en el marco de la Política Integral de Transparencia Policial, desde una sinergia con la Inspección General, ha fortalecido el trabajo complementario, avanzando en la evaluación objetiva de los procesos institucionales a través de un equipo multidisciplinario para contribuir a establecer eventos que en algunos casos puedan llegar a afectar el deber funcional por parte de los servidores policiales, derivadas de la identificación de falencias en los controles que deben garantizar los ejecutores de procesos, situación a partir de la cual, la Inspección General actúa desde su facultad investigativa a través de la actuación de funcionarios con experiencia en temas relacionados con la gestión pública, encargados de valorar los elementos aportados desde la auditoría interna.



**UNA LLAMADA PUEDE
MARCAR LA DIFERENCIA**





Avance estratégico de la Política Integral de Transparencia Policial

Mayor General CARLOS RAMIRO MENA BRAVO, Inspector General Policía Nacional

Desde el año 2016, se desarrolla un nuevo direccionamiento estratégico institucional en materia de atención y actuación de la policía frente a los casos en que uniformados se ven comprometidos en hechos que afectan la integridad, transparencia e imagen institucional. Resultado de un proceso de retrosección introspectiva sobre las experiencias en contrainteligencia, acciones disciplinarias, asuntos internos, revisión de la responsabilidad profesional administrativa, y accionar de policía judicial sobre estructuras criminales, la Policía Nacional de Colombia, asesora hoy en día a otras policías del mundo, sobre la importancia de no realizar actividades dispersas, sino lograr la unificación del direccionamiento estratégico a través de una verdadera Política Integral de Transparencia Policial (PITP).

Los primeros antecedentes orientados a organizar el direccionamiento de estas actividades se encuentran en el Plan Anticorrupción de la Policía Nacional, gestado en el año 2002, donde se establecieron tareas coordinadas que permitieron el desarrollo de acciones mancomunadas en la búsqueda de acciones contundentes. Lo cual posteriormente en el 2006, bajo un enfoque más operativo, se convirtió en

una Estrategia de Integridad Policial que fortaleció los lazos de lo que sería la futura Área de Asuntos Internos de la Inspección General dirigida a integrar esfuerzos para esclarecer y actuar efectivamente en aquellos casos donde era necesario verificar la responsabilidad profesional de los uniformados de la Policía Nacional.

La Resolución 01974 del 08 de Mayo de 2017 da vida jurídica a esta nueva Política Institucional, en la cual se documentan los criterios de aplicación, en su artículo 4º:

Creación de Conciencia:

fundamentada en el mejoramiento del servicio policial y la cercanía con la ciudadanía. Crea convicción sobre la importancia de apropiarse y desempeñarse con base en los referentes, fundamentos, principios, valores, directrices, acuerdos y compromisos éticos de la Institución. Con base en ello, es necesario que todos los miembros de la Policía Nacional tengan una actitud positiva y se comprometan a ejercer un comportamiento basado en la ética, el respeto y la transparencia.

Participación: aspecto mediante el cual la Policía Nacional reconoce

al ciudadano como el interlocutor fundamental a ser escuchado, para que ejerza la vigilancia y control de la gestión institucional, aportando a la mejora del que hacer policial y al crecimiento institucional.

Reconocimiento: la Policía Nacional valora la opinión de los ciudadanos, sobre la gestión que realiza, con el ánimo de dar respuesta a las observaciones señaladas y así mejorar la función policial. La Institución, igualmente, valora los buenos

Basado en lo anterior, la Política Integral de Transparencia Policial (PITP) ha dado pautas que evidencian victorias tempranas en los siguientes aspectos estratégicos:

Ajuste Estratégico de la Gestión:

con esta Política se realiza un re direccionamiento de la "integridad" transitando del simple actuar sobre el comportamiento de los uniformados, a centrarse en la importancia de la "transparencia" para que la Institución ofrezca las herramientas (visibilidad y participación) para el control ciudadano y el ejercicio del mando.

LÍNEA DE TRANSPARENCIA POLICIAL

166





Mayor despliegue del compromiso y responsabilidad institucional:

Grandes cambios implican la participación de todos, por lo cual se optó por el recurso tecnológico a través del Portal de Servicios Internos ofreciendo herramientas para potenciar la supervisión y control institucional a través del ejercicio del mando (art. 27 de la Ley 1015 de 2006 Régimen Disciplinario para la Policía Nacional) y los canales de información para el mejoramiento del servicio sobre las Peticiones, Quejas, Reclamos, Recomendaciones y Sugerencias (PQR2S), además del recurso a aplicaciones y bases de datos como los Sistemas de Información Peticiones, Quejas, Reclamos,

Reconocimientos y Sugerencias (SPQR2S), de Derechos Humanos (SIDEH) y Jurídico Disciplinario (SIJUR).

Afianzar la credibilidad y confianza en los mecanismos de depuración interna:

Consolidación de la articulación de instancias encargadas de evaluar la responsabilidad profesional en el Área de Asuntos Internos, y de las oficinas descentralizadas (Derechos Humanos, Atención al Ciudadano, Mediación y Conciliación) para difundir y actuar siguiendo los principios de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP).

Fortalecimiento de la corresponsabilidad para la Transparencia:

La corrupción y otras irregularidades son problemas complejos, que implican establecer horizontes y metas comunes con la sociedad civil, ciudadanía y otras organizaciones estatales, para afrontar retos transversales, lo cual se ha logrado con el fortalecimiento de los canales de atención y la difusión de información buscando la participación interna y externa en el control de la gestión. comportamientos de su personal y motiva la práctica de los mismos en cualquier ámbito, al punto de configurarlos como hábitos.





Política Integral de Transparencia PRIMER SEMESTRE



174.210

Policías sensibilizados en Derechos Humanos



2.877

Interlocuciones en Derechos Humanos



590

Medidas preventivas de Protección



121.808

Llamadas atendidas en la Línea de la Mujer

Creación del Sistema Integral de Derechos Humanos para la protección de líderes, lideresas, defensores y defensoras de Derechos Humanos



RUTAS DE ACTUACIÓN



Presidencia de la República
Ministerios
Fiscalía
Defensoría del Pueblo
Unidad Nacional de Protección

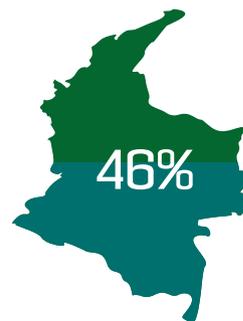
Direcciones Operativas de la Policía Nacional



16.000

Usuarios atendidos en los 12 Centros de Conciliación

Audiencias



Cubrimiento de la Conciliación y Mediación



1.440

Ciudadanos beneficiados en 26 municipios

Actas de Conciliación



La difusión de la PITP ha permitido que la ciudadanía acuda mucho más a los Centros de Conciliación para acceder a los medios alternativos de resolución de conflictos ofrecidos por la Policía Nacional

DERECHOS HUMANOS
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
POLICÍA NACIONAL
POLÍTICA INTEGRAL DE
INSPECCIÓN
SISTEMA ÉTICO

PLAN DE ESTÍMULOS

Comisiones exterior	183
Personajes destacados	330
Recreación	5.478
Educación	12.071
Permisos especiales	13.402
Condecoraciones	28.401
Familias beneficiadas con vivienda fiscal	63.527
Felicitaciones	54.527
Encuentros familiares	137.624
Total de estímulos	315.543





Transparencia Policial en Cifras SEMESTRE

El número de **policías judicializados** equivale al **0,1%** del total de uniformados que integran la institución



2.554

Audiencias disciplinarias



52

Sentencias condenatorias en la Jurisdicción Penal Militar y Policial



3.551

Pruebas de credibilidad y confianza en cargos sensibles

A través de operaciones de transparencia se han judicializado **281** policías, **67** menos que en **2016**

524 policías destituidos, **60** menos que el año pasado

596 policías suspendidos, **74** más que en **2016**

785 policías multados, **19** más que en **2016**

2016 2017

-19,0%

-12,1%

+6,3%

+4,5%

La clave de estos resultados es el fortalecimiento de la Supervisión y Control

El **98%** de las judicializaciones de policías se realizan por **iniciativa institucional**

ASUNTOS INTERNOS

VAL DE COLOMBIA
TRANSPARENCIA POLICIAL
ITP



TICO POLICIAL

ATENCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO

2016		2017
6.089	Peticiones 47%	8.951
15.545	Quejas 4,2%	16.200
4.296	Reclamos 16,8%	5.017
1.065	Reconocimientos 44,1%	1.535
1.022	Sugerencias -19,2%	826



