

Revista

100 años
1912 - 2012

Fundada el 14 de marzo de 1912
No. 293 Tercera Edición
Septiembre 2012 ISSN 0122 - 0411



POLICÍA

NACIONAL DE COLOMBIA



Pag 18

Acciones efectivas

La Policía Metropolitana
de Santa Marta
ya es una realidad

Pag 30

Excelencia

Un héroe silencioso
al servicio de la
libertad

Pag 08

Enfoque

Plan para construir colectivamente
la seguridad del ciudadano

Prosperidad
para todos



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

LED

Luz que guía el servicio policial

Institucionalmente el **LED** se refiere a los Lineamientos de la Dirección (**L**), las Estrategias Operativas del Plan Corazón Verde (**E**) y al Decálogo del Servicio Policial (**D**).

Nuestro nuevo código policial es el

7-16-10:

7 Lineamientos de la Dirección

16 Estrategias Operativas y

10 puntos del Decálogo del Servicio Policial

¡Conozca nuestro LED, aprópiase de este código y permita que esta luz guíe su servicio policial!

Sumario

8 Enfoque

Un plan para construir colectivamente la seguridad del ciudadano

18 Acciones efectivas

La Policía Metropolitana de Santa Marta, ya es una realidad



27 Excelencia

Mujeres carabineras: cumpliendo sueños y regalando sonrisas

Edición 293

Nos escriben

Pág

3

En red

Pág

4

Impulsa y frena

Pág

5

Editorial

Pág

6

El poder del Corazón Verde, con el que todos latimos

Enfoque

Pág

8

Un plan para construir colectivamente la seguridad del ciudadano

Trabajo en equipo

Pág

12

La unión hace la fuerza: un Corazón Verde y una Espada de Honor para trabajar por la seguridad y la paz de los colombianos

El mejoramiento de la calidad de vida como modelo de gestión

Acciones efectivas

Pág

16

Condecoración “al mérito de servicio de la vigilancia - Patrullero Víctor Manuel Chía” en evento de lanzamiento Corazón Verde

La Policía Metropolitana de Santa Marta, ya es una realidad

Captura de alias “Sebastián”: resultados del modelo de inteligencia policial

Excelencia

Pág

24

Carabineros trabajando por la Convivencia y Seguridad rural en Nariño

Un ejemplo de lealtad y transparencia

Mujeres carabineras: cumpliendo sueños y regalando sonrisas

Más que una profesión o un trabajo, un estilo de vida

Un héroe silencioso al servicio de la libertad



70 Nuestra Familia

El cuidado y preservación de nuestros bienes: un compromiso de todos

Nuestra Cultura

Pág

32 Mi familia y yo, con el mismo corazón

La movilización de nuestra Cultura Institucional es en espiral

Escalafón de héroes

Pág

34 Compañeros Fallecidos

Así avanzamos

Pág

36 En la Policía Nacional seguimos comprometidos con la excelencia

Un héroe que lucha por brindar mejores opciones de vida a una generación monteriana

Haciendo feliz a la comunidad de mi cuadrante

Patrullera de la Policía representa a Colombia ante la UNESCO

Una herramienta electromecánica permite optimizar el proceso de erradicación de plantas de coca

Un valor fundamental que permite fortalecer la misión institucional

Resultados positivos que afianzan la doctrina como elemento clave para mejorar nuestro servicio

El éxito de incorporación de TIC en procesos de formación en la Policía Nacional

Proyecto de innovación que contribuyen al mejoramiento del servicio

Nuestra familia

Pág

60 Por qué creer en la Policía Nacional de Colombia

Adoptar una metodología de estudio clave para el éxito

Garantía de expectativas ciertas para el nivel ejecutivo

Hechos que contribuyen al bienestar de nuestros uniformados y sus familias

El cuidado y preservación de nuestros bienes: un compromiso de todos

Con determinación, fe y esperanza continuamos construyendo sueños

Flash Policial

Pág

74

Franquicia

Pág

76



Sobre la revista...

La revista me parece muy útil para ver una radiografía de las acciones y resultados de la Institución, hacia dónde vamos y cómo vamos?. Sin embargo tengo una sugerencia y es que actualicen los datos de suscripción para el tema de la distribución, pues hay sitios donde uno ha laborado y aún figura en esa unidad, lo que hace que en algunas ocasiones la revista no llegue a nuestras manos. Los temas de la revista son interesantes y de actualidad, de pronto darle más espacio a las regionales, nuevas metropolitanas y nivel desconcentrado.

Patrullero

Hansel Ballares

En cuanto a la revista tengo observaciones muy buenas, pues trata temas diversos que a todos nos pueden servir en algún momento. Como sugerencia, cabe anotar, cuidado en la selección de las fotografías, porque obviamente esta revista le va a llegar a todos los uniformados y no es bueno que se publiquen fotos con mala calidad. Otra opinión, sería incluir actividades que se realizan en los departamentos, en las escuelas, no enfocarnos tanto en el nivel central, y exaltar la labor de los comandantes y sus equipos de trabajo.

Patrullera

Jenny Velazco

Creo que en la revista deberían incluir más temas de los departamentos, historias de vida de los policías de las regiones que no están aquí en Bogotá, mostrar la otra cara de la policía, porque nosotros tenemos compañeros que sufren mucho, no todo es tan bonito como parece. En cuanto al diseño de la revista es muy llamativa y las fotografías están bien escogidas y son acordes a cada artículo. Una sugerencia sería que los autores de los artículos no fueran siempre los directores de las unidades sino que el policía de la vigilancia o de la operatividad, que son los que finalmente tienen el contacto directo con la gente, tuvieran la oportunidad de escribir para este medio desde su propia experiencia.

Patrullera

Gineth Campos

Sobre seguridad...

En nombre de la Asociación de Taxistas de la Clínica Regional del Caribe ASOTRACA, integrada también por un grupo de compañeros pensionados en uso del buen retiro, exaltamos la buena gestión que viene desempeñando el Director Regional de Sanidad Teniente Coronel Nader Lujan Agamez, en beneficio de fomentar espacios de armonía entre los asociados y la Dirección; a su vez, manifestar que los servicios de urgencias, central de citas, entrega de medicamentos y transcripción de fórmulas, han mejorado notoriamente, gracias a las estrategias implementadas por este comandante, quien tiene claro que la prioridad es la excelencia en la prestación del servicio a la comunidad.

Libardo Ochoa Solano

Mediante la presente describo el hecho que enaltece a la Institución y nos fortalece a los ciudadanos. En días pasados, practicando ciclismo por la ciclo ruta hacia Jardines del Recuerdo, en Bogotá, fui atropellado por una motocicleta, lo que me causó algunas lesiones menores. Luego de una espera prolongada le hice un pare a una patrulla de la policía, identificada con el número 0745, al mando del Intendente Astudillo y un patrullero al timón; ellos escucharon mi versión y luego amablemente me llevaron a mi residencia, ubicada en el Barrio Mazurén. Este hecho lo hago extensivo para que estos hombres reciban un reconocimiento de parte de la Institución, pues acciones como ésta, cultivan la confianza y espíritu de servicio al ciudadano.

Bernardo Congote Ochoa



@PoliciaColombia

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Felicitaciones a **@COL_EJERCITO** y **@PoliciaColombia** por el operativo que terminó con captura de 11 guerrilleros de Cauca.

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Salto triple con esa organización criminal y medalla de oro para la Policía por la captura de alias Sebastián.

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Feliz día **@COL_EJERCITO** en sus 193 años de servir a los colombianos. Todo el honor y gloria para las FFMM y de Policía. **#FeEnLaCausa**

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Policía capturó a 5 delincuentes comunes autores materiales del atentado contra Fernando Londoño. Felicitaciones.

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
#EstamosCumpliendo. celebro el día de hoy la activación de la Policía Metropolitana de Santa Marta **@PoliciaColombia**

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Con el Plan "Espada de Honor" de las FFMM y el Plan "Corazón Verde" de la **@PoliciaColombia**, avanzamos en la consolidación de la seguridad

Juan Manuel Santos @JuanManSantos
Qué bueno que el alcalde **@petrogustavo** reconozca esfuerzo de la **@PoliciaColombia** en reducción de tasa de homicidios en Bogotá que bajó 19

Minambiente @minambientegov
Erradicamos los cultivos ilícitos del Parque el Tuparro, trabajo conjunto con **@Mindefensa**, **@PoliciaColombia** **#EstamosCumpliendo**

Mindefensa Colombia @mindefensa
Hoy felicitamos a nuestra **@PoliciaColombia** por importante captura de autores materiales de atentado al Dr.Londoño

Mindefensa Colombia @mindefensa
Capturados 4 integrantes de columna móvil "Daniel Aldana" de Farc, en operaciones de **@armadacolombia** y **@PoliciaColombia**

mercy325@hotmail.com @mercho11

@PoliciaColombia **@JuanManSantos** Gracias a ustedes por cuidar mi bello país siempre donde estoy digo que la policía colombiana es mejor DLSB

rcv @Rokarrero

@PoliciaColombia buenos días Policía Nacional, Gracias por cuidarnos y hacer de este país un país seguro

GABRIELGALLO @GABRIELGALLO2

@PoliciaColombia buenas tardes! Son ustedes el fortalecimiento de la seguridad en Colombia, gracias por servir a la comunidad!! Gracias.

I.D.Prieto.V. @mrpepe055

Mi policía y yo con un mismo corazón **@PoliciaColombia** **#PONAL**

Adriana Vivas Rosero @AdriVivasR

Capturados 7 responsables del atentado a ex ministro Fernando Londoño incluidos los 2 de la moto. Reconocimiento para **@PoliciaColombia**



/Policianacionaldeloscolombianos

Karen Suárez Cárdenas

GRACIAS POLICÍA NACIONAL, por permaneces en Guardia cuidando a los ciudadanos de nuestra nación. Que DIOS derrame inmensas bendiciones sobre todos los policías del mundo y la Virgen María los proteja del peligro y del mal. Nuevamente GRACIAS por su EXCELENTE labor.

Ana Ilvia Ariza Ardila

La Policía es lo mejor que nos puede pasar no me puedo imaginar que sería de nuestras vidas sin ellos los quiero mucho porque me siento familia policía. Solo los únicos que siguen el ejemplo de Jesús que dio su vida por sus semejantes y ellos siguiendo su ejemplo dan la vida por nosotros. Lástima que ellos que son los mejores seres humanos que están cumpliendo un deber, tengan que ser víctimas de esta violencia despiadada por la que atraviesa nuestro país. Gracias héroes de Colombia que Dios los bendiga y proteja todo el tiempo.



Dirección de Inteligencia Policial (DIPOL)

La captura de Erickson Vargas Cardona alias “Sebastián” conocido como el jefe de la llamada Oficina de Envigado, el pasado 8 de Agosto en el corregimiento El Salado, jurisdicción de Girardota en Antioquia.



Departamento Policía de Cundinamarca (DECUN)

Patrullero de la Policía adscrito a esta unidad que se encontraba en estado de embriaguez, y que arrolló con su automóvil a una pareja de agricultores en el municipio de Sibaté.



Edición 293 / 2012

DIRECTOR

Mayor General
José Roberto León Riaño

SUBDIRECTOR

Mayor General
Édgar Orlando Vale Mosquera

JEFE DE COMUNICACIONES ESTRATÉGICAS

Teniente Coronel Gustavo Franco Gómez

COMITÉ EDITORIAL

Teniente Coronel Henry Armando Sanabria Cely
Secretario Privado Dirección General

Teniente Coronel Gustavo Franco Gómez
Jefe de Comunicaciones Estratégicas

Mayor Andrés Torres Sánchez
Delegado Oficina de Planeación

Teniente Yolima Andrea Rojas Rivas
Jefe Comunicación Organizativa COEST

Dra. María Victoria Pérez Poveda
Asesora Dirección General

Dra. Claudia Patricia Gómez Rojas
Asesora Oficina de Planeación

GRUPO IMPRESOS Y PUBLICACIONES

- Intendente Deyris Keer Barros Lara
- PRO 01. Johana Lizbeth Alfonso Torres
- TEA 21. María Ruth Rodríguez Lavacude

CORRECCIÓN DE ESTILO

Irma Yenny Rojas Jovel

ILUSTRACIÓN, DISEÑO Y CARICATURA

- Patrullero Adrián Hurtado
- Patrullero Camilo Chica Barrientos
- TEA 18 Edwar Campos Zamudio
- Juan Carlos Vesga – Grupo Saf

FOTOGRAFÍA

- Subintendente William Medina Flórez
- Daniel Felipe Moreno Acero

SUSCRIPCIONES Y MERCADEO

- Subintendente Luis Fernando Ospina Londoño
- Patrullero Dyck Javier López Silva

COLABORADORES

- Fotografía Presidencia de la República • Señora Margarita de Guatibonza – Coordinadora Comunicaciones Obras en Beneficio de la Policía Nacional • Grupo Diseño Visual Comunicaciones Estratégicas • Intendente Edilberto Beltrán Quimbay • Intendente Mauricio Andrés Barrero Morales • Patrullera Daniela Otálvaro Arenas.

ESTRUCTURA Y DISEÑO

Grupo Saf
Consultores en comunicación y sistemas de gestión
www.gruposaf.com

IMPRESIÓN

Rasgo y Color
www.rasgoycolor.com

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

Sede Revista Carrera 59 No 26 – 21 CAN Tercer Piso
Teléfonos 3159122 – 3159317 – Telefax 3159353
Email: revistaponal@correo.policia.gov.co

El Poder del “Corazón Verde”, con el que todos latimos

Mayor General José Roberto León Riaño
Director General de la Policía Nacional

Las esperanzas de miles de colombianos están puestas en nuestra Institución, por lo que en medio de una sociedad cada vez más exigente es fundamental prepararnos para asumir con entereza los retos que nos representan; las estrategias del Plan Corazón Verde, obedecen a las respuestas prioritarias que requiere la sociedad colombiana.

En un Estado Social de Derecho, la justicia y la experiencia de seguridad ciudadana, no deben verse exclusivamente como un conjunto de leyes, protocolos, procedimientos y desarrollos tecnológicos; también deben incorporar un concepto de corresponsabilidad social para experimentar el significado de la cultura de la legalidad, mediante la creación y la puesta en marcha de proyectos democráticos como **el Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano “Corazón Verde”**.

El corazón es símbolo del núcleo de la vida, fortaleza del ser humano y el centro de la personalidad policial en relación con las potencialidades de la conciencia, la voluntad, la intuición, el servicio y los sentimientos que nos conectan con la realidad de otras personas que esperan en nosotros y también con los desafíos que nos impone nuestra época. Así lo hemos reiterado, el ciudadano de a pie nos pide que tengamos una actitud oportuna y solidaria, pero también un combate efectivo contra las modalidades delictivas tradicionales y emergentes. Lo que esperan los colombianos es cuando salgan y regresen a sus casas, mantengan tranquilidad en su corazón, porque saben que su familia se encuentra segura y porque no han sido víctimas de un delito.

A partir de esta responsabilidad, la Policía Nacional en un ejercicio único de mejora continua y proyección institucional, conformó el Comité de Revisión Estratégica e Innovación Policial (CREIP), conformado por 40 policías de diferentes especialidades, quienes desarrollaron novedosas metodologías de análisis y georeferenciación, para consolidar **el Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano “Corazón Verde” PIPSC – CV**, como una respuesta polivalente y vanguardista, ante las exigencias del ciudadano de a pie.