438

Actividades con Veedurías Ciudadanas

En **1.983** encuentros de rendiciones de cuentas, participaron **55.125** ciudadanos



Más de **114** mil policías vacunados contra:
Ineficacia Irracionalidad Indiferencia Corrupción

Medios preventivos para encauzar la disciplina aplicados (Art 27. ley 1015/06)

2016 5.787

2017 41.356

Retiros por voluntad del Gobierno Nacional y la Dirección General de la Policía Nacional **241**

RECONOCIMIENTOS INTERNACIONALES



La **Policía Nacional** ocupa el **primer puesto** en transparencia entre las instituciones del sector defensa



La Policía Nacional, única institución del sector defensa vinculada a la **Alianza para el Gobierno Abierto**

Visitas de Referenciación Internacional con la Inspección General

Delegaciones de cuerpos de policía de:



México
El Salvador
Guatemala
Canadá





Visión prospectiva:

En sociedades que sufren de crisis de legitimidad y confianza por parte de la ciudadanía, el trabajo de las instituciones estatales, debe ser el de reintegrar el fin social en la conciencia de los funcionarios y el habitante colombiano del común.

Específicamente el conflicto armado colombiano, ha llevado a que la Policía Nacional de Colombia tenga grupos operativos especiales enfocados a atender las necesidades de la guerra.

Lo anterior ha impactado el servicio policial, pues en cumplimiento de su misión constitucional de seguridad y convivencia, los uniformados han sufrido los azotes de la guerra, siendo

secuestrados, torturados o asesinados. Bajo este enfoque el Proceso de Modernización y Transformación Institucional Visión 2030 "Plan Estratégico Comunidades Seguras y en Paz", establece las siguientes fases en las cuales la Policía Nacional de Colombia asumirá el proceso de posconflicto:

2018 – 2022. Etapa de Estabilización: para recuperar las condiciones que permitan comunidades seguras y en paz.

2022 – 2026. Etapa de Consolidación: donde la Institución realiza una transición hacia la esencia del servicio policial.

2026 – 2030. Etapa de Normalización:

la Institución desde su esencia responde a la seguridad y convivencia.

Este proceso implica un desarrollo y fortalecimiento de la opinión pública y la ciudadanía sobre el funcionamiento y esencia de la Policía Nacional, por tanto la transparencia policial, permitirá definir nuestro que hacer.

La Política Integral de Transparencia Policial ha establecido unos factores de atención, alineados al Plan Estratégico 2030, que se proyectan de la siguiente forma:

Factor de Institucionalidad: "Claridad en nuestro deber".





Recuperar la esencia del servicio policial, implica una revisión de lo que hacemos. Los procedimientos policiales deben tener como fundamento los derechos humanos, la resolución de conflictos y el sistema ético policial.

Cuando los funcionarios tienen entrenamiento y capacitación, y el ciudadano reconoce, participa y controla la prestación del servicio y el comportamiento de los uniformados se mejora el servicio.

Eso significa un acompañamiento interno especial, logrado a través de la estrategia de transversalidad institucional; en la que se busca que la oferta institucional llegue de forma integral a las unidades policiales que más lo requieren, tomando las decisiones institucionales necesarias para el mejoramiento del servicio policial.

Factor de Visibilidad: “Brindar información oportuna y adecuada para el control y supervisión.”

Difundir nuestro compromiso y apoyo en la lucha contra la corrupción,

para generar confianza y obtener información para el fortalecimiento institucional.

Aumentar los canales de información y atención para promover la denuncia e informes sobre hechos que requieren actuación.

Retomar el carácter público de la información y datos de la institución a través de la metodología y herramientas establecidas por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Factor de Supervisión y Control: “Policía y Ciudadanía enfocada a mejorar el servicio policial”.

Desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan la democratización del control social y el uso del ejercicio del mando en la institución.

Fomentar ejercicios de corresponsabilidad donde Comandantes y Ciudadanía se establecen metas comunes, reforzándose y exigiéndose, para resolver problemas complejos de seguridad y convivencia.

Lograr el aporte de información relevante para el servicio policial a través de los canales establecidos para el mejoramiento del servicio policial.

Establecer socios estratégicos en la sociedad civil organizada y líderes de la comunidad para acompañar y verificar temas sensibles de la gestión institucional, generando una gran fortaleza a las veedurías ciudadanas.

Factor de Sanción: “Policía efectiva en sus procesos disciplinarios”.

Mantener el mejor talento humano en la Policía Nacional articulando las instancias responsables de evaluar y controlar la responsabilidad profesional de los uniformados, a través de un proceso disciplinario en el estricto marco de las garantías procesales y constitucionales..





JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

Coronel PABLO ANTONIO CRIOLLO REY, Secretario General Policía Nacional

La Policía Nacional transita al igual que otras Instituciones del Estado por un momento histórico y especial para el país, paralelo a un proceso de fortalecimiento y modernización en la proyección presente y futura que plantea retos y desafíos para los cuales nos estamos preparando, con ocasión de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

En virtud del presente acuerdo, se dispuso crear el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (SVJRN), compuesto por mecanismos judiciales y extrajudiciales, entre los cuales se encuentra la Jurisdicción Especial para la Paz.

Es por ello, que la Policía Nacional ha generado espacios con el propósito de socializar al interior de sus integrantes los aspectos relevantes de esta jurisdicción, en especial del Sistema Integral, el cual combina instrumentos judiciales que permiten la investigación y sanción de las graves violaciones de los derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, con mecanismos extrajudiciales complementarios, que contribuyan al esclarecimiento de la verdad de lo ocurrido, la búsqueda de las personas desaparecidas y la reparación del daño causado.

Bajo esta comprensión, se ilustra que la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) estará constituida por una serie de Salas de Justicia, entre las que se incluyen la Sala de Reconocimiento de Verdad, Amnistías e Indultos, Definición de Situaciones Jurídicas, una Unidad de Investigación y Acusación, al igual que un Tribunal para la Paz; destacando especialmente lo relacionado con los tratamientos penales especiales aplicables a los miembros de la Fuerza Pública, contemplados en la Ley 1820 de 2016.

Es oportuno indicar que este precepto se aplica de manera diferenciada e inescindible a los miembros de la Fuerza Pública, fundamentado en los principios de seguridad jurídica, simetría, equidad, simultaneidad y equilibrio en la administración de justicia, a quienes habiendo participado en el conflicto armado, hayan sido condenados, procesados o señalados de cometer conductas punibles por causa, con ocasión o en relación directa o indirecta con el conflicto armado cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del acuerdo final, es decir, el 1 de diciembre de 2016.

Esta ley crea el mecanismo de la renuncia a la persecución penal, figura propia del sistema integral mediante la cual se extingue la acción penal, la responsabilidad penal y la sanción penal, a quienes hayan sido condenados, procesados o señalados de cometer conductas punibles por delitos menos graves y representativos en el contexto del conflicto armado.

Conforme a lo anterior este mecanismo aplicable por la Sala de Definición de Situaciones Jurídicas de oficio o a petición de parte, siendo una decisión previa a cualquier inicio formal de una actuación penal aplicable a agentes del Estado, que hayan cometido conductas en el marco del conflicto armado, instrumento bajo el cual se considera que no existe mérito para insistir en la persecución penal, definiendo por el contrario anticipadamente renunciar al ejercicio de la misma, toda vez que en el contexto de la jurisdicción se procesarán los casos representativos de violación a los Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario.

De otra parte, la ley establece un régimen de libertades aplicables para los agentes del Estado activos o retirados; para el caso, la libertad transitoria condicionada y anticipada

y la privación de la libertad en unidad militar o policial, beneficios éstos que serán aplicables al personal privado de la libertad detenido o condenado; para el primero de estos, por conductas graves o representativas, cuando el agente del Estado haya estado privado de la libertad por un tiempo igual o superior a cinco (5) años o por conductas menos graves y representativas, para el segundo caso, procede cuando el beneficiario lleve menos de cinco (5) años privados de la libertad por delitos no susceptibles de renuncia a la persecución penal.

Para la concesión de estos beneficios el Ministerio de Defensa Nacional es el encargado de consolidar los listados de los miembros de la Fuerza Pública que prima facie cumplan con los requisitos, es decir, que estén privados de la libertad por delitos relacionados con el conflicto, acepten someterse a la Jurisdicción Especial de Paz, y se comprometan a contribuir a la verdad y la satisfacción de los derechos de la víctimas, garantizando la no repetición; listados que son remitidos al Secretario Ejecutivo de la JEP, quien los verificará y tiene la facultad de modificarlos de ser necesario. Conforme a la Ley, quien aporte de manera dolosa información falsa perderá este tratamiento especial de justicia.

La Jurisdicción Especial para la Paz adoptará decisiones que otorguen plena seguridad a quienes participaron de manera directa o indirecta en el conflicto armado. Todas las decisiones harán tránsito a cosa juzgada cuando estén en firme y se garantizará su inmutabilidad. El Tribunal para la Paz será el órgano de cierre de la JEP y sus decisiones sólo podrán ser revisadas por el Tribunal para la Paz.





Aunado a lo enunciado, con el propósito de dar estricto cumplimiento a la Ley de Amnistías, Indultos y Tratamientos Penales Especiales, la Institución en virtud de los principios de celeridad, eficiencia y eficacia, contribuyó con el Ministerio de Defensa Nacional a la emisión del acto administrativo No. 002 del 13 de enero de 2017 modificado por la Resolución No. 0130 de la misma temporalidad, adicionada por la Resolución 0636 de 2017, en los cuales se determinó un proceso para la elaboración y consolidación de los listados de miembros de la Fuerza Pública que cumplan con los requisitos para la aplicación de este beneficio, trámite que se viene ejecutando en tres (3) fases antes del envío final de los listados por parte del Ministro de Defensa Nacional al Secretario Ejecutivo de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), de la siguiente manera:

Fase 1. Construcción de las listas por parte de las Fuerzas. El Ejército

Nacional, La Armada Nacional, la Fuerza Aérea y la Policía Nacional construirán los listados de las personas que pertenezcan o hayan pertenecido a la respectiva institución y que, prima facie, reúnan las condiciones para recibir los tratamientos de Libertad anticipada, transitoria y condicionada o de Privación de libertad en unidad militar o policial, de conformidad con lo estipulado en la Ley 1820 de 2016.

Cada una de las Fuerzas elaborará sus propias listas, las cuales deberán ser remitidas por el Comandante de la respectiva Fuerza o por el Director General de la Policía Nacional, al Secretario Técnico del Comité para la posterior consolidación y revisión por parte de los integrantes del Comité.

Fase 2. Consolidación de las listas por parte del Comité. Durante las sesiones del Comité, cada Fuerza, a través de su representante, expondrá los casos que serán sometidos a votación por los miembros que lo integran.

Fase 3. Revisión final por parte del Ministro de Defensa. El Ministro de Defensa Nacional recibirá exclusivamente aquellas listas que fueron elaboradas y avaladas por cada una de las Fuerzas, y que posteriormente fueron consolidadas y aprobadas por votación por parte del Comité.

Ahora bien, lo anteriormente anotado nos conduce directamente a publicar los resultados obtenidos en la Policía Nacional, como consecuencia de la superación de cada una de las fases del procedimiento establecido, siendo aprobados veintiún (21) casos con veintitrés (23) personas, que se encuentran en verificación y trámite de la Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción Especial para la Paz.





Sistema Penal Acusatorio en la Justicia Penal Militar y Policial

Coronel MARCO AURELIO BOLÍVAR SUÁREZ, Presidente Tribunal Superior Militar y Policial

La dinámica y evolución propia del derecho penal, como una rama social que regula los comportamientos de las personas residentes en el territorio nacional en busca de la protección general del conglomerado social, requiere de una evolución acorde a los cambios jurídicos que se llevan en el país; es así, que la Justicia Penal Militar realiza un proceso de transformación en la forma de investigar y juzgar las conductas cometidas por los miembros de la Fuerza Pública, por razón o con ocasión de sus funciones, tal como se hizo en la justicia ordinaria en cumplimiento al Acto Legislativo 03 de 2002, para implementar el Sistema Penal Oral Acusatorio, en búsqueda de mayor efectividad en la investigaciones adelantadas. Durante este proceso reformativo se expidió la Ley 1407 del 17 de agosto de 2010, para crear un nuevo Código Penal Militar y con ello revolucionar el proceso de enjuiciamiento castrense en similar sentido al que se viene aplicando en la justicia ordinaria, disponiendo de un trámite para su implementación acorde con el marco fiscal y de gasto mediano del sector defensa.

Para la implementación del nuevo sistema, se proyectó hacerlo de

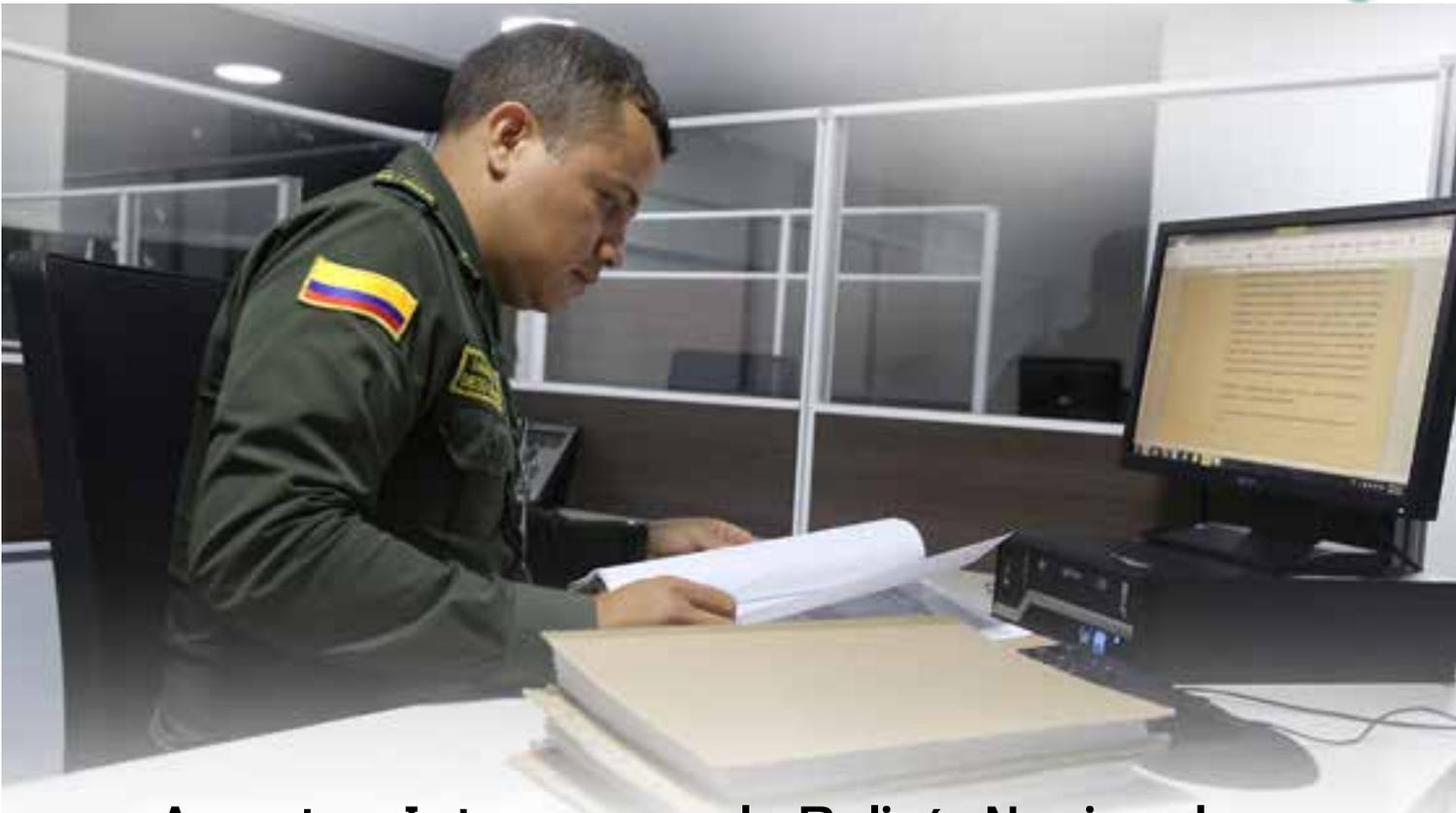
manera gradual y sucesiva a lo largo del territorio nacional en cuatro fases, iniciando con Bogotá, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2960 del 11 de agosto de 2011. En el arduo trabajo para la construcción de todo el andamiaje necesario en el funcionamiento de este sistema en la Justicia Penal Militar y Policial, con el apoyo del Gobierno Nacional se han logrado importantes avances, es así como se impulsaron varios proyectos que concluyeron con la expedición del Acto Legislativo 01 de 2015, modificando el artículo 221 de la Constitución Política de Colombia, y la Ley 1765 de 2015, por medio de la cual se establecieron los requisitos para ocupar los cargos judiciales, a la vez que se abrió el camino para la creación de la Fiscalía Penal Militar y Policial y el Cuerpo Técnico de Investigación, así como también se dispuso la adopción de los juzgados de conocimiento y conocimiento especializado con jurisdicción en todo el territorio nacional, entre otros, para el desarrollo del sistema.