Plan Corazón Verde

Un ejercicio que tiene su punto de partida en la voluntad real del Estado para afianzar sus logros en convivencia y seguridad ciudadana, ante la evolución de las amenazas delictivas, pero aún más, para vigorizar el sentido colectivo que tenemos de la vida, debido a que si uno se equivoca en sus pensamientos, desde luego, también se equivocará en sus acciones.

En este contexto, el plan como plataforma de la convivencia y la prosperidad nacional, aborda la interpretación de los pensamientos y las expectativas de la sociedad frente a la seguridad ciudadana y el desarrollo del país, mediante la concepción de 16 estrategias operativas que focalizan nuestros mejores esfuerzos hacia los delitos de impacto social, articulados en esa gran columna del servicio de policía que es el Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes y que permite evaluar en tiempo real la gestión policial y las mejoras procedimentales que deben conducir a la reducción de la estadística delictiva.

Al respecto, quisiera destacar que **el Plan “Corazón Verde”** se fundamenta en la exaltación de la dignidad del ser policía y del ser ciudadano, sobre la concepción de un humanismo con



No se puede reducir la paz a la ausencia de violencia sino a regular los conflictos en las esferas personal y social. Basta sólo mirar como el delincuente que puso la bomba lapa contra el exministro Fernando Londoño es un menor; y desde esta perspectiva, representa ese universo de personas que son carne de cañón de las organizaciones criminales. En ese orden de ideas, desde la Policía consideramos que es posible terminar con las actitudes y conductas que diariamente generan intimidación, optar por el liderazgo positivo de nuestros jóvenes y la ciudadanía, porque en ellos, adquieren especial sentido los valores propios a la seguridad; hay gente que se compromete con la convivencia en su discurso, pero para lograrlo, no hay otro camino que el de los hechos y las realidades concretas de paz.

De esta manera, **el Plan Corazón Verde** es una nueva y eficaz respuesta a las preocupaciones de la ciudadanía, que aporta a los esfuerzos dirigidos a la protección y promoción de los Derechos Humanos, a la preservación y al uso sostenible de los recursos naturales, y al aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo local, regional y nacional, como el mayor aporte a la prosperidad.

En correspondencia a esta convicción, las estrategias operativas que planteamos son producto de un diagnóstico de las problemáticas en seguridad y guardan alineación con las políticas nacionales y del sector defensa, planteando indicadores de valoración que soportan la gestión del conocimiento y la información; la agilidad en el desarrollo de los procedimientos policiales con los que se atienden los requerimientos ciudadanos y unos mejores mecanismos de seguimiento, control y evaluación a los logros de las estrategias.

La seguridad debe ser entendida como la percepción que hay un ambiente idóneo para la cotidianidad de los ciudadanos sin que exista peligro del poder de intimidación por parte de la criminalidad; un ambiente en el que puedan actuar libremente en búsqueda de su propio desarrollo humano, a través del despliegue del **Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano “Corazón Verde”**, en el que se hace referencia a ese lugar simbólico desde donde fluye el amor por los otros, como una actitud y una orientación del carácter que defiende y valora la vida.

sentido comunitario, responsable, efectivo y estable, ubicando a las personas en su individualidad e interacción social como la razón de nuestra misión. Por ello, **si alguien nos pidiera que hiciéramos un breve ejercicio para decir lo que significa para la Policía la paz y la prosperidad, diríamos que no son otra cosa que tener la oportunidad de vivir la vida con dignidad y un profundo sentido de responsabilidad consigo mismo y con los demás, porque la seguridad contribuye a un ambiente propicio para la convivencia de las personas.**

Es así como al priorizar la atención al ciudadano se plantearon una serie de iniciativas estratégicas agrupadas en tres proyectos: el primero, orientado al fortalecimiento del ser policía, sus capacidades, bienestar y competencias para garantizar calidad del servicio; el segundo tiene como foco al ciudadano, sus oportunidades de interacción y participación en el entorno de seguridad y en la evaluación del servicio. Y el tercero, se relaciona con el gerenciamiento del servicio y la integración de las capacidades tecnológicas, orientadas a impactar el núcleo y las redes de las estructuras criminales, así como las causas de violencia.

Un Corazón Verde donde cabemos todos

Un plan para construir colectivamente la seguridad del ciudadano

Oficina de planeación-CREIP-
Comité de Revisión Estratégica e Innovación.

El Plan Corazón Verde nace como un reconocimiento y una exaltación de la dignidad del ser policía y del ser ciudadano, como respuesta a las inquietudes de los ciudadanos y con la intención de implementar estrategias que garanticen un servicio efectivo que aporte en dimensiones reales a la seguridad de los colombianos.

Como un esfuerzo institucional para dar una respuesta efectiva a las exigencias del ciudadano, fue puesto en marcha el Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano - Corazón Verde, propuesto por el Comité de Revisión Estratégica e Innovación Policial (CREIP), creado en la Institución como una alternativa para garantizar el mejoramiento continuo y la proyección institucional.

El Plan Corazón Verde se fundamenta en el interés del Estado Colombiano de fortalecer los avances efectivos en materia de convivencia y seguridad ciudadana, y también desde el propósito institucional de minimizar el impacto de los hechos delictivos en la sociedad, así como incentivar el respeto por la vida y de ésta manera contribuir a la generación de seguridad y confianza de parte de los ciudadanos.

En su estructura general, el Plan contempla la ejecución de tres proyectos principales y 16 estrategias, que reúnen los propósitos prioritarios para los cuales fue creado. El primero de ellos orientado al deber ser del hombre y la mujer policías; el segundo, enfocado a la participación y el trabajo con los ciudadanos; y el tercero encaminado al fortalecimiento interno de la Institución y su interrelación con entidades corresponsables en temas de seguridad y convivencia.

1. El hombre y la mujer policías, ejes del servicio

Este enfoque pretende exaltar la labor del policía, constituyéndose en el fundamento de la capacidad de acción e interacción de la Institución con la sociedad y los diferentes componentes del Estado comprometidos en la generación de resultados efectivos para la Seguridad y Convivencia.

De esta forma, con fundamento en el humanismo Comunitario, Responsable, Estable y Efectivo (CREE); se busca reconocer el desempeño del policía y otorgarle las herramientas para que su labor impacte en el servicio de vigilancia,



entregando a la sociedad un policía ético y comprometido con la seguridad.

Este primer proyecto del Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano - Corazón Verde, contempla siete iniciativas estratégicas con las cuales busca garantizar su correcta operacionalización, así:

1. Ampliación de la edad de ingreso, poligrafía y programa cazatalentos.
2. Bonificaciones para incentivar permanencia.
3. Educación policial gradual y certificación anual de competencias.
4. Plataforma tecnológica para optimizar traslados, vacaciones y descansos.
5. Evaluación del desempeño diferencial, focalizada y equitativa.
6. Condecoraciones y comisiones al exterior para reconocer el servicio de vigilancia.
7. Mejorar la percepción unificando el empleo del uniforme No. 4.

2. El ciudadano y su participación

En este proyecto, el ciudadano es considerado como el beneficiario primario del servicio de policía, a quien se le deben garantizar las condiciones necesarias de seguridad para la protección de sus libertades, integridad y patrimonio. Por lo tanto, es fundamental consolidar una interrelación con el ciudadano bajo principios de cooperación y acompañamiento,



este símbolo. La iniciativa busca que este día se institucionalice y se convierta en una celebración de carácter nacional.

3. Fortalecimiento interno e interinstitucional

En este tercer proyecto se pretende fortalecer las capacidades institucionales en la aplicación de políticas, planes, programas y proyectos enfocados al servicio de Policía, además de la gestión con corresponsabilidad con las entidades y organismos del Estado; para su operacionalización contempla **siete iniciativas estratégicas**:

1. Centro de Coordinación y Gestión de la Información para la Seguridad del Ciudadano.
2. Modelo para la medición de la gestión territorial.
3. Estandarización de los equipos logísticos.
4. Integración de las capacidades tecnológicas.
5. Posicionar el mando, liderazgo y control en el hombre de vigilancia por medio del supervisor del servicio.
6. Centro Permanente de Atención de Contravenciones.
7. Respuesta institucional a manifestaciones delictivas (**16 estrategias operativas**).

Dentro de este proyecto, están contempladas las **16 estrategias operativas** del servicio de policía, con las cuales se pretende abordar de forma integral las afectaciones delictivas y manifestaciones de la violencia que generan mayor impacto al ciudadano, con el fin de neutralizarlas y contrarrestarlas.

Un Corazón Verde con todo el respaldo presidencial

El presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón respaldó la iniciativa y exaltó el trabajo que durante más de cuatro meses realizó un grupo de policías de diferentes grados, especialidades y provenientes de las diferentes regiones de Colombia en la consolidación del plan.

“Se reunieron con profesores, con académicos, con expertos para trabajar en este nuevo plan para irlo mejorando para diseñarlo en forma clara y efectiva. Y este equipo de hombres y mujeres realizó un diagnóstico y un análisis juicioso de los retos que enfrentamos en término de seguridad, partieron por un lado, de los éxitos alcanzados pero también tuvieron en cuenta los fracasos que hemos tenido, porque hemos tenido éxitos y también fracasos, fracasos que no dudamos en reconocer y que tenemos que corregir y aprender de esas lecciones”; aseguró el mandatario de los colombianos.

para la consolidación de resultados efectivos en contra de los diferentes actores y fenómenos que afectan la seguridad y convivencia.

En consecuencia, se han diseñado seis iniciativas estratégicas tendientes a fortalecer la credibilidad y confianza de la ciudadanía en la Institución, sobre la base de resultados efectivos, mejor atención, mayor cercanía y comunicación, que promueva el reconocimiento y apoyo a la labor del policía, en un contexto integral de percepción positiva frente a la seguridad, así:

1. Integración del Sistema Nacional de Participación Ciudadana.
2. Alianzas y comunicaciones estratégicas: MI POLICÍA Y YO, CON UN MISMO CORAZÓN.
3. Educación ciudadana para la prevención.
4. Evaluación del servicio policial por el ciudadano.
5. Rendición de cuentas ante los ciudadanos en todos los niveles.
6. Reconocimiento ciudadano al servicio de policía: credibilidad y confianza.

Finalmente, este proyecto propone la conmemoración del “Día de la Cinta y la Manilla Verde”, el 5 de noviembre, fecha del aniversario de la Policía Nacional, para que la ciudadanía reconozca la labor del policía y lo manifieste mediante el uso de



Resaltó la importancia del Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano - Corazón Verde y afirmó que si tuviera que dar una definición del mismo, sería: *“la estrategia operativa de nuestra policía para la seguridad del ciudadano, en las ciudades y en los campos”*.

El señor presidente Santos, destacó la asertividad en la formulación de las 16 estrategias que están enmarcadas dentro del plan y resaltó las que específicamente están orientadas contra delitos de impacto nacional, que también se enmarcan dentro de la Política de Seguridad Nacional. *“Con estas 16 estrategias vamos a combatir fenómenos que hemos venido combatiendo y con mucho éxito en muchos casos, como el narcotráfico, el terrorismo, las bandas criminales, la minería ilegal que es un fenómeno nuevo que tenemos que actuar con más contundencia para reprimirlo. También le pondremos el pecho a los desafíos como el secuestro y la extorsión, donde ya la*

policía ha logrado acumular un conocimiento y una experiencia tan sofisticada que se ha vuelto producto de exportación”.

Por otra parte, el Presidente de Colombia aseguró que también se trabajará desde un entorno más cercano a la gente enmarcado en la Política de Seguridad y Convivencia Ciudadana, *“es el plan que va a proteger a nuestros hijos mientras caminen hacia los colegios, hacia las universidades, esa parte de este plan tiene tres estrategias contra delitos de alto impacto que son los que más afectan en estos momentos a los ciudadanos, son delitos como hurto de celulares, el micro tráfico y la micro extorsión”*.

Finalmente explicó que el plan también está integrado por 5 pilares visionales, que combinan la seguridad y la convivencia ciudadana con la seguridad rural, con la seguridad vial y garantiza la protección a la infancia, a la adolescencia y a las poblaciones vulnerables. *“De esa manera entonces y con esas 16 estrategias se espera cubrir todos los puntos que pueden afectar la seguridad en los ciudadanos... Con este Corazón verde buscamos que los colombianos puedan disfrutar de sus ciudades y de los campos sin temor, ese es nuestro sueño y ese es nuestro objetivo”*.

El mandatario colombiano hizo un llamado a la integralidad y al trabajo en equipo para la construcción de éste sueño común: *“la policía por más buena que sea no puede sola, el gobierno nacional no puede solo, en esto de la seguridad, todos tenemos que poner nuestro granito de arena, los gobernadores, los alcaldes, pero sobretudo la ciudadanía, esta tiene que ser participe, no puede decir, yo soy un ciudadano totalmente independiente a lo que sucede en el entorno, porque entonces la labor de la policía, la labor de las autoridades va a ser mucho menos efectiva... Pintémonos todos el corazón de verde, sintámonos todos y digamos todos MI POLICIA Y YO CON UN MISMO CORAZÓN”*.

Una ciudadanía motivada por un plan que busca su seguridad

José del Carmen Vanegas es delegado ante la dirección de juntas de la Localidad Quinta de Usme, tras conocer los objetivos y estrategias que integran el plan aseguró: *“Sobre el programa de seguridad corazón verde es muy importante porque Bogotá cada vez está más insegura, hay mucha delincuencia y nosotros como comunales estamos en el deber de colaborarle a la fuerza pública y sino pues seguiremos en las mismas. Lo más llamativo del programa es que el mismo Presidente le dio a entender a la comunidad que es lo que se pretende lograr”*.



**PLAN INTEGRAL POLICIAL PARA LA
SEGURIDAD DEL CIUDADANO:
“Corazón Verde” PIPSC – CV**

- | | | | |
|----------|--|-----------|--|
| 1 | Estrategia de Convivencia y Seguridad Ciudadana
EICOS | 9 | Estrategia de Intervención Integral Contra el Narcotráfico
ESICR |
| 2 | Estrategia Nacional contra las Bandas Criminales
ENBAC | 10 | Estrategia de Protección a Poblaciones Vulnerables
ESPOV |
| 3 | Estrategia Institucional de Seguridad Vial
ESEVI | 11 | Estrategia Contra el Tráfico de Estupefacientes en Menores Cantidades - Microtráfico
ETEMC |
| 4 | Estrategia contra el Hurto de Celulares
ESHUC | 12 | Estrategia Integral Contra los Delitos Informáticos
EINFO |
| 5 | Estrategia Nacional contra el Secuestro y la Extorsión
ENASE | 13 | Estrategia Integral contra Extorsión en Menor Cuantía - Microextorsión
EIMIC |
| 6 | Estrategia Contra el Contrabando
ESCON | 14 | Estrategia de Protección a la Infancia y Adolescencia
EINFA |
| 7 | Estrategia Intervención Integral contra el Terrorismo
EI2TE | 15 | Estrategia Institucional para la Restitución de Tierras
ESIRT |
| 8 | Estrategia Integrado de Seguridad Rural
SISER | 16 | Estrategia de Intervención Integral Contra la Explotación Ilícita de Yacimientos Mineros
EIMIL |

Estrategias
para la **prosperidad**

16

La unión hace la fuerza: Espada de Honor para trabajar por la

Nuestra Policía Nacional continuará la senda victoriosa que ha recorrido en los últimos años, refrendada con la reciente formulación del plan estratégico 'Corazón Verde', complemento sin igual de nuestro plan de guerra 'Espada de Honor'.



“Veni, vidi, vici”, dijo el general romano Julio César cuando se dirigió al Senado para describir su victoria sobre Farnaces II, rey del Ponto, durante la Batalla de Zela, en el año 47 antes de Cristo. “Vine, vi, y vencí” significa la célebre frase que es utilizada para significar la rapidez con la que se ha logrado el éxito en algo, a la vez proclamaba la totalidad de la victoria de César y sirvió para recordar al Senado su destreza militar.