De esta forma, se busca el otorgamiento de garantías a los procesados en un juicio dinámico, que permita la interacción de las partes frente a un tercero imparcial (llamado juez), para dar mayor espacio a los avances

tecnológicos y judiciales en esta forma de juzgamiento. En este momento, se están desplegando todos los esfuerzos encaminados a fortalecer las bases para concluir la formación del sistema de la Fiscalía Penal Militar y Policial y su propio cuerpo técnico de policía judicial que la apoye, entregándoles capacitación especializada y actualizada para el cumplimiento de las funciones a desempeñar, por cuanto la ley establece la creación de fiscales especializados de acuerdo a la gravedad de los delitos de mayor impacto, tomando como referentes los importantes avances obtenidos por la Fiscalía General de Nación en su proceso de transformación, para presentar un equipo de trabajo comprometido.

Estando ad portas de enfrentar un nuevo modelo de enjuiciamiento, el control social del país y de la comunidad internacional, verificará que su finalidad se cumpla y no queden cubiertos por la impunidad las conductas tipificadas como delitos que los militares y policiales ejecuten en el cumplimiento de sus funciones, lo que exige un mayor compromiso y gran vocación para asumir el reto e impartir justicia acorde a los postulados constitucionales y legales establecidos.





Asuntos Internos en la Policía Nacional

Coronel JAVIER JOSÉ PÉREZ WATTS, Jefe Área de Asuntos Internos Inspección General – Policía Nacional

El Mando Institucional, caracterizado por promover la mejora continua de los procesos, con una visión futurista e innovadora, mediante la Resolución 08276 del 27 de Diciembre de 2016, reestructuró la Inspección General de la Policía Nacional de Colombia, instituyendo el Área de Asuntos Internos, como una de las dimensiones fundamentales de la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), encargada de orientar el accionar policial, que implica el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que consagra el deber profesional para encauzar la disciplina.

A nivel mundial, los cuerpos policiales a través de su desarrollo, han incorporado el tema de asuntos internos como pieza clave para el mantenimiento de la disciplina y ética de este tipo de organizaciones. Indiscutiblemente para la Policía Nacional los resultados en el corto tiempo de implementación, han representado contundencia y eficiencia al momento de tomar decisiones en derecho y enmarcadas en la celeridad,

legalidad, igualdad y demás principios rectores de la norma.

Dentro de sus grandes líneas de cumplimiento se encuentra el despliegue del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional a través de la coordinación, el trabajo transversal y articulado entre la Inspección General, la Dirección de Inteligencia Policial, Dirección de Investigación Criminal e Interpol, la Oficina Asesora de Control Interno y la Justicia Penal Militar, lo cual permite fortalecer el aparato investigativo de la Institución y generar mayor efectividad en la aplicación de la norma en materia disciplinaria y penal, como mecanismo correctivo para el mantenimiento de la integralidad de los hombres y mujeres policías, mediante el fortalecimiento de la cultura de control y aspectos que contribuyen a la toma de decisiones ajustadas en derecho.

De igual manera dentro de este nuevo engranaje estratégico la acción disciplinaria se fortifica mediante el desarrollo de los procedimientos ordinario y verbal, que adelantan las

oficinas con atribuciones disciplinarias, de acuerdo con las competencias establecidas por la Ley 1015 de 2006, observando tanto el seguimiento y el apoyo a casos especiales, como la priorización de las investigaciones, garantizando que el propósito de las políticas y procedimientos de la Institución se cumplan y que todos los miembros de la Policía Nacional practiquen los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a las garantías individuales y los derechos humanos.

Para este propósito, Asuntos Internos de la Policía Nacional, cuenta con 10 Inspecciones Delegadas (8 regionales y 2 especiales), y 56 Oficinas de Control Disciplinario Interno ubicadas a lo largo y ancho del territorio nacional, que representa un capital humano especializado de más de 540 funcionarios, al servicio del orden, la justicia y arraigados en la Política Integral de Transparencia Policial (PITP)





Estrategia de protección a poblaciones vulnerables y enfoque basado en Derechos Humanos

Coronel MARTHA LIGIA HERRERA BETANCOURT, Jefe Área de Derechos Humanos Inspección General – Policía Nacional

La evolución de la doctrina y estrategias institucionales en materia de Derechos Humanos, ha integrado en la actualidad las políticas gubernamentales que rigen las acciones de las organizaciones, entidades e instituciones del Estado hacia el cumplimiento de sus fines constitucionales. En el ámbito de las políticas públicas, los decisores del ejecutivo y legislativo han diseñado normas, programas y estrategias, con la participación de sectores sociales activos en la defensa y protección de los derechos de orden fundamental, económico, social, cultural e incluso ambiental.

En este contexto, el enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH), siguiendo la Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos, promovida en la vigencia 2014 por la Presidencia de la República, está enfocada a desarrollar de acciones a favor de personas, grupos o comunidades en situación de vulnerabilidad por causa de su discriminación asociada a razones de sexo, raza, opinión política o filosófica y en riesgo de sufrir afectación a sus derechos fundamentales de vida, integridad y seguridad personal, logrando la búsqueda efectiva de la garantía de los

derechos ciudadanos y la realización de los derechos fundamentales consagrados en la legislación nacional y los tratados internacionales.

Desde el año 2012, se viene fortaleciendo este enfoque en la Policía Nacional bajo el liderazgo de la Inspección General, con la Implementación de la Estrategia de Protección a Poblaciones Vulnerables (ESPOV), hoy día consolidada con el Plan Estratégico Institucional “Comunidades Seguras y en Paz”, el cual en su desarrollo incorpora la prevalencia de las políticas de marco normativo, que remiten al acatamiento de los convenios y tratados internacionales de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, unidad jurídica de nuestro ordenamiento constitucional, rectora de la misión policial y fundamento de las acciones orientadas a la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.

De modo que el Plan Estratégico Institucional y la ESPOV, formulan el núcleo de garantía y protección de los Derechos Humanos, por ejemplo, en la visión de la Policía Nacional que describe el axioma de “contribuir a la construcción de un país equitativo y

en paz, garante y respetuoso de los derechos humanos”, así mismo con las directrices éticas institucionales bajo los principios de protección a la vida y el respeto de la dignidad humana de todas las personas.

En la actualidad, la ESPOV direcciona el EBDH de la Policía Nacional y en este sentido se proyecta consolidar su despliegue como parte de la Política Integral de Transparencia Policial, manteniendo los avances en prevención para la protección de los derechos y libertades fundamentales, especialmente de los más vulnerables, en primer orden mediante la interlocución con líderes de organizaciones activistas de los derechos de las poblaciones, grupos o comunidades en situación de vulnerabilidad, de lo cual en los dos últimos años se registra un balance de 5.874 actividades, a su vez con la adopción de 2.237 medidas preventivas de protección a la vida e integridad de personas en situación de riesgo y la participación institucional en 1.888 escenarios de gobierno local para la coordinación de acciones interinstitucionales en materia de promoción de los Derechos Humanos.





Sistema de gestión de seguridad de la información para la transparencia policial

Brigadier General CEIN CASTRO GUTIÉRREZ, Jefe Oficina de Telemática Policía Nacional

En la actualidad la transparencia policial no solo abarca comportamientos tangibles y palpables a la realidad; también se encuentra fuertemente relacionada con las conductas digitales y cómo los policiales hacen uso de las herramientas, sistemas e información digital que está a su alcance.

A medida que la tecnología va evolucionado y se integra cada vez más con los procesos misionales de la Institución, ésta se convierte en uno de los activos con mayor criticidad y por tal razón su nivel de riesgo se incrementa notablemente; la probabilidad que una amenaza se materialice en estos activos cada vez es mayor; por ejemplo: la fuga de información, la pérdida de información, el uso no adecuado de usuarios, contraseñas, sistemas de información y elementos de apoyo al servicio de policía como lo son radios, PDA (Asistente Personal Digital), VPM (Vehículos Multipropósito) y AVL (Localización Vehicular Automatizada). Cabe anotar que no todos estos comportamientos son necesariamente

dolosos, existen conductas que por indiferencia o desconocimiento de políticas internas causan un impacto aún más grave; sin ir tan lejos hace poco el mundo fue objeto de un ataque cibernético, el cual mediante el envío de un mensaje de correo electrónico con un archivo adjunto (malware ransomware-wannacry), infectaba el ordenador de quien accedía el documento y a su vez se propagaba a todos aquellos recursos compartidos en la red de datos de la entidad.

Es por esta razón, que la Policía Nacional viene trabajando desde el 2011 en implementar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), el cual se encuentra enmarcado en la ISO 27001-2013 y busca garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de la Policía Nacional; los cuales se categorizan en infraestructura, hardware, software que facilitan y apalancan el desarrollo de sus funciones que son de vital importancia para la ejecución de los procesos Institucionales; el objetivo último de este sistema es que a través

de buenas prácticas en seguridad de la información se reduzca la probabilidad de materialización de un riesgo y se mitigue el impacto generado en cualquier proceso policial, no solo de tecnología, sino que también a través de los recursos tecnológicos se preste una atención, gestión y seguimiento más efectiva y visible en el servicio hacia nuestro cliente final, el Ciudadano.

Con el fin de establecer lineamientos para el buen uso de los activos institucionales se emitió por parte de la Dirección General la Resolución 08310 del 28/12/16 "Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información para la Policía Nacional", en él se encuentran descritos los comportamientos que deben conocer y cumplir los funcionarios que integran la Institución, en materia de seguridad informática y quienes deben apropiarse la idea que la transparencia policial también está ligada al cumplimiento de nuestro deber constitucional de los escenarios virtuales.





Transformación en establecimientos penitenciarios y carcelarios

Coronel OSCAR HERNANDO JEREZ CUELLAR, Director Establecimiento Penitenciario y Carcelario para Miembros de la Policía Nacional.

La libertad, el don más preciado que puede tener el ser humano, es uno de los derechos que como fuerza policial debemos proteger y garantizar a la ciudadanía, siendo el pilar fundamental para encontrar el camino a la paz tan anhelada por todos los colombianos. Alejados de la claridad en el cumplimiento de sus deberes, hombres que juraron proteger la constitucionalidad de nuestra nación, han perdido este don y caído en el abismo insondable de la prisión.

Es una realidad que viven algunos policías en todo el país y que se encuentran lejos de sus seres queridos, aislados de lo que alguna vez fue su valerosa vida puesta al servicio de los demás. Por esto, la meta del Establecimiento Carcelario y Penitenciario para Miembros de la Policía Nacional, en el marco de

la Política Integral de Transparencia Policial (PITP), es lograr que estos hombres, encuentren una oportunidad y alternativas de ser parte activa de la sociedad aún en su reclusión, a través de los planes, programas, modelos, proyectos y alternativas que se están implementando.

En efecto, este trabajo pretende que el sistema penitenciario cumpla sus fines esenciales de una verdadera resocialización e integración inspirada por el humanismo y la reconciliación social, como la vía para mejorar las condiciones de vida, dignidad e integridad de los que están privados de la libertad, pero que, como seres humanos, con derecho a la inclusión social, tienen sueños, esperanzas y familias por las cuales luchar. Es prioridad de este establecimiento encontrar alternativas y construir

posibilidades, para aquellos que buscan una luz de esperanza.

El modelo de resocialización basado en la dignidad y humanismo implementado en el Establecimiento Carcelario y Penitenciario para Miembros de la Policía Nacional, es una idea proyectada a futuro con pilares de calidad humana, perdón, inclusión social, reconciliación, y resocialización, para lograr una búsqueda sincera del cambio del ser humano que, al volver a la sociedad, lo haga de manera integral. Este modelo busca que los internos recuperen la esperanza y el sentido de la vida y se perciban a sí mismos, como personas útiles y productivas en la sociedad.





Una de las implementaciones para esta resocialización emocional fue la adecuación de las instalaciones físicas, trayendo consigo un cambio en la actitud del interno, que no tendrá que recordar cada noche su condición de privación de la libertad, encontrando una mejor disposición para el descanso, que lo acerca a un mundo real más cotidiano, un lugar donde puede reflexionar para alcanzar la meta de vencer la adversidad.

El personal uniformado encargado de la seguridad tiene como misión fundamental el respeto por los derechos humanos y la dignidad de los internos, por lo tanto, el acompañamiento se proyecta en favor de su bienestar; más allá del valor de la responsabilidad, nuestros policías como valor agregado en este nuevo modelo, están preparados para una

resolución de conflictos con calidad humana, siempre cumpliendo con los preceptos policiales de transparencia y honestidad.

Los internos tienen además la oportunidad de adquirir competencias de la mejor manera posible, para ello se implementa sistemas de proyectos productivos fundados en el arte, las manualidades, la creatividad, entre otros, que alejan del interno largos periodos de ocio que son verdaderamente nocivos en la mente, reflejándose en el comportamiento.

El Establecimiento ha logrado convenios académicos con instituciones reconocidas, trayendo consigo mejores oportunidades de resocialización con el fin de formar nuevos ciudadanos con el valor agregado de la transformación de su entorno, una vez

se reencuentren nuevamente con la sociedad. Para lograr este objetivo, el establecimiento cuenta con una sala de estudio, que se ha convertido en un núcleo donde convergen ideas y creatividad, desarrollando proyectos académicos, que reflejan la esperanza del conocimiento para el crecimiento personal y ejemplo de vida para otros.

Hoy se puede decir que, a pesar de las dificultades, los internos del Establecimiento Carcelario y Penitenciario para Miembros de la Policía Nacional no lo han perdido todo, sino que tienen en sus manos herramientas claras para la toma de decisiones y para generar cambios positivos en su vida cotidiana, crear, planear y hasta incluso, soñar con cambiar el mundo, dentro de un perdón real.





Líderes en transparencia

Teniente Coronel MARÍA MARGARITA MANTILLA GARCÍA, Jefe Planeación Inspección General – Policía Nacional

La constante evolución y mutación de faltas de transparencia en las entidades y organizaciones del Estado colombiano, generan interés en la sociedad, sobre el funcionamiento interno y gestión de recursos al interior de las entidades, además de las herramientas que se ofrecen a la ciudadanía para el control y la veeduría.

En este sentido, la Policía Nacional de Colombia no es ajena ante esta preocupación y abre sus puertas a los entes de control y Organizaciones No Gubernamentales, para que a través de los distintos métodos de auditoría y medición, se supervise y verifique el nivel de transparencia en los procesos de gestión administrativa de la Institución.

Fue así que para el año 2002, la Corporación Transparencia por Colombia, como una de las entidades con mayor prestigio y reconocimiento frente a la identificación de riesgos de corrupción en el sector público, puso en marcha el Observatorio de Integridad, iniciando un proceso de investigación sobre 88 entidades públicas, de los poderes ejecutivo, legislativo, judicial y organismos de control.

La metodología utilizada por esta Corporación, se centra en la evaluación de indicadores que componen tres factores de atención: Visibilidad, Institucionalidad y Supervisión y Control. Estos factores asocian riesgos de corrupción de acceso a la información pública, conductas irregulares, deficiencia en los procesos y procedimientos de gestión institucional y baja cultura de autorregulación, existencia de un control externo y mecanismos de sanción.

En este contexto, a partir del año 2003, el desempeño institucional frente a la evaluación del Índice de Transparencia Nacional, obtuvo resultados satisfactorios los cuales se reflejan así:

La evaluación del periodo 2015-2016, permite evidenciar el compromiso e interés de la Institución Policial, ascendiendo para el presente año al puesto 24, entre 75 unidades evaluadas, siendo la institución con mejor posicionamiento entre las entidades del Ministerio de Defensa Nacional. Aunado al esfuerzo por mejorar día a día, se están fortaleciendo los canales, directrices y recomendaciones frente

a los siguientes aspectos: acceso a la información pública, el buen uso de los recursos, la rendición de cuentas, la atención al ciudadano, la gestión del talento humano y la aplicación de medidas correctivas y de sanción sobre aquellos comportamientos inadecuados que afectan el direccionamiento y buena marcha de la administración policial.