Sin asomo de duda, el aplastante triunfo de Julio César sobre las hordas de Farnaces II fue fruto de su genio militar, pero sin perder de vista, que tenía bajo su comando, la que es considerada la más efectiva unidad militar que ha pasado por los anales de la humanidad: la legión, máquina de guerra que impulsó al poderoso imperio romano.

Quise comenzar este artículo rememorando este célebre pasaje de la historia, con la intención de traer a valor presente un concepto que ha marcado el límite entre el éxito y el fracaso en cada una de las acciones de la humanidad. Me refiero, por supuesto, al trabajo en equipo.

La legión romana (del latín legio, derivado de legere, recoger, juntar, seleccionar) era la unidad

militar de infantería básica de la Antigua Roma. Consistía en un cuerpo de infantería pesada de unos 4.200 hombres (centuriones), que más tarde alcanzaría entre los 5.200 y 6.000 soldados de infantería y 300 jinetes para completar un total de entre 6.000 y 6.300 efectivos, según relata el historiador romano Tito Livio.

Entender que se era parte de un sistema mayor, cuyo éxito y funcionamiento dependía de la efectividad de cada uno de sus integrantes, hizo de la legión romana un mito para su época. Fue el trabajo conjunto y no el individualismo el que permitió facturar un gran imperio y llevó a los romanos a erigir arcos del triunfo para honrar la memoria presente y futura de sus guerreros.

“Uno para todos...”

El prolífico novelista y dramaturgo francés Alejandro Dumas heredó a la humanidad una de las frases que de manera más contundente refleja el concepto de trabajo en equipo. “Uno para todos y todos para uno”, repiten singularmente los protagonistas de su célebre novela Los Tres Mosqueteros. Al igual que Athos, Porthos, Aramis y D’Atagnan, soldados y policías hemos comprendido el valor de la unión para hacer frente a la amenaza común.

Las capacidades operacionales, tecnológicas y humanas adquiridas en los últimos años, los cambios generados al interior de nuestras instituciones y la juiciosa aplicación de la doctrina conjunta y coordinada, han permitido a las Fuerzas Militares

un Corazón Verde y una seguridad y la paz de los colombianos

General Alejandro Navas Ramos
Comandante General Fuerzas Militares

y a la Policía Nacional, el desarrollo de operaciones exitosas siempre caracterizadas por la legitimidad y el compromiso de los hombres y mujeres que las ejecutan.

Hemos avanzado gran parte del camino, pero tenemos que llegar a las raíces que todavía sostienen el debilitado árbol del narcoterrorismo, para brindar tranquilidad y seguridad total a los colombianos de bien. Los enemigos de Colombia mutan y se adaptan, pero las Fuerzas Militares, de la mano de la Institución Policial, no descansaremos hasta llevar la paz a cada hogar colombiano.

Los hombres y mujeres de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, somos ciudadanos de bien que de ser imperativo, entregamos hasta nuestra propia vida en el cumplimiento de la misión. Nuestro trabajo está caracterizado por la unión y la lealtad, valores intrínsecos que nos permiten desarrollar operaciones contundentes e irreversibles contra los enemigos de la paz y la convivencia pacífica.

Gracias al fervor puesto en la causa que perseguimos, soldados y policías hemos escrito a dos manos páginas de oro en los anales de la historia de Colombia con las operaciones Fénix, Sodoma y Odiseo, entre otras. Esperamos que esa misma causa, apoyada en nuestra fe, nos lleve más pronto que tarde a dejar sin aliento cualquier manifestación de agresión o agravio contra la población, el territorio y la soberanía nacional.

En equipo

“Dios y Patria” reza el blasón de nuestra Policía Nacional, patrimonio sempiterno de todos los colombianos, cuyos permanentes logros enaltecen la suma de una tradición centenaria que se ha caracterizado por su permanente vocación de entrega y servicio a Colombia. De la sabia guía de su nuevo director, el señor Mayor General José Roberto León Riaño –cuyo nombramiento constituye un verdadero tino del señor Presidente de la República–, la Policía Nacional continuará la senda victoriosa que ha recorrido en los últimos años, refrendada con la reciente formulación del plan estratégico ‘Corazón Verde’, complemento sin igual de nuestro plan de guerra ‘Espada de Honor’.

Señalan los expertos que la efectividad del equipo depende de cada miembro del mismo y de las características o cualidades que sus integrantes hayan desarrollado. Entre estas aptitudes podemos mencionar la comunicación, la cooperación, la coordinación, el reconocimiento de la capacidad del trabajo que realiza otro miembro del grupo, la confianza en el grupo,

entre otras. Podemos afirmar entonces que esas competencias constituyen también las reglas de oro que median en la relación entre las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Sin pretender ser un experto en estas materias, me referiré sucintamente a esa suma de capacidades que hacen parte de la sinergia entre soldados y policías. La comunicación es una aptitud que consiste en escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes, lo que es sumamente importante en nuestra relación grupal. Conexa con la comunicación, se encuentra la cooperación, la cual es una aptitud que consiste en trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos.

Debemos ahora mencionar la importancia del nivel de coordinación que hemos alcanzado para lograr el funcionamiento efectivo del binomio Fuerzas Militares–Policía Nacional. Coordinar significa disponer armónicamente y de forma funcional y ordenada los esfuerzos de un grupo para dar unidad de acción y así lograr un objetivo común. Es, en otras palabras, la sincronización de la utilización de nuestros recursos.

Gracias a nuestra buena coordinación –proceso en el que hemos incluido a las autoridades, a los entes territoriales y a las organizaciones sociales de los colombianos–, soldados y policías hemos potencializado nuestros recursos humanos, económicos, físicos y materiales, reduciendo a su mínima expresión la duplicidad a la hora de cumplir la misión. El reconocimiento de las capacidades del otro y del rol que cada cual desempeña, ha redundado también en la efectividad de nuestras instituciones.

Por esta sumatoria de motivos, no resulta presuntuoso afirmar categóricamente que como ayer y como hoy, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional fueron, son y seguirán siendo los cuatro pilares sobre los cuales descansa la democracia y la vigencia del imperio de la ley en Colombia.

¡Loor a nuestros policías y ‘Fe en la Causa’!

El mejoramiento de la **calidad de vida** como **modelo** de gestión

Adriana España

Directora Asociación de Gestión Humana -Acrip- Bogotá Cundinamarca

Numerosos estudios aseguran que mejorar la calidad de vida en el trabajo aumenta los niveles de productividad e incrementa significativamente los desempeños exitosos y efectivos. El modelo de Gestión Humana en el que se orienta la Policía Nacional empieza a arrojar resultados positivos en la institución.



Una persona motivada es una persona eficiente en sus labores habituales, pero la eficiencia no se logra si no existe una estimulación que llene las expectativas de la misma. Alcanzar el éxito dentro de una organización puede lograrse bajo rigurosas estrategias implementadas por el líder de una Institución, empresa, hogar o escuela; con el desarrollo de elementos que beneficien y aumenten las expectativas de su equipo de trabajo.

Para la Asociación de Gestión Humana –ACRIP- Bogotá y Cundinamarca, los valores y el respeto por los derechos de la persona son su principal objetivo. Valorar y reconocer el trabajo realizado por el ser humano, es uno de los elementos esenciales que influyen en los comportamientos e iniciativas de la persona, emociones que comprometen directamente el éxito de una empresa u organización.

Bajo esta premisa, **la Policía Nacional, bajo el liderazgo de la Dirección General** asumió desde hace ya varios años su **compromiso con el desarrollo del talento humano, modelo que le ha permitido tener un reconocimiento nacional e internacional** en este sentido y aumentar la motivación en sus uniformados con resultados que se empiezan a ver en la actividad de la Institución.

Posicionar el capital de talento humano ha sido una decisión atinada de la Policía pues según los informes de la Institución, la mejora en los procesos de planeación, gestión y desarrollo de sus funcionarios en el rendimiento de sus actividades delegadas, han incrementado significativamente la productividad en la prestación de servicios efectivos, a partir de la implementación de dicho modelo.

Haciendo un énfasis en la buena gestión que viene logrando actualmente la Policía, las funciones a su cargo no serán logradas en su totalidad sin el apoyo y compromiso de todos y cada uno de nosotros, los ciudadanos; en otras palabras, el compromiso



social debe ser asumido con un mismo sentir, “*articulación vs. Institución y articulación vs. ciudadano e Institución*”. De esta forma, debemos entender que el compromiso social surge de la motivación emocional y por eso el desarrollo y posicionamiento del capital humano se vuelve una herramienta gerencial que conlleva a una eficiente productividad y satisfacción de bienestar social.

Desde una perspectiva humanista para ACRIP, las políticas adoptadas por la Policía son percibidas como estrategias fundamentales convertidas en herramientas gerenciales, que les permitirán medir y controlar los avances de sus directores, comandantes y demás funcionarios en el compromiso que han asumido desde la implementación de este apropiado sistema de talento humano. En este orden de ideas y siendo la Policía Nacional, uno de los organismos más destacados del mundo, la ACRIP Bogotá y Cundinamarca, considera como un muy buen punto de partida la apropiación de los modelos de desarrollo humano que contribuyen a satisfacer las necesidades de la Institución.

Finalmente, la ACRIP resalta la labor de Policía Nacional, no sólo por la institucionalidad que representa, sino también porque es un modelo de gestión humana que vale la pena conocer, dado que los resultados de dicho modelo no se logran en unos meses, sino que se necesitan varios años de trabajo conjunto de un equipo de uniformados, que han comprendido el verdadero significado de trabajar con seres humanos.

“al Mérito del Servicio de la Vigilancia en evento de lanzamiento

Oficina de Comunicaciones Estratégicas
Grupo Impresos y Publicaciones

La patrullera Leyni Yorely Ariza tiene 27 años de edad, se formó en la Escuela Provincia del Sumapaz, laboró en la Estación de Kennedy y en la Comisión de Abastos, una comisión especial con los mejores policías de cada estación para que trabajen mancomunadamente con el gremio de los comerciantes de Abastos, el grupo está integrado por 38 uniformados entre ellos tres mujeres. Actualmente la patrullera Ariza labora en la Estación de Bosa, jurisdicción del CAI Libertad y recibió su primera condecoración.

¿Cuáles fueron los actos del servicio por los cuales fue seleccionada para esta condecoración?

Bosa es una jurisdicción tal vez de las más complicadas en orden público en Bogotá, he conocido muy buenos casos, en los que estaban cometiendo hurto con arma de fuego, y gracias a la intervención de la patrulla se logró recuperación de la mercancía y la captura de quien estaba cometiendo el delito, así por ese estilo he tenido alrededor de siete casos. Por otro lado, he participado de campañas preventivas, realizando acciones y reuniones con la comunidad para que la gente sienta más la presencia policial, sobre todo ahora que estamos llevando a cabo el Plan Cuadrantes. He trabajado con las poblaciones vulnerables, como los niños y personas de la calle.

¿Cómo recibió la noticia de la condecoración “Al mérito del servicio de la vigilancia”?

Pues la verdad ha sido primero que todo para mi familia un reconocimiento muy grato, ellos están muy contentos por todo lo que en este corto tiempo he alcanzado dentro de la Institución y para mí es un gran honor, que gracias a Dios se me dio, de poder estar junto con el Presidente de la República quien fue el mismo que nos impuso la condecoración. Estar ahí dentro de los mejores policías de la vigilancia, para mí fue algo muy gratificante, conocer al señor director de la Policía, cruzar un par de palabras con él. Para



Patrullera Leyni Yorely Ariza

nosotros los de la vigilancia es muy importante eso ya que pocas veces tenemos acceso a ellos. Estoy agradecida primero con Dios, segundo, con mi familia; sé que hay muchos otros policías que también se lo merecían y es un premio haber estado ahí en representación de todos ellos, ésta vez me tocó a mí y me sentí feliz porque es mi primera condecoración.

¿Cuál es su opinión del Plan Corazón Verde, respecto al actuar policial y lo que espera el ciudadano?

Estar en la vigilancia no es nada fácil, tenemos que encontrarnos con toda clase de gente, donde algunos gustan de la Policía y otros no, pero sobre todo teniendo en cuenta que nosotros somos un ejemplo para la sociedad, siempre nos están observando, mirando si hacemos las cosas bien o mal. Estar en la vigilancia para un policía es muy bueno, ahí se forma y adquiere bastante experiencia. En cuanto al Plan Corazón Verde es un programa que plantea unas buenas estrategias para llegar a lograr la tranquilidad que el ciudadano necesita, para que este país crea más en el actuar policial.

Un mensaje para sus compañeros, invitándolos desde su experiencia, a participar activamente de la ejecución de este Plan

Primero que todo, cada uno de los policías debe darle gracias a Dios porque si estamos acá, es por que tenemos una vocación, nosotros no podemos tener una vida social, pues nos dedicamos a la Institución casi que las 24 horas del día, entonces por eso somos ejemplo de admiración. *A todos mis compañeros que sigamos aportando con nuestros resultados para que Colombia recupere en parte la tranquilidad, independientemente de que trabajemos en una especialidad u otra, este uniforme es todo un ejemplo para la sociedad, así que continuemos trabajando con lealtad y respeto al ciudadano, que es nuestra razón de ser.*

- Patrullero Víctor Manuel Chía” Plan Corazón Verde



Patrullero Oscar Joan Rincón Pérez

El patrullero Óscar Joan Rincón Pérez tiene 29 años de edad, realizó su formación policial en la Escuela de Policía Rafael Reyes, del municipio de Santa Rosa de Viterbo en Boyacá. Estuvo en policía de carreteras del Departamento de Risaralda y posteriormente en las unidades de Policía de Tránsito de la Metropolitana de Bogotá, Estación de Policía Usaquén, Chapinero y Kennedy. Actualmente labora en la Metropolitana de Bucaramanga, en la Estación de Policía de Piedecuesta – Santander.

Es casado con Lucy Rocío Ángel Chacón, con quien tiene dos hijos, Kevin Alexander Rincón Ángel de 11 años y Karen Yahiri Dayana Rincón Ángel de 5 años.

¿Cuáles fueron los actos del servicio por los cuales fue seleccionado para esta condecoración?

Entre los casos de más importancia sobresale la captura de uno de los más buscados de la ciudad de Bucaramanga, el

señor Henry Yonel Gómez Porras, a quien se le hallaron en su poder dos armas de fuego, además era solicitado por hurto calificado y agravado, dedicado al hurto de residencias y a usuarios del sistema financiero, llamado comúnmente “fleteo”.

¿Cómo recibió la noticia de la condecoración “Al merito del servicio de la vigilancia”?

Es de gran orgullo recibir este reconocimiento que me hace la institución, es algo que enaltece mi trabajo diario y toda la entrega al servicio de la comunidad; para mi familia también es muy gratificante pues es un logro de todos porque ellos son los testigos de mis sacrificios y largas jornadas de trabajo.

¿Cuál es su opinión del Plan Corazón Verde, respecto al actuar policial y lo que espera el ciudadano?

Estas nuevas estrategias que integró el mando institucional, se hicieron pensando en la seguridad del ciudadano y el bienestar de toda una comunidad a nivel nacional, este plan fue hecho también para reconocer el trabajo y entrega de cada uno de los integrantes de la Institución. Todas y cada una de sus estrategias complementan la problemática actual y es ahí donde nosotros tenemos nuestra parte por hacer mediante una excelente prestación del servicio de policía a la ciudadanía en general.