La Policía Nacional de Colombia, afectada por hechos que han empañado la imagen, credibilidad y buen nombre de la institución, se compromete a volcar sus esfuerzos en la consolidación de una institución transparente, efectiva y confiable, que corresponda a las necesidades de la ciudadanía y, sobre todo sirva de referente ante las demás entidades públicas. Siempre será bienvenida la veeduría y control ciudadano, sus recomendaciones generadas a partir de diferentes herramientas construidas por la sociedad civil aportarán al fortalecimiento de la Política Integral de Transparencia Policial, la cual llevará un mensaje claro y contundente sobre las acciones de la Policía Nacional contra la corrupción.





Nuestra contribución al tejido social

Teniente Coronel MARTHA LUCIA RAMÍREZ CÁRDENAS, Jefe Área Resolución de Conflictos Inspección General – Policía Nacional

A través del liderazgo de la Inspección General, con los Centros de Conciliación de la Policía Nacional, se promueven los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, como herramienta confiable que potencia el diálogo para prevenir la violencia, descongestionar los despachos judiciales y contribuir a la convivencia pacífica en la comunidad.

La gestión realizada por los Centros de Conciliación y Mediación, es vigilada y controlada por el Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyo trabajo certificado los sitúa a la vanguardia, no solo por la calidad de sus servicios, sino también por sus altos resultados en audiencias de conciliación, facilitando el acceso a la justicia en la población que más lo necesita.

En este sentido, para el primer semestre del 2016 se realizaron 6.333 audiencias de conciliación, con un incremento en el presente año del 32%, alcanzando a desarrollar 8.355

audiencias finalizando el mes de junio de 2017.

Así mismo, en relación a los usuarios atendidos en el primer semestre del año en curso, se presentó un incremento del 36% frente al año anterior, logrando atender un total de 16.003 personas.

Dentro del portafolio de servicios de los Centros de Conciliación y Mediación, se realizan actividades de prevención y promoción a través de talleres o charlas, beneficiando al personal uniformado y la población en general, en temas enfocados a la educación financiera y prevención de la violencia intrafamiliar.

Para los primeros seis meses del año 2017 se realizaron 835 actividades, de charlas y talleres de sensibilización cuyo objetivo es brindar a la población herramientas que contribuyan a una sana convivencia y mejor calidad de vida.

Como aporte a la estrategia impulsora de Resolución de Conflictos, en el marco de la Política Integral de Transparencia Policial de la Policía Nacional, se proyectó la realización de jornadas integrales de conciliación a través de los “Equipos Móviles de Conciliación”, iniciativa creada con el fin de operacionalizar los servicios ofrecidos a la comunidad, en aquellos territorios alejados de las cabeceras municipales.

Estos equipos móviles están conformados por un grupo interdisciplinario donde se encuentran profesionales en derecho y psicología, que pertenecen a los Centros de Conciliación y Mediación de la Policía Nacional, dando aplicación al procedimiento de conciliación extrajudicial en derecho, frente a los casos de incumplimiento de obligaciones civiles, penales y de familia, en pro del fortalecimiento de la convivencia y una comunidad en paz.





Registro de medios preventivos para encauzar la disciplina

Mayor EDISON RONDON CERQUERA, Asesor Jurídico Inspección General – Policía Nacional

La Policía Nacional soportada en el artículo 218 superior, cuenta con normatividad especial en materia laboral, de carrera y disciplinaria que busca regular las actividades que desarrolla el hombre y mujer policía en su quehacer diario, lo cual permite apoyarse de las herramientas normativas para orientar el comportamiento de los subalternos ante conductas que no trasciendan ni afecten la función pública.

Así las cosas, encontramos que la disciplina se erige como el valor

fundamental que permite mantener a la Policía Nacional, en altos estándares de eficiencia para la prestación de un servicio policial cercano y oportuno, el cual debe ser fortalecido a través de quienes hoy ostentan jerarquía en la institución, por medio del ejercicio del mando, en busca de orientar al hombre y mujer policía en su actuar transparente y disciplinado, generando que cada uno de ellos actúe de forma ordenada y firme para la optimización del servicio policial; en tal sentido la disciplina policial está reflejada en varias situaciones como son: el

acatamiento y cumplimiento cabal de las ordenes que emanan del superior con autoridad, siempre y cuando la orden sea legítima, lógica, oportuna, clara, precisa y relacionada con el servicio o función, el cumplimiento estricto de las normas, reglamentos, manuales y demás documentos que rigen el actuar policial, la observancia del decoro y pulcritud en el uso del uniforme policial, los buenos hábitos y el respeto por la dignidad humana, haciendo uso notable de la autoridad, ejecutando el mando con justicia y responsabilidad.





El Instructivo 018 DIPON INSGE del 06 de julio de 2016, estableció los parámetros para efectuar el registro de los medios preventivos existentes para encauzar la disciplina (artículo 27 de la ley 1015 de 2006), a través del aplicativo PSI - Portal de Servicios Internos de la Policía Nacional, cuyo propósito esencial es orientar oportunamente aquellas conductas que si bien alteran el normal cumplimiento de las labores diarias de los funcionarios de policía, no alcanzan la identidad de falta disciplinaria, evitando con ello una afectación a la función pública; en virtud de lo anterior es pertinente dar claridad al hecho de que los registros que se realizan en el Sistema de Evaluación del Desempeño Policial EVA, en nada inciden, afectan o disminuyen la evaluación de un policial por cuanto como bien se ha dicho, ello corresponde a una simple constancia que no genera afectación cuantitativa o tasable al momento de la evaluación, lo que pretende dicha evidencia es mantener una bitácora del desempeño de los funcionarios de policía en virtud

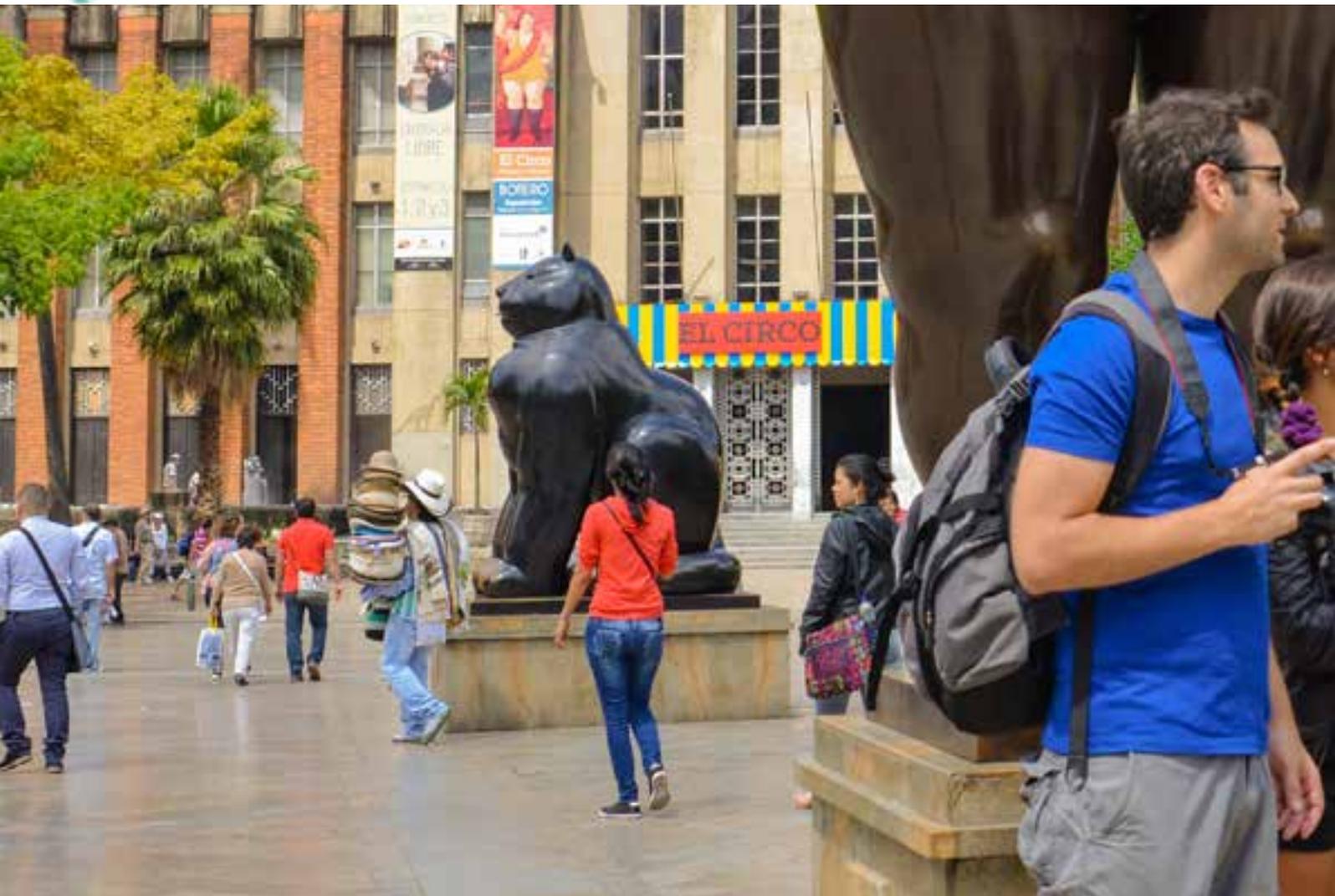
del deber especial de sujeción que nos cobija sin que implique afectación alguna al término de los períodos evaluables.