Un mensaje para sus compañeros, invitándolos desde su experiencia, a participar activamente de la ejecución de este Plan Integral Policial para la seguridad del ciudadano:

A mis compañeros los invito a trabajar con la mejor actitud y siempre pensando en servir a la comunidad que son nuestro punto de partida, ya que con esto dejamos el nombre de la Institución en alto, demostrando a cada uno de los colombianos, que la Policía no defrauda su confianza.

Comprende los municipios de Ciénaga, Pueblo Viejo y Sitio Nuevo

La Policía Metropolitana de Santa Marta, ya es una realidad

Coronel Wilson Barón Calderón
Comandante Departamento de Policía Magdalena.

Desde el pasado 4 de agosto Santa Marta cuenta con Policía Metropolitana como resultado de un esfuerzo institucional para fortalecer la presencia en esa zona del país. Tiene la misión de contrarrestar las acciones de la delincuencia que afectan el desarrollo turístico de la ciudad y propender por el bienestar de sus habitantes. El Teniente Coronel Fredy Alberto Tibaduiza Niño, asumió como Comandante.

Desde comienzos del año, como resultado de acuerdos establecidos en el Consejo de Seguridad Presidencial N° 001 del 06 de enero de 2012, el Departamento de Policía de Santa Marta junto con las Direcciones y Oficinas Asesoras homólogas del Nivel Central, iniciaron los estudios de conveniencia y viabilidad de la creación de la nueva Policía Metropolitana.

336 patrulleros recién egresados de la Escuela de Carabineros ESCAR y 156 uniformados provenientes de las diferentes Direcciones, Oficinas, Metropolitanas y Departamentos, fueron trasladados para fortalecer la Policía Metropolitana de Santa Marta, que cuenta con un total de 1930 efectivos y esta conformada por el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta y los municipios de Ciénaga, Pueblo Viejo y Sitio Nuevo.

En la emblemática Quinta de San Pedro Alejandrino, ante el señor Presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón, el Teniente Coronel Fredy Alberto Tibaduiza Niño asumió el mando de la nueva unidad, con el reto de contribuir a la satisfacción de seguridad y la tranquilidad, fundamentado en la prevención, investigación y control de delitos.

La ceremonia contó con la presencia del Ministro de Defensa, Juan Carlos Pinzón; el Comandante de las Fuerza Militares, General Alejandro Navas; el Director General de la Policía Nacional, Mayor General José Roberto León Riaño; el Gobernador del Magdalena, Luis Miguel Cotes y el Alcalde de Santa Marta, Carlos Eduardo Caicedo, entre otras autoridades y comunidad de los municipios de Ciénaga, Sitio Nuevo y Pueblo Viejo que integran la Policía Metropolitana de Santa Marta.

Entre las acciones inmediatas que debe atender la MESAN, se cuentan la lucha contra las BACRIM de Urabá, el fortalecimiento de la Policía de Turismo, un plan de recuperación del centro histórico y espacio público, la realización



de campañas de prevención del turismo sexual, el consumo de sustancias psicoactivas y enfermedades de transmisión sexual. La Metropolitana de Santa Marta también cuenta con un sofisticado circuito cerrado con más de 60 cámaras que facilitará la acción de la autoridad, y se pondrá en funcionamiento la Seccional de Tránsito y Transporte de Santa Marta.

La nueva Unidad fue creada mediante Resolución No. 01124 del 09/04/2012 "Por la cual se modifica una partida con cargo al presupuesto de funcionamiento de la Policía Nacional vigencia fiscal 2012". Se adicionó presupuesto al Departamento de Policía Magdalena por un valor de \$11.921.078.106, por el rubro de Mantenimiento de Bienes Inmuebles, con el fin de realizar adecuación de las infraestructuras locativas de las Subestaciones de Policía Taganga, Bonda, Minca, Gaira y La Paz, adscritas al Distrito Turístico, Cultural e Histórico, jurisdicción que se encuentra involucrada en la Policía Metropolitana de Santa Marta.

El Comando de la Policía Metropolitana de Santa Marta, pretende la construcción y consolidación de la convivencia y de la seguridad ciudadana, proceso en el que busca tener de aliada a la comunidad para lo cual pone a disposición las líneas telefónicas 112, 123, 156, 165 de la Policía Nacional y líneas fijas 4214345, 4212039 y 4233868 del Comando de Departamento de Policía Magdalena.

Seguridad y convivencia ciudadana

Compromiso de nuestra Institución



POLICÍA NACIONAL

Prosperidad
para todos

Captura de alias “Sebastián”: Resultados del modelo de inteligencia policial

Coronel Jorge Luis Vargas Valencia
Director de Inteligencia Policial

La complejidad de la operación que condujo a la captura del jefe de la denominada “Oficina de Envigado”, dado su azote violento sobre el departamento de Antioquia, muestra una vez más la capacidad y la dedicación de los hombres y mujeres de la inteligencia desarrollada por la Policía Nacional, en la consolidación de la convivencia y la seguridad ciudadana.

Durante la última década, la inteligencia policial le ha permitido a la Institución, adquirir y desplegar en todo el país, una capacidad cualificada de administración y análisis de información para asesorar operaciones contra blancos ilegales de alto valor, en términos de propender por la convivencia y estabilidad democrática. El modelo operacional aplicado por el servicio de Inteligencia se ha constituido en un referente internacional por su efectividad, mediante la presentación de resultados trascendentales contra el crimen organizado, al detectar y neutralizar amenazas, identificar riesgos, contrarrestar nuevos actores de la cadena delictiva y predecir escenarios asociados a los actos delictivos.

En la operación “Esparta”, en la cual se capturó a Ericsson Vargas Cardona alias “Sebastián”, participaron al menos 40 hombres de las fuerzas especiales, que rodearon la finca en la que se encontraba el narcotraficante, en el municipio de Girardota - Antioquia-, junto a su esposa y dos escoltas, y que obtuvo un resultado positivo de una estrategia focalizada contra todas las expresiones de criminalidad, gracias a una labor rigurosa de administración de fuentes humanas.

La neutralización del último cabecilla visible de la “Oficina de Envigado”, evidencia la capacidad del Estado para confrontar la delincuencia y neutralizar objetivos de alto valor en el ámbito nacional solicitados por agencias antidrogas extranjeras.

“Sebastián”, se había constituido en el heredero de la organización criminal narcotraficante más poderosa e histórica del país, constituida por el extinto capo Pablo Escobar Gaviria en los años 80 y liderada por reconocidos criminales como los extraditados Diego Fernando Murillo Bejarano, alias “Don Berna” y Maximiliano Bonilla Orozco, alias “Valenciano”, quienes se encargaban del tráfico de cocaína a gran escala en las regiones de Antioquia, el Eje Cafetero, Córdoba y el Magdalena Medio; cuyo principal destino era los mercados internacionales de Estados Unidos y Europa.



Detalles de la operación “Esparta”

A mediados del 2010, un grupo especial de hombres y mujeres del servicio de inteligencia, realizó actividades de observación, recolección, verificación y administración de información de interés correlacionada a este cabecilla del narcotráfico, focalizando actividades de inteligencia y control en la ciudad de Medellín, donde se encontraban sus principales lugartenientes.

Estas acciones permitieron avanzar en el proceso operacional, así como fijar y ubicar a sus principales jefes de combos (ODIN) quienes rendían cuentas a dos de sus hombres de mayor confianza como Jesús David Hernández alias “Chaparro” y Franklin Andrés Vargas Cardona alias “Frank”, hermano de Sebastián; evidenciando un fraccionamiento al interior del componente estructural, representado en la falta de comunicación y mando de alias “Sebastián” sobre sus principales cabecillas.



Derivado de las actividades de inteligencia sobre alias “Freddy Colas” y familiares de Sebastián, se logró obtener otra de las informaciones más trascendentales y privilegiadas en la operación, que consistió en ubicar a su actual compañera sentimental, en San Andrés Islas y Cartagena de Indias, quien permanecía acompañada por un hombre conocido como alias “J”, que cuidaba a esta mujer y servía de testaferro en una inmobiliaria.

Durante el proceso operacional, hubo un sinnúmero de dificultades, debido a cambios frecuentes de vehículos de alta gama, en su gran mayoría blindados y con vidrios polarizados, desplazamientos a través de vehículos de la organización pertenecientes al servicio público y el traslado constante de residencia, desapareciendo toda información que los relacionara. Así mismo, sus comunicaciones eran limitadas, muestra de ello durante los años de la operación, jamás se logró escuchar la voz de alias “Sebastián” directamente. No obstante, el desarrollo de actividades operacionales, técnicas, administración de fuentes humanas y la recolección oportuna de información, permitieron identificar rutinas de alias “Freddy Colas”, evidenciando una serie de desplazamientos clandestinos, bajo estrictas medidas de seguridad hacia un sector rural entre los municipios de Copacabana y Girardota (Antioquia), en los que se presumía la ubicación de Sebastián.

Gracias al trabajo articulado, organizado y minucioso de los hombres de inteligencia de la Policía Nacional, después de meses de emplear técnicas de operaciones básicas y especializadas sobre la esposa y tres hombres de su entera confianza, entre ellos “Freddy Colas”, se logró constatar que el capo se encontraba en una finca de la zona referenciada. Posteriormente, con el apoyo de un grupo especial de comandos élite de la Policía y el reconocimiento previo de la zona, se optó por realizar una infiltración, avanzando sigilosamente desde un punto de desembarque cercano. En el lugar se encontraba alias “El Negro” que custodiaba al capo en una cima de la montaña dentro de la finca, quien opuso resistencia al advertir la presencia policial, pero una vez neutralizado, se encontró a “Sebastián” y a su esposa. El capo salió armado con un fusil de fabricación Belga, soltó el arma y gritó... *“Soy Sebastián”...*

Esta situación llevó a que “Sebastián” nombrara como sucesor de su hermano “Frank”, a Víctor Manuel Quintero alias “Freddy Colas”, individuo que si bien no gozaba del mismo poder entre los cabecillas de las ODIN, era de su entera confianza. Para los funcionarios del servicio de inteligencia, una de las prioridades fue conocer el componente familiar de “Sebastián”, por lo cual uno de los enfoques principales estuvo basado en localizar a su “sobrino predilecto”.

La labor de los analistas se centró en identificar el componente relacional de alias Sebastián, mediante un estudio especializado de la información para generar conocimiento que permitiera interpretar, formular hipótesis, conclusiones, cursos de acción y decisiones oportunas con base en la información disponible. De esta forma, se estableció que su sobrino, recibía una mesada mensual por parte del capo para su sostenimiento y gastos.

Durante el procedimiento se halló una cantidad importante de armamento sofisticado y material bélico de uso privativo de las Fuerzas Militares, en la finca se encontraron “caletas” con fusiles importados, subametralladoras, granadas de fragmentación, un lanzacohetes RPG, una



ametralladora M-60, explosivos, munición de diferentes calibres, un avanzado “bloqueador de señal de celular” y un telescopio de visión nocturna con sensor térmico, desde el cual se vigilaban las rutas de ingreso y salida de la finca.

El trabajo articulado entre el servicio de inteligencia y Policía Judicial, permitió desarrollar una serie de allanamientos simultáneos, que conllevaron a la judicialización y captura de dos de sus principales hombres de confianza, entre ellos alias “Freddy Colas” quien era considerado un posible sucesor en el direccionamiento de la “Oficina de Envigado” a quien se le incautó armamento, dinero, documentos e información que evidencian la conexión criminal con la organización.

Aportes de la Inteligencia Policial a la Seguridad Ciudadana

Como contribución al Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano “Corazón Verde” PIPSC – CV y ante las exigencias de la ciudadanía, el servicio de inteligencia policial ha readecuado su plataforma estratégica y operacional, con el propósito de producir inteligencia altamente preventiva y anticipativa frente a las diversas expresiones de violencia y criminalidad urbana que alteran la seguridad.

En el caso particular de la operación “Esparta”, fue definitiva la información relacionada con microextorsiones y aumento de los homicidios en el ámbito local. En consecuencia, y de manera articulada al Plan Integral Policial para la Seguridad del Ciudadano “Corazón Verde” PIPSC – CV, las estrategias de la inteligencia policial contribuyen al desarrollo de programas gubernamentales, confrontan la dimensión invisible de las organizaciones criminales, sus redes de apoyo y demás expresiones regionales, provocando un debilitamiento paulatino de sus estructuras, en el mediano plazo.

De ahí que reflexionar sobre la naturaleza y esencia de la inteligencia policial no sólo aporta al interés del Estado por mejorar las condiciones de convivencia y seguridad, sino que permite comprender el tránsito de una seguridad centrada en la institucionalidad, a una que focaliza sus mejores esfuerzos en la atención de las necesidades y expectativas ciudadanas mediante la producción de conocimiento contributivo a la cultura de la legalidad. Así se evidencia en la elaboración y socialización de la guía de análisis de seguridad ciudadana y la construcción de líneas de análisis desde el servicio de inteligencia policial, al asumir la urgencia de contrarrestar nuevas expresiones de la delincuencia común y organizada, la virtualización del delito y la mitigación de la violencia socio-política, como prioridades estratégicas y operacionales del servicio, capaces de proyectar los resultados de una Policía altamente confiable y transparente, ante las demandas ciudadanas y las exigencias estatales.



Estamos

Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes

"Estamos A!"

Actuando para contribuir a la
seguridad de todos los colombianos,
prestando un servicio efectivo
y cercano al ciudadano en
nuestro cuadrante



Prosperidad
para todos

Carabineros trabajando por la Convivencia y Seguridad rural en Nariño

APA07 Sandra Yolanda Pantoja Jiménez
Departamento de Policía Nariño

Un trabajo comunitario orientado a fortalecer las buenas prácticas en cultivos rurales, orientadas a la protección de la naturaleza y garantizar la seguridad alimentaria de la población campesina, se convierte en un gran ejemplo del trabajo social que hacen nuestros policías en muchas regiones del país.



Así como un buen maestro, se preocupa por el bienestar de sus alumnos para que a futuro sean hombres de bien y semillas de las que germinarán magníficos frutos, el patrullero Eisen Hower Vargas González del grupo de Técnicos en explotaciones agropecuarias diversificadas, trabaja incansablemente por sembrar semillas que fortalezcan la convivencia y seguridad ciudadana en el sector rural.

El programa “Carabineros Gestores de Convivencia y Prosperidad Rural”, es una semilla que germina poco a poco en nuestra Institución y que los frutos empiezan a darse gracias a aquellos hombres y mujeres policías comprometidos, que transmiten sus conocimientos a los campesinos de nuestra región.

A través de la creación de una huerta casera en las instalaciones de la finca de carabineros, se inició el proyecto con la siembra de zanahoria, cebolla, cilantro, lechuga y tomate de árbol; cultivos desarrollados con prácticas totalmente orgánicas, que garantizan un valor nutricional al vegetal y que posteriormente son aplicadas en otros sectores de la región, impulsando el mejoramiento de la calidad de vida y fomentando el arraigo de los lugareños.

Para hacer realidad esta iniciativa, enmarcada dentro del programa “Carabineros Gestores de Convivencia y Prosperidad Rural”, el patrullero Vargas González motivó a sus propios compañeros a poner en práctica este tipo de actividades, capacitándolos en aspectos relacionados con el sector agrícola y pecuario como la elaboración de abonos naturales, eras (surcos), fungicidas y repelentes naturales elaborados a partir de plantas como el ajo y el plátano.



Posteriormente se localizó el terreno teniendo en cuenta el tipo de suelo y su localización dentro de la finca para evitar que los caballos ocasionaran daños en los vegetales sembrados. Igualmente se brindó asesoría en la elaboración de gaveras (cajón de madera), que serían utilizadas en la fabricación del abono orgánico, para lo cual se usó el estiércol de los equinos y de las gallinas propiedad del Grupo de Carabineros. Con el apoyo del SENA y CORPONARIÑO, se consiguieron las semillas de las hortalizas que fueron sembradas en la huerta.

Esta huerta casera además busca motivar a la comunidad residente en la zona urbana y rural a implementar este tipo de proyectos, que ofrecen una ayuda económica para el mantenimiento de los beneficiarios e incentivan la prosperidad económica de la población nariñense.

El patrullero Vargas González, ha brindado la asesoría técnica necesaria y de manera oportuna a los diferentes proyectos productivos auto sostenibles de la región y así mismo, ha venido capacitando a sus compañeros de trabajo que conforman el grupo de Carabineros y Guías Caninos en el Departamento de Policía Nariño; para crear conciencia sobre el manejo de los recursos.

Con sólo 23 años de edad y 5 en la Institución, el patrullero Vargas, es técnico en explotaciones agropecuarias diversificadas y trabaja incansablemente en el acompañamiento a la población campesina a través de capacitaciones en técnicas agrícolas y pecuarias, asesoría en la implementación de proyectos productivos, bancarización y ahorro, educación para la población infantil, entre otros aspectos concernientes a la prosperidad de nuestro campo.

La finca de los carabineros en Nariño, ahora sembrada de verduras y hortalizas despierta un sano pensamiento ecológico al personal que la visita y permanece en su interior; nuestros policías preguntan, hablan y conocen sobre este nuevo proyecto que realizan los carabineros, resaltando su labor

policial. Adicionalmente el proyecto ha fomentado el cuidado y el amor a la naturaleza, lo que se refuerza en las diferentes acciones educativas que se trabajan con este tipo de proyectos que permiten sentar las bases para trabajar positivamente con la naturaleza; el amor hacia su trabajo llevará a nuestra Institución a valorar y actuar responsablemente, contribuyendo a su preservación y cuidado.

“Este programa que se está aplicando no sólo en la finca de carabineros sino en otros sitios del departamento, se enmarca en el proyecto denominado “Prosperidad para la Tierra”, así mismo, se implementan proyectos productivos auto sostenibles en predios restituidos, como estrategia para garantizar la prosperidad económica, la seguridad y tranquilidad, necesarias para ésta población que fue víctima del conflicto armado en el año 2002”.

Feliz de la labor realizada, el patrullero Vargas, está satisfecho de que este proyecto pueda beneficiar a cerca de noventa familias conformadas en promedio por seis personas, teniendo toda la colaboración por parte de la comunidad beneficiada y en un término de seis meses, se esperan los primeros resultados generados por los proyectos productivos.

Ponerse manos a la obra y tomar como ejemplo esta hermosa labor es una buena oportunidad para dar y recibir de nuestros campos, lo mejor de ellos en pro de una sana convivencia ambiental. ¡La naturaleza es nuestra vida, cuidarla es nuestra responsabilidad!

Medalla Pedro Pascasio Martínez

Un ejemplo de lealtad y transparencia

PRO 01 Johana Lizbeth Alfonso Torres
Periodista Grupo Impresos y Publicaciones

El pasado 29 de agosto, en el marco del Día Nacional contra la Corrupción, donde se conmemora también la vida y obra de Luis Carlos Galán, fue condecorado el Patrullero Luis Hernán Quintero García con la medalla Pedro Pascasio Martínez de Ética Republicana, gracias a su compromiso, rectitud y ejemplo de transparencia en el Estado Colombiano.



La medalla Pedro Pascasio Martínez, se otorga a aquellos colombianos que a través de iniciativas individuales o colectivas, han trabajado en la recuperación de valores éticos ciudadanos, que conduzcan a la prevención de la corrupción.

El patrullero Quintero, participó en la captura de la banda los urabeños y de los responsables del robo del Banco Chipi Chape en Cali, donde además cayeron varios funcionarios de la Institución, hecho que Quintero calificó como vergonzoso pero que al mismo tiempo lo motiva a continuar haciendo su trabajo de la mejor manera.

La ceremonia de imposición de la medalla a Luis Hernán Quintero, se cumplió en el Senado

de la República el pasado 29 de agosto; un reconocimiento que sin duda representa un orgullo para la Institución y se convierte en un ejemplo a seguir, tal y como lo manifestó el Doctor Carlos Fernando Galán, Secretario de Transparencia y Anticorrupción: *“Este es un premio que busca precisamente reconocer aquellas personas que en el servicio público han trabajado para que los principios de la ética primen sobre cualquier otra consideración”.*

Aseguró que nuestro país tiene que trabajar en una lucha contra la corrupción donde el *“eje fundamental son las personas, y en este caso una persona que hace parte de la policía, que ha demostrado con sus actos, que su compromiso, su calidad, su vocación, su actitud frente al país está por encima de cualquier cosa y ofrecimiento, soborno o un escenario de ese estilo”, concluyó.*

Mujeres carabineras: Cumpliendo sueños y regalando sonrisas

Patrullera Lina Marcela Cristancho López

Comunicaciones Estratégicas- Dirección de Carabineros y Seguridad Rural



Cuarenta mujeres en el grado de patrulleras, decidieron cambiar tacones y zapatos femeninos por botas rústicas y de aspecto varonil; para hacer parte de la primera sección montada femenina de la Policía Nacional, con el ideal de llevar con honor el galante uniforme de carabinero, compuesto por amarillo cromo colmando de júbilo para nuestra Nación y con el propósito de fortalecer la imagen corporativa institucional.

Esta sección femenina está compuesta por patrulleras de todos los lugares de Colombia, como una acción institucional encaminada a la búsqueda de impacto positivo en la imagen e identidad policial frente a las actividades y vínculos con la comunidad.

“Para la Policía Nacional el trabajo de la mujer ha marcado gran trascendencia en el servicio y ha estado encaminado hacia la sensibilidad humana; dentro de este contexto la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural, busca orientar y articular esfuerzos en la evolución de un servicio representado en la razón de ser del policía: la comunidad”.

Durante un mes, cuarenta mujeres del escuadrón femenino de carabineras de la Policía Nacional, recogieron más de mil regalos y kits escolares para entregarlos a los niños y niñas de Mitú, Vaupés y con ello entregar una sonrisa a los menores de esta apartada región del país.

Bajo el lema “cumpliendo sueños y regalando sonrisas” se cumplió la jornada de entrega de regalos que contó además con la presentación del show canino de la Dirección de Carabineros y el show de magia del Área de Vínculos con la Comunidad – Oficina Comunicaciones Estratégicas.

La labor que desempeñan las mujeres policías, es sin duda alguna, el camino que orienta la sensibilidad, ternura y afecto; aspectos que día tras día crean una percepción positiva de la Institución por parte de la comunidad.

Con este proyecto, se garantiza un acercamiento inigualable a nuestra sociedad colombiana, estando presente en eventos donde se reúnen las familias a regocijarse de alegría y de orgullo colombiano, realizando labores sociales con nuestros campesinos para que sientan el apoyo y la mano amiga del hombre y mujer policía, bajo el lema **“COMPAÑERISMO, INTEGRIDAD, BRAVURA”**.

Más que una profesión o un trabajo: un **estilo de vida**

Patrullero Alexander Giraldo Giraldo
Departamento de Policía Vichada

En mi trasegar policial, he vivido innumerables experiencias, más buenas que malas, agradezco a Dios por cada día de vida y oportunidad para estar en mi Policía, para mí la Institución no es un trabajo ni una profesión, es un estilo de vida porque al desempeñarme como Técnico Profesional en Identificación de Automotores, no dejo mis deberes ni en mis días de franquicia o vacaciones y voy siempre por las calles mirando placas y demás características de si un vehículo o motocicleta presenta inconsistencias y demás.

Valoro mi trabajo más que a nada y aunque muchas veces tuve traspiés en mis primeros años en la Institución, al pasar el tiempo los golpes y las vivencias propias y ajenas, en las que uno ve como suspenden por malas acciones a los compañeros, como los retiran de la Institución, o peor aun como los capturan por delitos o equivocaciones procedimentales, eso me hace pensar en como le puede cambiar la vida a un Policía.

No me alcanzaría este artículo para plasmar el agradecimiento que tengo para con la Institución, por que gracias a ella conocí a mi esposa, la mejor mujer del mundo y orgullosamente también policía, tuve a mi hijo, una gran bendición y tengo el apoyo de mis padres en quienes pienso cada vez que voy a trabajar y cada vez que alguien me quiere hacer caer en tentación, gracias a ellos no desfallezco. A pesar de ser de Medellín y ahora estar en el Vichada y por casi 4 años lejos de mi esposa y mi familia, me siento muy afortunado de todo lo que he conseguido y me ha dado la vida, y por esta oportunidad de pertenecer a la mejor Institución.

Día tras día doy lo mejor de mí para contribuir positivamente a enaltecer el nombre de mi Institución, sufro cuando veo en algún medio de comunicación como algunos compañeros que son minoría opacan la labor que desempeñamos quienes estamos lejos de nuestras familias, haciendo una excelente labor; me duele ver como



asesinan a compañeros mientras están cuidando la vida, honra y bienes, de muchas personas que quizás creen que somos el enemigo, pero aquí aplica el claro ejemplo del amor canino, donde sin importar las circunstancias, un perro siempre está ahí.

Cuando tengo oportunidad de interactuar con los ciudadanos, les hago saber que antes de ser policías somos seres humanos que también cometemos errores, pero que no todos utilizamos “el poder” que nos da el uniforme para atropellar o para abusar de la comunidad, y pongo como ejemplo mi labor y la satisfacción que siento cuando hablo con un propietario de un vehículo había sido hurtado y le doy la noticia que fue recuperado; la felicidad que embarga a esa persona y las historias que hay detrás de cada caso, son el orgullo y la satisfacción que hacen sentir las voces de agradecimiento por cumplir una gran labor.

Igual pasa cuando realizo una captura o incautación de mercancías de contrabando; es satisfactorio escuchar comentarios como “que decencia la suya muchacho, aquí vienen policías a hacer procedimientos y nos tratan a las patadas”. **Son muchos los comentarios que como éste, me hacen sentir que el trabajo se hace bien, de acuerdo a las políticas que recalcan el buen trato a la comunidad, la naturaleza, los animales y el oportuno servicio al llamado como acciones de acercamiento a la comunidad, a los niños y de esta manera construir una imagen positiva para nuestra Institución: “La Policía Nacional”.**

Cada vez que despierto le doy gracias a Dios porque me levanto a trabajar y no a buscar trabajo, aunque muchos dicen no lo lograrás, me doy la vuelta y les digo observen como lo logro. **Le pedí a Dios que me diera todo en la vida y me ha dado la Policía para tenerlo.** Por estas mil razones, me siento orgulloso de pertenecer a la mejor policía de América, la **POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA.**



Programa **Compromiso Emocional**



Por el **crecimiento** profesional
integral de cada **hombre** y **mujer**
policía para la prestación de un servicio
efectivo y **cercano** al **ciudadano**

Un héroe silencioso al servicio de la libertad

CT Cesar Alfonso Bohórquez Salcedo.
Jefe COEST DIASE.

Con su caminar pausado, tal vez por el pasar de los años, el agente José Eliécer Mora Cárdenas inspira una tranquilidad sorprendente, que al hablar con él, se traduce en la sabiduría que solo puede inspirar un hombre con su experiencia.

A lo largo de su vida ha tenido grandes triunfos, pero también profundas tristezas, por una sociedad que en sus 21 años de trasegar institucional aún no ha podido entender, ya que es difícil explicar cómo existen personas que buscan hacer daño a sus semejantes, en un país donde somos muchísimos más los buenos que los malos.

Colombia es una Nación bendecida por la mano celestial, privilegiada por su geografía, clima, fauna, historia, pero sobre todo, por su gente, de la que hace parte el agente Mora, un personaje legendario en la historia oculta nacional, para quien su mayor gratificación no ha sido la fama o reconocimiento, sino servir a su Institución y a través de ella lograr que las personas, llevadas de su mano, vuelvan a la vida después de ver las tinieblas a través de esos látigos de fuego en que se convierten las cadenas en el cautiverio, porque esa es su misión, sacar de las fauces de la tierra a quienes han sufrido el peor y más cobarde de los delitos: el secuestro.

Una catástrofe natural que cambió el destino

Que se iban a imaginar don Jairo y doña Cecilia que el sexto de sus nueve hijos, quien después de ir al colegio, iba a jugar fútbol, a pescar al río, o simplemente a colaborar en la finca en su natal Mariquita, Tolima; tendría marcado en su destino ser Policía, y aún más, ser indispensable para el éxito de muchos de los casos más trascendentes en la historia del país: *“de mi infancia tengo los mejores recuerdos, pero lamentablemente nos marcó profundamente la catástrofe de Armero, ya que casi toda la familia tuvimos que salir, porque teníamos la casa cerca al río, y pues la avalancha se la llevó y debido a esto una tía nos ofreció su casa en Bogotá y nos vinimos para aquí y gracias a Dios aquí estamos”, dice con nostalgia “Morita”, como le dicen cariñosamente sus jefes y amigos.*



Ya radicado en la capital, Jorge Eliécer empezó a sentir como esta inmensa “selva de concreto” absorbía su atención, pero sobre todo, despertaba su gran interés un personaje en particular: *“en esa época yo veía al policía del barrio que andaba en moto y me gustaba ese respeto y adrenalina, sobretodo que la gente le daba gran importancia, esto me parecía muy bueno y convencí a mis papás para poder aspirar a esa profesión y gracias a Dios pude entrar”, recuerda.*

Una nueva vida

Al ingresar a la Policía Nacional, el agente Mora fue destinado para trabajar en Boyacá en la contraguerrilla, después en Tolima y otras unidades entre las que se encuentran la Dirección de Protección a Dignatarios y el Departamento del Casanare. En este último, se presentó a una convocatoria para ingresar a la Dirección Antisecuestro y Antiextorsión, saliendo favorecido: *“quería conocer como era el trabajo contra el delito del secuestro, ya que en esa época este flagelo era muy latente y quería saber cómo sería la forma de contrarrestarlo”, afirma.*



Mora, regresó a los brazos de sus padres. *“fue un reto que me impusieron en ese entonces mi Coronel Guatibonza, ya General y mi General Palomino, comandante de la Metropolitana de Bogotá en esa época... desde el primer momento estuve al frente de la investigación, analizando la parte técnica sin descansar un solo instante”,* comenta “Morita”, con un rostro de satisfacción y alegría.

Otro importante caso de este veterano policía, fue la liberación de la niña Nohora Valentina Muñoz, plagiada el 29 de septiembre de 2011 en Fortul, Arauca, hija del alcalde de dicho municipio; según “Morita”, este caso fue más complejo: *“llegué un domingo y ya el lunes por la tarde le dije a mi General Guatibonza que ya tenía la ubicación, y aunque no nos dio la fortuna para poder sacar la niña en ese momento, dimos con la operación principal para que la dejaran en libertad”.*

Aunque “Morita”, ya está próximo a retirarse, sabe que sus conocimientos son muy importantes para la Institución y es consciente de la necesidad de forjar nuevos semilleros que sean tan buenos o mejores que él. A pesar de sus ocupaciones en pro de contrarrestar el secuestro, siempre saca tiempo para enseñar a sus compañeros menos experimentados el arte de la investigación en la parte técnica.

Son 21 años de travesías y aventuras en la Policía Nacional, en los que “Morita” ha percibido de manera directa el daño que en ocasiones hace la sociedad, pero lo gratificante que es en otras; una trayectoria envidiable y ejemplarizante que nos da un hombre con una contextura frágil, pero con la coraza y tesón del más noble de los guerreros.