Es necesario traer a colación que la Ley 1015 de 2006 en su artículo 27, no determina la existencia de ningún tipo de recurso o reclamación en cuanto a la aplicación de los medios preventivos utilizados para encauzar la disciplina, puesto que corresponde a la simple observación realizada por un superior legitimado para ello en búsqueda del buen desempeño policial, es decir corresponde al llamado que se le realiza al funcionario para que se corrijan actitudes en pro del cumplimiento de los mandatos constitucionales, sin que dichas observaciones adquieran la característica de correctivo de tipo disciplinario, es preciso tener en cuenta que el registro en el formulario de seguimiento al que se ha hecho referencia en líneas anteriores, en sí mismo no se constituye en llamado de atención, debe aclararse que este obedece a la simple constancia de

la aplicación de dicho mecanismo preventivo y no constituye antecedente disciplinario o una anotación demeritoria en virtud del Decreto 1800 de 2000 que genere afectación a la calificación del policial, pues como se ha manifestado corresponde a una bitácora del trasegar laboral del funcionario público.

Colofón de lo anterior, podemos inferir de manera clara que con la constancia de la aplicación de los medios preventivos para encauzar la disciplina, no se le esta sancionando al funcionario de policía, pero si se está previniendo que comportamientos aislados lleguen a la instancia disciplinable, es decir trasciendan la función pública como lo es el espíritu del Artículo 27 de la Ley 1015 de 2006, que busca la prevención de comportamientos contrarios al deber funcional y ayuda a encauzar la disciplina policial como pilar fundamental de la buena marcha de la Institución y la administración pública.





Fortaleciendo la calidad del servicio de atención al ciudadano

Teniente Coronel DIEGO ENRIQUE FONTAL CORNEJO, Jefe Área Atención y Servicio al Ciudadano, Inspección General-Policía Nacional

El Código de Ética Policial es un mandato ético-moral, que genera compromiso y representa para cada uniformado, la obligación fundamental de servir; bajo este precepto es valioso comprender que la Policía Nacional, es una institución de servicios, para algunos especialistas, los servicios sociales son el fruto del desarrollo del Estado Democrático y Social de Derecho en los que éste deposita el deber de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, por ello se habla del derecho a los servicios sociales; en este sentido, las acciones

diarias del ser policía, están enfocadas a la prestación del servicio, asumiéndose como la mayor responsabilidad social, la demanda del servicio público de policía por la ciudadanía.

En esta misma medida, por el carácter social del servicio de policía y los principios básicos de la administración moderna, es valioso recordar que el servicio al ciudadano es la razón de ser de la Institución, por ende, la Policía Nacional, cuenta con toda una metodología para la Atención y Servicio al Ciudadano, que permite

suministrar la información para dar a conocer a los ciudadanos y clientes internos los canales de atención, a través de los cuales se recibe la información, que es sometida a etapas para el tratamiento de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Reconocimientos y Sugerencias (PQR2S) como lo son: el marco de actuación para la gestión de las PQR2S, la clasificación, la recepción, la sistematización, la valoración y trámite, el seguimiento, cierre y por último las acciones de mejora.





La calidad es un imperativo en el Sistema de Gestión Integral de la Institución, donde cada uno de los procesos le ha apostado al desarrollo de la misma, bajo un enfoque de servicio; de la misma manera la Atención y Servicio al Ciudadano, representa un rol trascendental en los procesos de calidad institucional, pues las empresas innovadoras, escuchan sus clientes, se retroalimentan de sus necesidades y expectativas, diseñando planes de gestión y mejora institucional.

En este mismo sentido, para la Política Integral de Transparencia Policial, la Atención y Servicio al Ciudadano con

calidad, juega un papel vital. Es por ello que la Inspección General a través del Área de Atención y Servicio al Ciudadano, ha referenciado la Norma Técnica de Colombiana NTC ISO 10002:2005. Gestión de la Calidad. Satisfacción del Cliente y Directrices para el Tratamiento de las Quejas en las Organizaciones, como el lineamiento que establece principios y parámetros de aplicación, con un fin esencial, la calidad en el proceso de atención de Peticiones Quejas Reclamos, Reconocimientos del servicio policial y Sugerencias (PQR2S) en la Policía Nacional.

Además, la NTC ISO 10002:2005 invoca la calidad y la mejora en el servicio, siendo el proceso de atención al ciudadano baluarte institucional, pues es donde se consignan todas las inquietudes ciudadanas, que frente al reto de la calidad y mejora continua, exigen ser tratadas como objeto y fenómeno de acciones de mejora, e identificación de brechas que permitan mitigar debilidades evidenciadas en el servicio policial.





El fortalecimiento de la transparencia institucional está en la educación en valores.

Brigadier General (En uso de buen retiro) GUSTAVO SOCHA SALAMANCA, Colegio de Generales.

En primer término, presento un atento saludo de felicitación a los Mandos de la Policía Nacional, por el reciente lanzamiento en la Dirección General, de la "Política Integral de la Transparencia Policial" (PITP), en la cual se reflejan los esfuerzos de la familia policial para ser una institución diáfana, honesta, ética, íntegra, disciplinada, respetuosa de la legalidad y comprometida con la paz.

Al analizar cada uno de los mensajes y reflexionar sobre el contenido del primer ejemplar del Magazín Transparencia Policial, aprecié la trascendencia, no solo para la Policía, sino para la comunidad nacional e

internacional, de tan magno esfuerzo en pro de la moral, la ética y la limpidez de cada uno de sus miembros y de los ciudadanos del mundo. Hoy, más que nunca, se requiere en Colombia una campaña nacional con pedagogía especial, para conquistar la moral, la ética y los valores en una nación tan golpeada en todos los sectores públicos y privados, por los actos de corrupción.

Así mismo, al escuchar la brillante exposición del señor Inspector General, Mayor General CARLOS RAMIRO MENA BRAVO que sobre el tema hiciera ante el Colegio de Generales, sentí la emoción y el orgullo por tan

benemérita y noble Institución y por cada uno de los policías que a lo largo y ancho del país la defienden con valentía, prestando un excelente servicio a la comunidad e institucionalidad dentro de su misión y roles asignados.

Comprendí la importancia de la "PITP"; reconocí la responsabilidad y el liderazgo del Señor Inspector General y de los Mandos en la motivación para la consecución del compromiso de todos sus integrantes, activos y de la reserva activa, para apoyar y contribuir a desarrollar e implementar esa política, dentro de los alcances, dimensiones y factores señalados, con sus principios, valores y metas.





Por lo anterior, con el debido respeto, me permito hacer las siguientes reflexiones y sugerencias:

La Dirección Nacional de Escuelas, a través del Sistema Educativo Policial, deberá ser el camino para realizar la formación ética y moral de los policías de Colombia, la cual se promoverá en cada uno de los centros educativos, mediante el desarrollo de la malla curricular y de los contenidos académicos pertinentes de cada una de las asignaturas, estando comprometidos los docentes en la formación de policías éticos, ejemplares y excelentes ciudadanos.