Siempre he creído que los homenajes deben hacerse en vida y mucho mejor si el gran ejemplo para hacer un texto se encuentra en actividad. **Aunque estoy seguro que este héroe silencioso nos hará mucha falta el día que se vaya, también tengo la certeza que como él hay muchos entre los más de 160.000 hombres valerosos que conforman nuestra Institución y que también merecen un sentido homenaje.**

Empezó trabajando en la guardia, y poco a poco fue escalando, pasó por la unidad de investigación criminal y después al grupo de antisequestro, donde se esmeró por aprender la parte investigativa que enmarcaba este delito. Con el tiempo, manejando diferentes casos, encontró lo que sería su gran fortaleza: la parte técnica y el análisis de la comunicación vía celular, lo cual perfeccionó de tal manera, que terminó convertido en una autoridad en la materia hasta la actualidad. *“La manera de tener éxito en los casos es la constancia, yo no me conformo con mirar un reporte de un celular o una investigación y leer y ya, yo insisto en la debilidad del delincuente...siempre dejan algo al descubierto y es esa parte que tomo, la que me ha generado grandes éxitos”* asegura Jorge Eliécer.

Grandes alegrías

Al hablar de su trabajo a Jorge Eliécer le brillan sus ojos, y mucho más al comentar sus triunfos entre los que están el rescate del niño Joel Paolo Pinto, secuestrado en la mañana del 28 de mayo de 2008, y que en menos de 25 horas, tiempo record, gracias al trabajo de la Policía, y en especial a la labor investigativa del agente

Mi familia y yo, con el mismo corazón

Cada día llega con nuevos retos y expectativas sobre la manera de aportar a la construcción de país, para cada uno de los hombres y mujeres que integramos la Institución. Somos un equipo, una familia policial que se entrena y fortalece su capacidad de transformar realidades a través del servicio a la comunidad.

Nuestro comportamiento debe estar en línea con la proyección de la esencia y naturaleza de ser policías en los **momentos de la verdad** que se viven en las situaciones entre compañeros y en el servicio con la comunidad, en los **momentos del ser** que reflejan nuestra vocación policial y en los **momentos del conocimiento** que demuestran nuestra efectividad para el logro de los objetivos institucionales.

Diariamente estamos involucrándonos en la movilización de nuestra cultura y lo hacemos en espiral, es decir, partimos del eje central que nos impulsa que es el Modelo de Cultura Institucional de la Policía, con el fortalecimiento del servicio, la integración y la gestión en todas las acciones que emprendemos.

Este modelo es resultado de la mirada conjunta de cómo somos que representa las voces de quienes integramos la Policía Nacional en todos los grados y roles; es por esto que continuamos reforzando cada uno de los focos de acción que ya hemos ido activando para favorecer su apropiación y aplicación en la vida cotidiana.

El quinto foco de acción de los siete que hacen parte del modelo de Cultura Institucional, recopila los comportamientos asociados a los focos de acción Sea Policía y vivir el humanismo en 3D, y seguimos insistiendo en la importancia de liderar y crear confianza, reforzando nuestro actuar por convicción y ahora dándole un importante sentido a la razón de nuestra vocación al **valorar y honrar la familia**.

valorar

y honrar la familia

la **razón** de nuestra
vocación



La **razón** de nuestra **vocación** es **dar:**

desarrollar  al **consolidar** y progresar en familia,
amar  **respetando** y **trabajando por la unión** y
reconocer  para **confiar** y darlo todo por **la familia**.

La razón de nuestra vocación es **DAR: Desarrollar** al consolidar y progresar en familia, **Amar** respetando y trabajando por la unión y **Reconocer** para confiar y darlo todo por la familia.

Proyectemos hacia quienes consideramos nuestra familia estas tres expresiones para **valorarlos y honrarlos: desarrollar** con espiritualidad, educando, jugando y compartiendo, **Amar** al cuidarlos con buen trato y alegría, **Reconocer** al darles afecto, apoyo, ejemplo y agradecimiento.

Somos representantes de la Institución y símbolos de autoridad, por eso el ejemplo que damos a través de nuestros comportamientos comienza en casa, siendo excelentes padres, esposos, hijos, hermanos, amigos, compañeros y en general miembros de una familia, porque los valores los proyectamos en el servicio y las buenas relaciones familiares se ven reflejadas y generan percepciones entre los compañeros, la comunidad y los integrantes de otras instituciones.

Que a través de lo que hacemos a diario podamos decir:

Mi familia y yo, con el mismo corazón.

Valorar y honrar la familia, la razón de nuestra
vocación.



La **movilización** de nuestra
Cultura Institucional es
en **espiral**.





Compañeros fallecidos

durante el periodo 16 de junio a 11 de septiembre de 2012 (76)

Junio (13)

IJ. Miguel Antonio Sánchez Cruz
IJ. Andrés Cuaran Barrera
IT. Harker Adler Gomes Hernández
SI. Mauricio González Arango
PT. José Alfredo Martínez Cely
PT. Jorge Antonio Acosta Beleta
PT. Hernando Rincón Mayorga
PT. Raquel Natalia Cano Bolívar
PT. Juan Gabriel Calderón Muñoz
PT. Humberto Edward Monroy Palma
PT. Sergio Luis Landeta Zapata
AB. Cristian Smeiderma Vélez Vélez
AB. John Aurelio Delgado Benavides

Julio (27)

TC. Cristian Flórez Hidalgo
TE. Oscar Alfredo Cely García
TE. Fredy Leonardo Blanco Puentes
ST. William Andrés Rozo Delgado
SI. Jaime Suárez Godoy
SI. Sergio Antonio Castro
SI. Franklin Ferley Moreno López
SI. Jhon Alexander Yáñez Medina
PT. Jhon Alexander Botello Oviedo
PT. Jeison Uriel Bermeo Herrera
PT. Yeison Andrés Cruz Soto
PT. Fabián Ricardo Morales Yate
PT. Diego Fernando Molano Miranda
PT. Uriel Osorio Jaramillo
PT. Samy Yesidth Muñoz Grueso
PT. Luis Alberto Vesga Mora
PT. Uberney Orozco Muñoz
PT. Jamerson Altamirano Rivas
PT. Cristian Fabián Ortiz Ortiz
PT. Marlon Rooelik Rodríguez Rojas
PT. Michael David López Narváez
PT. Luis Antonio Erazo Guacán
PT. Edisson Javier Villa Hernández
PT. Fabián Andrés Pérez García
PT. Jhon Anderson Cruz Velandia
PT. José Fausto Bastidas Pantoja
AG. José Antonio Ordoñez Pérez

Agosto (30)

TE. Jaime Giovanni Silva Pedraza
IJ. Leydi Aydee González Pinzón
IJ. José Germán Gutiérrez
IT. Milton Marino Jojoa Benavides
IT. Alberio Ortiz Carrillo
SI. José Libardo Martínez Trejos
SI. Jesús Antonio Acosta Medina
PT. Giovanny Armando Murillo Muñoz
PT. Francisco Javier Cuellar Medina
PT. Byron Fernando Parra Montilla
PT. Leonardo Mejía Díaz
PT. Andrychs Franchesco García Plaza
PT. Milton Martin Linares Bejarano
PT. Francisco Bergaño Rojas
PT. Otoniel Antonio Ochoa Romero
PT. Wilmar Esneyder Murcia Cruz
PT. José Luis Castaño Ramírez
PT. Aris Jhoana Mosquera Chaverra
PT. Juan Carlos Cardona Rúa
PT. Andrés Fernando Tavera Romero
PT. Yusbany Moreno Márquez
PT. Oscar David Burgos Flórez
PT. Juan Mauricio Ballesteros Grajales
PT. Ricardo Sánchez Quintero
AG. David José Morales De La Rosa
AB. Ricardo Antonio Zuluaga Gaviria
AB. Fabio Enrique Hernández Romero
AB. Jesús Alberto López Jiménez
AB. Jhonatan Barrio Cerón
AL. Yeison Felipe Ariza Duque

Septiembre (6)

IT. Carlos Arturo Cepeda Santacruz
SI. César Augusto Tibaduiza Aldana
PT. Yeisson Stheed Mahecha Fierro
PT. Henry Doncel Torres
PT. Cesar Augusto García Cortés
AB. Yeison Andrés Góngora Palacios

En la **Policía Nacional** seguimos comprometidos con la **excelencia**

Intendente Carlos Mario Gallego Urrego
Analista de procesos de la Oficina de Planeación de la Policía Nacional

La Policía Nacional comprometida con el desarrollo y fortalecimiento de su servicio, adelanta acciones orientadas a garantizar la calidad de su gestión. A un total de 57 unidades a nivel nacional se les renovó la certificación; logro que permite afianzar su modelo gerencial, fortalecer la cultura basada en el humanismo y mejorar las condiciones de seguridad y convivencia, para traducirlas en desempeños exitosos.

Del 3 al 27 de julio de 2012 se realizó la auditoría de renovación de la certificación de calidad donde el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, verificó el cumplimiento de los requisitos exigidos para un Sistema de Gestión de la Calidad que refiere la Ley 872 de 2003, la cual se constituye en una herramienta de gestión que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social con el suministro de los diferentes productos y servicios que presta la Institución.

Una vez revisados los resultados del informe de auditoría de renovación, por parte del Comité de Certificación del ICONTEC, se aprobó la entrega de los certificados, a las 57 unidades certificadas de la Institución a nivel país, las cuales evidencian la implementación de las normas NTCGP1000:2009 e ISO 9001:2008. Adicionalmente se hace el reconocimiento internacional de la certificación ISO 9001:2008, mediante los certificados IQNET. En esta labor de auditoría, ICONTEC empleó 27 auditores del más alto nivel los cuales utilizaron 197 días auditor y 1.576 horas de auditoría a 88 procesos, arrojando como resultado 32 no conformidades menores, 390 aspectos positivos, 225 aspectos por mejorar y cero no conformidades mayores, lo cual garantiza la calidad de nuestros servicios.

Aciertos para lograr la renovación

- La asesoría permanente de la Oficina de Planeación y el acompañamiento apropiado del personal designado en cada unidad, permitió la implementación de los diferentes procesos, procedimientos, formatos y demás elementos del Sistema de Gestión Integral en cada una de las diferentes áreas de las unidades.

- El análisis y definición de 16 factores críticos de éxito “Gestión documental”, “Cumplimiento de los procedimientos de prestación de servicios”, “Informes de gestión”, “Revisión por la dirección”, “Talento humano”, “Atención

de peticiones, quejas y reclamos”, “Satisfacción del cliente”, “Producto y/o servicio no conforme”, “Diseño y desarrollo”, “Evaluación y reevaluación de proveedores”, “Propiedad del cliente”, “Equipos de seguimiento, medición y ensayo”, “Auditoría interna”, “Mejora continua e innovación”, “Acciones correctivas y preventivas” y “Gestión del riesgo”.

- Nuestro enfoque basado en procesos, que determina y gestiona de manera eficaz, una serie de actividades relacionadas entre sí. Este enfoque nos ha permitido mejorar la satisfacción de nuestros clientes y el desempeño institucional, circunstancia que es la principal motivación para reforzamiento de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, con la renovación de su certificado.

- En los diferentes niveles de la gestión, se desarrolló una gran campaña de comunicación, orientada a la difusión a través de los medios institucionales, para que la información clave sobre el sistema estuviera en términos amigables y de fácil comprensión para los integrantes de la Institución, apoyada en las herramientas audiovisuales e informáticas como videoconferencias, chats, cursos interactivos, correos electrónicos, boletines informativos entre otros, que permitieron la interacción, retroalimentación y auto estudio del personal de la unidades.

Compromisos para el continuo mejoramiento

- Lograr un servicio oportuno, cercano a la comunidad, preocupado por las problemáticas del entorno, y que contribuya al goce de los derechos y libertades de todos los colombianos, es la finalidad principal de la estrategia, así como contribuir al mejoramiento de la dinámica institucional y convertirla en una entidad confiable y respetada, con unas prácticas de gestión modernizadas en coherencia con la modernización del Estado.

- Establecer un Sistema de Gestión Integral único y versátil, que posea diferentes componentes entre los que se destacan, el horizonte institucional, las formas organizativas institucionales, los métodos que permitan planificar, ejecutar y mejorar la Institución a favor del país y de todos los colombianos.

- Convertirnos en una Policía moderna, ágil, sistémica y versátil, de cara a un entorno cada vez más dinámico y exigente.

**Ampliación de
Certificación** **4**
(+ Seguimiento a 57 Unidades)

20 Unidades
Certificadas

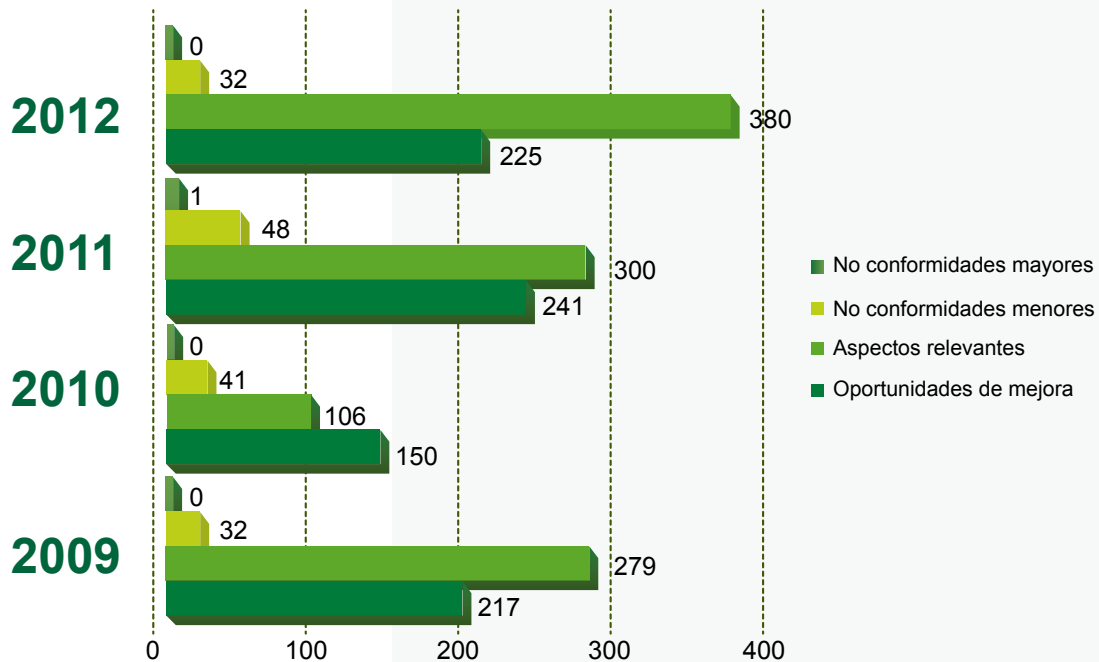
Datos auditorías de certificación



**Ampliación de
Certificación** **4**
(+ Seguimiento a 53 Unidades)

33 Ampliación de
Certificación
(+ Seguimiento a 20 Unidades)

Comparativo resultados auditorías 2009 -2012



•Implementar mediciones en todos los niveles de la Institución bajo los estándares de eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando con ello el seguimiento y perfeccionamiento de aspectos tales como: metas, gestión por procesos, indicadores, cuadros de mando integral, entre otros.

Todo esto con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad y convivencia de toda la comunidad y de ser una Institución confiable y respetada, soportada en el comportamiento ético de sus integrantes y generar una conciencia hacia la calidad.

El compromiso social se lleva en el corazón

Un Héroe que lucha por brindar mejores opciones de vida a una generación monteriana

Subteniente Carlos Andrés Figueroa Camaño
Departamento de Policía Córdoba



El patrullero de la Policía Nacional, Carlos Mario Blanco Vuelvas, desde el año 2008 emprendió un proyecto social denominado “Semillas del Saber”, una fundación sin ánimo de lucro que nace con el fin de solventar las necesidades básicas y brindar alternativas de educación a jóvenes de escasos recursos de la ciudad de Montería.

Cada domingo, en la parroquia La Sagrada Familia, en el barrio Cantaclaro de Montería, se concentran cerca de 30 jovencitos para tomar las clases de manualidades, música, danza y teatro, además, de recibir los alimentos que mensualmente donan la Alcaldía de Montería y la Gobernación de Córdoba.

La fundación ha tenido un avance considerable con el apoyo de varios profesionales, entre ellos los licenciados Hugo Javier Ramírez y Elkin Pastrana de la Rosa, quienes se han unido a esta idea solidaria mediante enseñanzas; así como el presbítero Robinson Pérez Royero, guía espiritual que cada domingo pone en manos de Dios, las actividades del grupo.

Durante la jornada se desarrollan actividades lúdicas donde el patrullero Blanco lidera el Taller de Música. Cuando se acerca el medio día, llega el almuerzo, que sin ser el buffet, representa para los jóvenes un plato exquisito que además les permite compartir los sueños que deben construir con perseverancia.

Para cerrar la jornada los licenciados hablan de la drogadicción, cuentan historias de vida de otros jóvenes que han caído en las drogas produciendo en ellos alteraciones en los comportamientos, la percepción, el juicio y las emociones, son los casos comparativos con los que los licenciados y el patrullero Carlos Mario Blanco, buscan prevenir en estos jóvenes el consumo de sustancias psicoactivas.



Cápsula de tiempo

Sistema de gestión integral

1990

Transformación Cultural

1998

Formulación Primer Plan Estratégico institucional

2009

Auditoría de Otorgamiento de Certificados de Calidad a la Policía Nacional

2012

Renovación Certificación Institucional

1995

Adopción del Sistema de Gestión Integral

2007

Formulación Fortalecimiento del SGI

2010-11

Modelo de Cultura Institucional



Cuando llega la noche, culmina la jornada, pero no este sueño de ayudar a los jóvenes de Montería. Una vez al mes, la comunidad y el uniformado Blanco, realizan eventos como bazares, bingos bailables y rifas, para recoger fondos para que la fundación siga creciendo y así poder cubrir necesidades básicas de los jóvenes, como el suministro de elementos de aseo, ropa, medicina y útiles escolares. Las donaciones o el dinero recaudado de las actividades, sirve para financiar los proyectos productivos creados por ellos mismos para el logro de metas y objetivos, en aras de planificar un futuro mejor.

Con el corazón en la mano, con humanismo, sentido comunitario y con la identidad que da ser un Policía de Colombia, este guardián del orden sigue en su lucha de sacar adelante este proyecto que desde años atrás ha emprendido y que sigue en pie a pesar de las adversidades.

El Sistema de Gestión Integral es el modelo gerencial institucional que ha venido evolucionando efectivamente desde los años 90, actualmente es el reflejo del esfuerzo y liderazgo de muchos policiales que con el trasegar del tiempo han dejado su huella.

El Estudio Nacional de Consumo de sustancias psicoactivas en población escolar en Colombia realizado en el año 2011, reveló que la percepción de riesgo de consumo de marihuana en los jóvenes en el departamento de Córdoba, es del 56,12%, mientras que el 57,21% manifestó haber consumido cocaína; lo que evidencia la pertinencia de realizar acciones preventivas en la población.

Haciendo feliz a la comunidad de mi Cuadrante

Patrullero Wilson Enrique Medina Flórez
Metropolitana de Cúcuta

Un siglo de presencia institucional en la historia de la Nación han sido suficiente razón para impulsar el trabajo arduo de cada uno de los policías que desde su especialidad, han mantenido el buen nombre de la Institución bajo principios basados en el servicio a la comunidad a través del fomento de Seguridad y Convivencia Ciudadana. Y muy claro lo tiene Jeison Said Rivera Ochoa, Patrullero de la Estación de Policía de Villa del Rosario de la Metropolitana de Cúcuta, quien es el encargado de salvaguardar a los habitantes del cuadrante 4-6 de este municipio y hace 9 años cumplió uno de sus sueños: ser policía para servir a la comunidad.

Desde niño anhelaba llegar a ponerse ese uniforme que hoy en día es el reflejo de lo que inspira a la comunidad del cuadrante 4-6, cuando dentro de la Institución se proyecta el mejor servicio policial a través de una plataforma estratégica basada hacia el mejoramiento de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.

Respeto, admiración, ejemplo y sobre todo, servicio efectivo y eficaz; son los pilares fundamentales que puede ofrecer a diario el patrullero Rivera a las personas de este sector; sin pensar que en cualquier momento debe ofrendar su vida por otro, como lo han hecho los héroes que hoy permanecen en nuestros corazones. Jeison es consciente de los momentos de alegría y regocijo al mantener una comunidad sólida y confiable dentro del escenario de conflicto que se vive en esta zona de frontera.

“Capturas, portes ilegales, incautaciones y absolutamente todo lo quiero para hoy; son las frases que yo escucho a diario al formar en la estación de Villa del Rosario cuando voy a empezar a cumplir con las labores de policía, se trata de velar por la vida honra y bienes de la comunidad del cuadrante 4-6”, manifestó Jeison con voz fuerte.





La captura de dos hombres pertenecientes a las BACRIM 'Los Rastrojos' y 'Los Urabeños', permitieron que hoy en día sea reconocido como uno de los mejores policiales del segundo distrito Villa del Rosario de la MECUC, así como la significativa labor policial de Rivera en los departamentos de Vaupés, Casanare y Valle del Cauca, donde también ha tenido la oportunidad de ofrecer un servicio efectivo y cercano al ciudadano.

Las permanentes actividades que se realizan como mutes comunitarios, campeonatos de microfútbol, bazares y el recorrido constante por las calles de este sector, han hecho que el patrullero Rivera contribuya a generar un clima de confianza y optimismo en los habitantes de esta comunidad, así mismo, ser uno de los mejores policías que buscan garantizar la confiabilidad de la comunidad en la Institución.

Años atrás el patrullero Rivera celebraba otros logros, pertenecer a la categoría primera C del fútbol Norte

santandereano y ser parte del equipo subcampeón del torneo primera C a nivel nacional en el año de 1.997, es uno de sus máximos orgullos, sin embargo, cinco años después su vida tomaría otro rumbo en la escuela General Rafael Reyes en Santa Rosa de Viterbo, del que don Humberto Rivera Soto y doña Gladys Yolanda Ochoa, padres de Jeison, se sienten muy orgullosos.

Gracias a la labor que desempeña el patrullero Jeison Rivera y muchos de los hombres y mujeres que hacemos parte de la Policía Nacional, día tras día se posiciona y se enaltece el buen nombre de nuestra Institución, contribuyendo en gran medida al logro de uno de los objetivos fundamentados en los siete lineamientos del mando institucional.

Patrullera de la Policía **representa** a **Colombia** ante la UNESCO

Teniente Sergio Alfonso Ayala Torres
Departamento de Policía Huila

Diana Carolina Pesca López fue seleccionada por la Dirección de Patrimonio del Ministerio de Cultura para representar a Colombia en el Comité del Patrimonio Mundial, Modelo Juvenil de la Unesco y la Federación Rusa, celebrado entre el 1 al 9 de Julio de 2012, en Tartaristán. La protección de hallazgos arqueológicos encontrados en el departamento de Huila, fue el proyecto que presentó la patrullera.



Cápsula de tiempo

2007 **Diseño y
armonización**

Realización del diagnóstico Institucional frente al cumplimiento de los requisitos normativos del MECI y SGC, lo que permite focalizar esfuerzos para cerrar las brechas existentes.



Su rostro angelical y cálida sonrisa reflejan la emotividad con la que describe uno a uno los lugares visitados durante su primer viaje al exterior, señalando en una página de Google Maps en el monitor de un computador ubicado en una oficina del Grupo de Protección, Turismo y Patrimonio Nacional, en el edificio de la Secretaría de Cultura Departamental del Huila.

La patrullera Diana Carolina Pesca López, trabajó inicialmente en Cali en labores de vigilancia durante tres meses, pasando por disponibilidades al apoyo de los eventos de la Feria de Cali, donde se impuso el reto de poner a disposición de la Institución sus conocimientos en idiomas inglés y japonés y en gestión y administración de turismo.

Posteriormente, al llegar al Departamento del Huila, el desarrollo del Modelo de Gestión Humana fundamentado en competencias y su formación académica como Técnico en Idiomas y Negocios Internacionales, le permitieron ser seleccionada como integrante del Grupo de Protección, Turismo y Patrimonio Nacional del Departamento de Policía Huila, desde donde lidera importantes programas de protección de los patrimonios culturales y naturales.

Una de sus más importantes responsabilidades es la protección y promoción de piezas arqueológicas pertenecientes a una cultura precolombina, halladas en una vereda del poblado El Yalcón, jurisdicción del municipio Saladoblanco, Huila; de las cuales son pocos los documentos e investigaciones realizadas.

Como reconocimiento a su labor, la patrullera Diana fue seleccionada por la Dirección de Patrimonio del Ministerio de Cultura para representar a nuestro país en el Comité del Patrimonio Mundial, Modelo Juvenil de la Unesco y la Federación Rusa, celebrado entre el 1 al 9 de Julio de 2012, en la ciudad de Kazán, capital de la República de Tartaristán.

Su destreza en los idiomas inglés y japonés le permitieron exponer ante los asistentes la propuesta “Hallazgo Arqueológico Finca Begonia, Municipio de Saladoblanco (Huila)”, nominada en primer lugar para ser incluida en la lista del patrimonio

mundial, con lo cual se podrá disponer de medidas especiales de protección para este importante descubrimiento arqueológico.

“Ahora, debemos prepararnos para la visita de ICOMOS - International Council of Monuments and Sites – (Consejo Internacional de Monumentos y Sitios), una red de expertos, entre los que se encuentran arquitectos, arqueólogos, historiadores del arte, geógrafos, antropólogos, ingenieros y urbanistas, que contribuyen al mejoramiento de la preservación del patrimonio, de los estándares y de las técnicas de intervención en edificaciones, ciudades históricas, paisajes culturales y sitios arqueológicos”, dice entre sonrisas la joven uniformada.

Con inmenso orgullo recuerda: ***“Fui la única en representación de las Fuerzas Armadas o Policiales del mundo, en un evento donde era destacada la participación de personas civiles con conocimientos en diversas disciplinas, entre antropólogos, historiadores, urbanistas, donde di lo mejor para representar con altura a nuestro país y a mi Policía Nacional”.***

Asegura que lo que más le interesa y la llena de emoción es la posibilidad de lograr medidas de protección para este hallazgo arqueológico que está ubicado en una propiedad privada, en una zona rural de difícil acceso; *“con solo cavar es posible hallar piezas que representan a figuras masculinas y femeninas, donde inclusive los niños y niñas vecinos del sector juegan con ellas”* enfatizó con visible preocupación.

Este esfuerzo institucional en pro de la conservación de los patrimonios de la Nación, unido a las acciones operativas coordinadas entre la Policía Nacional y las Fuerzas Militares, con el apoyo de la Gobernación del Huila, las autoridades político administrativas de los 37 municipios y la participación del sector privado, permiten transformar una cadena de hechos terroristas que marcaron un territorio y una generación por cerca de una década, tomando el sendero del progreso con proyectos que generan empleo, nuevas oportunidades, y que al final, benefician a un conglomerado social, que por primera vez cuenta con indicadores positivos de seguridad y convivencia ciudadana, con una reducción significativa de las acciones terroristas.

El compromiso del Alto Mando se refleja en la orden de conformar mesas de trabajo para el diseño, armonización de términos, documentación y ajuste a lineamientos institucionales definidos en manuales, guías, procesos, procedimientos, formatos y otros.

Una herramienta electromecánica erradicación de

La Escuela de Telemática y Electrónica de la Policía Nacional, formuló el diseño de un nuevo sistema que realiza el proceso de extracción de raíz de la planta de coca, minimizando la acción delincuencia y los riesgos que puedan sufrir los servidores públicos que cumplen esta misión y la población civil que de una u otra manera se relacionan con las zonas donde existen este tipo cultivos.



Uno de los objetivos primordiales del grupo de investigación de la Escuela de Telemática y Electrónica ESTEL-DINAE (categorizado ante COLCIENCIAS), es la orientación, creación y aporte de herramientas tecnológicas que permitan hacer más efectiva la labor diaria de los miembros de la Institución. Por ello, diseñó un proyecto de investigación que busca crear una nueva herramienta electromecánica que permita mejorar y optimizar el proceso de erradicación manual de plantas de coca, labor que es desempeñada a diario por los integrantes de las Fuerzas Armadas de Colombia y por personal civil, en zonas de alto riesgo.

El proyecto de investigación se focaliza en el diseño de sistemas mecánicos, hidráulicos y electrónicos, fundamentado en el diseño y la simulación, por medio de programas especializados tales como SolidWorks, Automation Studio y Proteus. Se centra en dos ítems principales, el diseño del sistema de erradicación mecánica y la formulación de la implementación del mismo.



permite **optimizar** el proceso de plantas de coca

Subteniente Jhonny Leonardo Sarmiento Tavera
Escuela de Telemática y Electrónica



Dentro de **los actuales procesos de lucha contra el narcotráfico que adelanta la institución policial en pro de la política establecida por el Gobierno Nacional, se adelantan tareas de erradicación manual de cultivos ilícitos que demandan un alto grado de inversión tanto en la vinculación de mano de obra para el desarrollo de esta actividad, como en la seguridad personal de los encargados de adelantar dichas tareas.** Un funcionario que cumpla con esta labor puede ser víctima de los riesgos naturales como el ataque de la fauna de la zona, de las enfermedades y virus propias del lugar, pero también está expuesto a los riesgos provenientes de los ataques y hostigamientos generados por los grupos narco-terroristas.

Una de las modalidades utilizadas por los grupos terroristas para evitar la erradicación de cultivos ilícitos, es la infame instalación de artefactos explosivos y minas antipersonales, dentro de mencionados cultivos, convirtiéndose así en una de las amenazas más lamentables para las unidades de erradicación.

Este proyecto de desarrollo tecnológico, hace parte del área técnica y tecnológica, pues se basa en el conocimiento

instrumental y su propósito es generar un producto innovador dirigido a mejorar las condiciones de tecnificación de los elementos del servicio policial.

La investigación ha permitido realizar pruebas de campo en cultivos experimentales de la planta de coca, utilizados para hacer ajustes orientados hacia el diseño e implementación del método de erradicación a tecnificar. Se realizaron numerosas visitas de campo a dichos cultivos y se consultaron funcionarios expertos en el tema para recibir orientación al respecto.

En función de las visitas realizadas y los estudios efectuados, se pudo determinar que las características de una planta de coca dependen de factores taxonómicos y en general de la especie de la misma, toda vez que existen diferentes en el mundo y particularmente en Sur América. Así mismo otra variación de las mismas está dada por el método de cultivo, la forma de siembra, de poda y de recolección de la hoja.