Conocemos que la educación es el proceso esencial para interiorizar en cada alumno, oficial, integrante del nivel ejecutivo y personal no uniformado, el fortalecimiento y consolidación de los valores de manera permanente, continua y transversal. Es por eso que, cada uno

de ellos debe tener en su mente, con toda claridad, el conocimiento de lo que significa la vocación y el honor policial, la honestidad, el compromiso, la disciplina y la solidaridad, para que pueda aplicarlos y practicarlos en todos los actos del servicio, con su familia y en su vida privada. Solo así, en esas tres dimensiones del ser humano es posible utilizarlos de manera recta y justa.

Cada Director, Comandante de Región y de Unidades Policiales, debe continuar y contribuir con creatividad, iniciativa y esfuerzo, a la realización de esa educación y proyectarla mediante la práctica de los valores y principios con el ejemplo en todas sus actuaciones, fijando metas y sistemas de evaluación de la PITP en su jurisdicción.

Cuando se verifique en los niveles que corresponda que los miembros de la Institución: han alcanzado el proceso de asimilación de esos valores y principios

institucionales, que forman parte de su vida personal y, que existe coherencia entre lo que piensan, sienten y actúan en el día a día, se logrará vivenciar la articulación de nuestras vidas con los valores en los que creemos.

En conclusión, resulta fundamental identificar y confirmar el compromiso Institucional en la estructuración de comportamientos que los lleven a cultivar en los actos del servicio y fuera de él, actuaciones y procedimientos significativos que aporten al desarrollo de la Política Integral de la Transparencia Policial y que lo vean como un ingrediente fundamental en su vida y en el entorno en el que viven.





Política Integral de Transparencia Policial ^{en} **PIXELES**



Reunión estratégica y transversal liderada por la Oficina de Planeación de la Policía Nacional.



Presentación de la PITP a la Procuraduría Delegada para la Policía Nacional.



Segundo Seminario de Conciliación y Mediación.



Difusión de la PITP a la Policía Metropolitana de Cali.



Referenciación a la delegación de la Policía Civil del Salvador en el marco de la PITP.



Encuentros Jefes de Oficinas de Control Interno de la Policía Nacional.



Primer encuentro de Inspectores Delegados y Jefes de Derechos Humanos.



Lanzamiento Política Integral de Transparencia Policial.



Trabajo Interinstitucional en el marco de la PITP con las Fuerzas Militares de Colombia



Direccionamiento del mando institucional desde Departamento de Policía Nariño



Exposición Política Integral de Transparencia Policial a la Policía Metropolitana de Cali



Socialización de la Política Integral de Transparencia al Señor Procurador General de la Nación





Divulgación de la PITP en la Emisora de la Policía Nacional 92.4 fm.



Imposición de placas al curso 108 de oficiales.



Difusión de la PITP en la Escuela Superior de Guerra.



Despliegue de la PITP en el municipio de Buenaventura.



Contextualización a la delegación de la Policía Civil de Guatemala sobre la PITP.



Presentación del Código Nacional de Policía en medios de comunicación nacionales.



Divulgación de la PITP a los Veedores Distritales.



Trabajo con las lideresas de Derechos Humanos en Buenaventura



Reconocimiento a la Procuraduría Delegada para la Policía Nacional

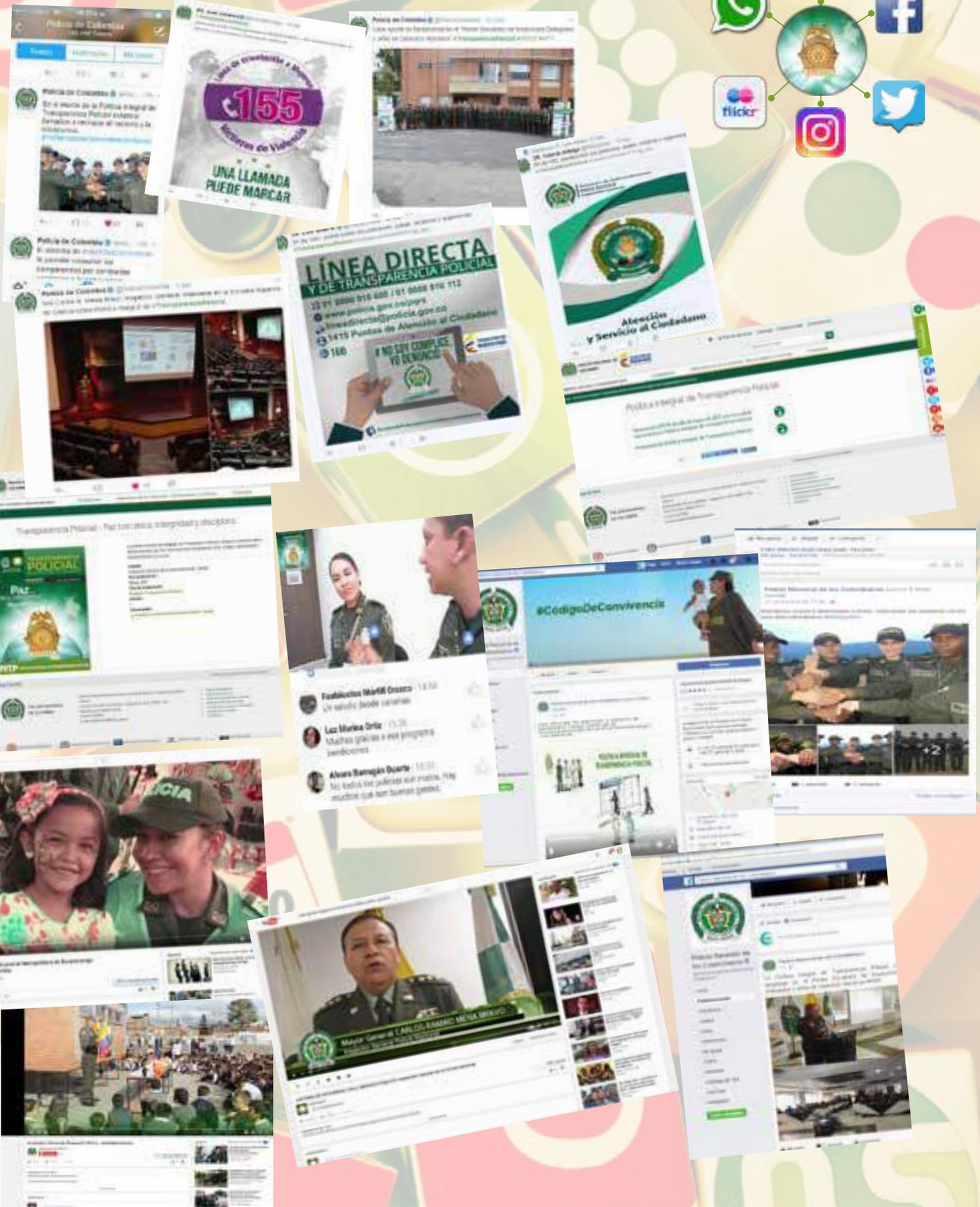


Presentación de la PITP al Comité Internacional de la Cruz Roja





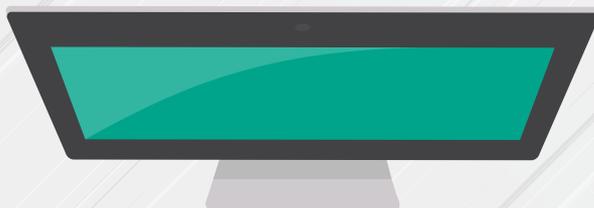
POLÍTICA INTEGRAL DE TRANSPARENCIA POLICIAL EN REDES SOCIALES



Suscríbase a nuestro magazín GRATIS



Correos



Sus opiniones, sugerencias, recomendaciones e ideas son importantes para nosotros.

CONTÁCTANOS



insge.jefat@policia.gov.co
insge.coest@policia.gov.co
insge.obide@policia.gov.co

01 8000 910 600 - 01 8000 910 112

Teléfonos



Líneas de Atención y Servicio al Ciudadano

Línea de Transparencia Policial **166**

Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia **155**

Correo Institucional lineadirecta@policia.gov.co

Página web www.policia.gov.co/pqrs

Segunda Edición Magazín Transparencia Policial



INSPECCIÓN GENERAL

Línea de Transparencia Institucional : 106

Línea Directa: 01 8000 910 600 – 01 8000 910 112

Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia: 155

lineadirecta@policia.gov.co

www.policia.gov.co