Cápsula de tiempo

20⁰⁸ Implementación

Etapa de difusión y sensibilización a nivel nacional a través de capacitaciones que inicia con la concienciación de los dueños y responsables de los recientes procesos, la importancia del fortalecimiento del SGI y su utilidad en el cumplimiento de la misión institucional.



Frente a los parámetros de fuerza requerida para arrancar de forma total y efectiva la planta desde la raíz, en primer lugar se intentó hacer medidas simples sobre las plantas, halando de ellas por medio de una soga y tratando de medir la tensión de la cuerda con una balanza convencional de 100 kilogramos. Con la experiencia del ejercicio anterior y los nuevos horizontes planteados por los investigadores, se planifica una medida por medio de un dinamómetro y un sistema hidráulico con capacidad de carga de 2000 kilogramos, el cual permite tomar lecturas de hasta 500 kilogramos, estas herramientas permiten hacer varias pruebas, todas con resultados y lecturas exitosas.

En lo que respecta al diseño de los sistemas hidráulicos del sistema de erradicación cuenta con cilindros de doble efecto, que realizan varias funciones: extracción o erradicación (arrancar), apertura y cierre de la pinza de agarre a la planta y anclaje del sistema. El control de todos los cilindros se realiza por medio de válvulas hidráulicas. El diseño y simulación de este sistema hidráulico se realizó por medio de un programa, que permite definir las características de los cilindros, la fuerza de carga en cada uno, las presiones y desplazamientos.

El desarrollo del proyecto se ejecuta en tres etapas que permiten evidenciar una intensidad de trabajo, donde inicialmente se realizan análisis y características de las plantas de coca, de la misma forma es un referente sobre las características topográficas de los terrenos de los cultivos. En la segunda etapa se trabaja en la realización de diferentes pruebas de campo para conseguir un parámetro de fuerza de extracción en la planta de coca, este es un ejercicio que demanda trabajo de varias personas entre la que se cuenta con oficiales, suboficiales, ingenieros, físicos y cultivadores, implicando el desplazamiento del personal a las zonas de cultivo, de la misma forma la gestión.

Finalmente el trabajo se focaliza en el diseño de sistemas hidráulicos y de control, esta es una labor teórica y de ingeniería, en busca de la evolución del trabajo en menor tiempo en comparación a las actividades que implican trabajo de campo y desplazamiento del personal.

Capacitación de multiplicadores del SGI encargados de difundir en su unidad los principios y conceptos básicos del sistema y formación de auditores internos de calidad, fortaleciendo la capacidad técnica del personal encargado de definir e implementar lineamientos.

Un valor **fundamental** que permite fortalecer la misión **institucional**

Patrullero Diego René Pedraza Rojas
Analista de Integridad Policial

La Policía Nacional a través de los procedimientos que realiza, teniendo en cuenta la misionalidad constitucional que tiene, ha venido registrando en los últimos años, un número elevado de investigaciones por conductas disciplinarias que desdibujan la imagen de una institución tan grande y prominente. Pero para ahondar en este tema debemos mirar con detenimiento qué es la disciplina, donde nace y para qué sirve.

La disciplina, es un valor fundamental, que permite a los seres humanos actuar con perseverancia y de forma ordenada con el fin de obtener un bien. Para lograrlo, es indispensable seguir unos pasos y un orden establecido, independientemente de las dificultades que tengamos que cruzar en la vida.

Uno de los requisitos más importantes para este valor, es la autoexigencia, en donde cada uno tiene la capacidad de exigirse un poco más de lo normal, para hacer las cosas mejor. Si se observa con indiferencia este valor es muy probable que no se alcancen los objetivos trazados en la vida. Se podría decir, que si no se aplica disciplina en lo que se hace, no se obtendrá la fortaleza para afrontar las adversidades y hay mayor dificultad para lograr lo que se propone.

Para el caso particular de la función policial, la disciplina se debe ceñir a la responsabilidad de sus integrantes, en cuanto al cumplimiento de los deberes y obligaciones, pero además al respeto por las jerarquías. La disciplina policial tomada en el aparte del régimen disciplinario, consiste en el estricto cumplimiento de las leyes,



Cápsula de tiempo

2009 Mantenimiento y certificación

Migración de 384 procedimientos documentados con la metodología anterior contenidos en el SAPROP y algunos nuevos con la metodología de la Guía de Gestión Documental y su automatización a través del modulo de documentos de la Suite Visión Empresarial.



los reglamentos, que han sido emanados por el mando institucional y que están consagradas en el deber profesional.

Es importante además abordar la ética en la profesión policial y cómo esta influye de manera categórica en el desempeño de dicha función. La ética, se puede ver desde el punto de vista de la vocación por el servicio que se presta y que independientemente del cargo que se desempeñe, se debe actuar, sujeto a un comportamiento que no desfigure la investidura de policía y por la importancia que ello tiene en el contexto social y jurídico.

En ese orden de ideas, en la profesión policial existe una ética que implica considerar los valores profesionales, su apropiación de manera crítica, y en definitiva, promover en cada uno de sus miembros los valores éticos de la profesión que va a desempeñar, así como su compromiso con la sociedad.¹

Los procesos de modernización al interior de la Policía Nacional han permitido adaptar su estructura y organización a las necesidades del país, al enmarcar su desempeño en los principios de profesionalización, transparencia, eficiencia, productividad y competitividad, de manera que el servicio de policía responda a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.²

Dada la importancia de la profesión de policía, se hace necesario mirar con detenimiento el incremento de la violación de ese principio máximo y en ese contexto surgen varios interrogantes, ¿por qué el aumento considerable de las investigaciones disciplinarias?, ¿por qué tanta agresión y abuso de autoridad?, ¿por qué tanta corrupción?, estas cosas afectan a toda la Institución a nivel general y no solo al uniformado que está inmerso en las investigaciones, sino a su familia y las personas a su alrededor; peor aún, desangra la imagen y percepción que la ciudadanía tiene de la Policía, aquella Institución en quien confía porque le ha entregado su seguridad.

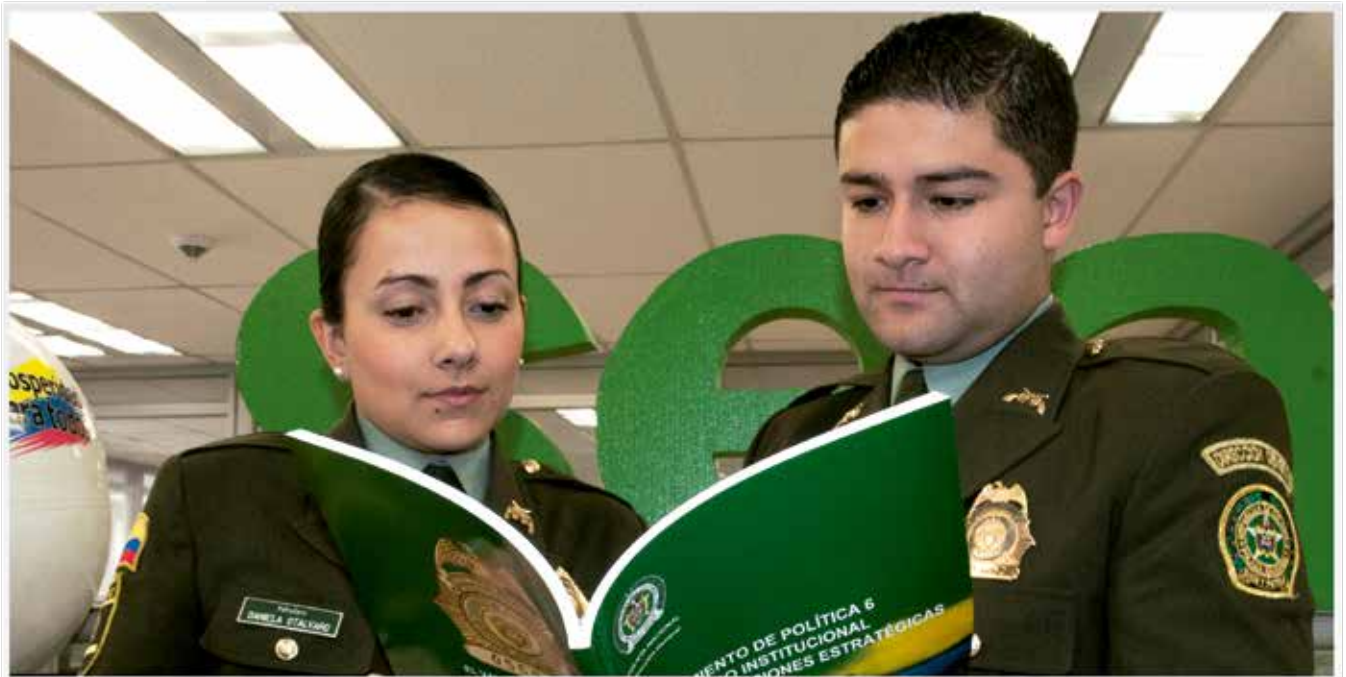
¹Tomado "Ética de la Profesión" – Universidad Católica del Norte Chile

²Tomado de Lineamiento de Política 1 Direccionamiento Policial Basado en el Humanismo con Responsabilidad, Introducción.

Certificación bajo las normas técnicas de calidad ISO9001:2008 y NTCGP1000: de 17 procesos de primer nivel, 42 procesos de segundo nivel por ICONTEC.

Resultados **positivos** que elemento clave para

La apropiación de la doctrina policial se concibió como parte fundamental de un proceso dinámico de carácter progresivo, en el cual se consolida el conocimiento como un eje garante de la mejora del servicio policial. El análisis de los resultados de los cinco test de doctrina aplicados, demuestra una evolución positiva de esta práctica y el interés cada vez mayor por participar.



La Policía ha realizado importantes esfuerzos como: tecnificación de los procedimientos, planeación de los procesos, avances tecnológicos, implementación de una cultura humanista entre otros; aspectos que han dimensionado la generación de un sistema doctrinal sólido y como parte del mismo, desde abril de 2011 se vienen realizando los test de doctrina, a fin de identificar el nivel de conocimiento de la misma por parte de las distintas unidades a nivel nacional.

Hasta la fecha se han realizado cinco test y se contempla la realización de dos pruebas más en octubre de este año y en enero de 2013. Se resalta como uno de los aspectos más significativos, el incremento constante en la participación, pasando de 65% en el primer test a 91% en el quinto, con un promedio de participación del 82% durante los cinco test. En la práctica, esto significa que para el primer test contestaron 86.274 personas mientras que en el quinto test participaron 128.88 se destacan los suboficiales y mandos ejecutivos quienes presentan el mayor promedio de

participación con un porcentaje del 85%, seguido del 82.8% de oficiales.

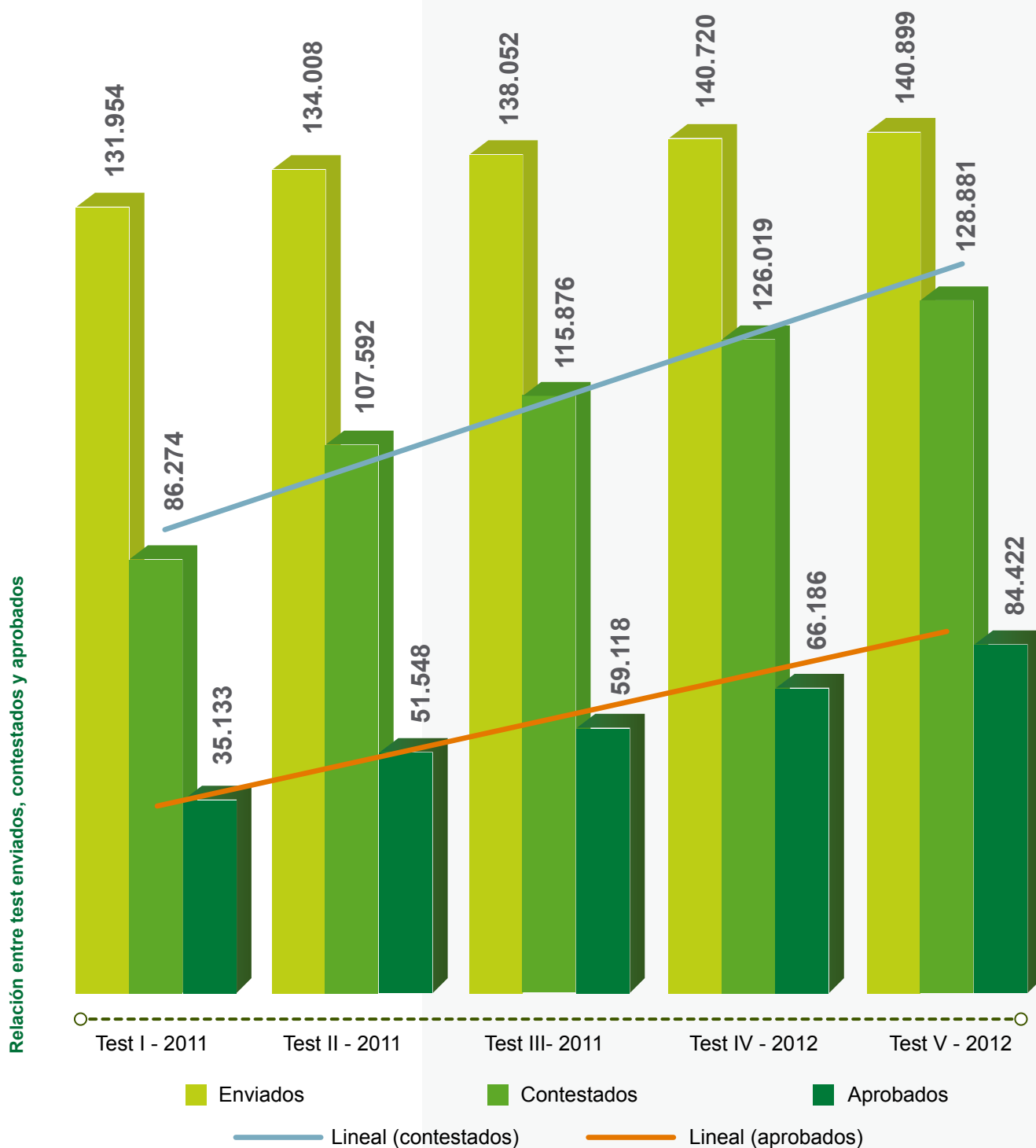
Con relación al análisis y consolidación de los datos, es pertinente resaltar la labor del Comando del Departamento de San Andrés y Providencia, la Escuela de Antiextorsión y Antisecuestro (ESANT), la Escuela de Telemática y Electrónica (ESTEL), la Oficina de Telemática (OFITE) y la Oficina de Planeación (OFPLA), que superaron el 95% de participación promedio para los cinco test.

Aunque en el nivel de aprobación también se muestra una tendencia creciente, aún se presentan oportunidades de mejora dado que el porcentaje de aprobación se ubicó en un máximo de 66%. De acuerdo con el indicador de doctrina que rige para todas las unidades, la meta es lograr mínimo una aprobación del 75% para el personal de cada unidad.

Al trabajar en el fortalecimiento del nivel de conocimiento de la doctrina, así como en el incremento de la participación, el progreso que muestran estos resultados debe ser un incentivo para continuar el afianzamiento del sistema doctrinal, proceso que permitirá la consolidación institucional donde la doctrina se convierte en un orientador del accionar misional de la Policía, frente a los desafíos actuales y futuros.

afianzan la doctrina como mejorar **nuestro servicio**

Centro de Pensamiento y Doctrina Policial
Oficina de Planeación



El éxito de incorporación de TIC en procesos de formación en la Policía Nacional

Asesora Ángel María Díaz Correa
Centro de Mediaciones Pedagógicas y Tecnológicas DINAE

Era la mitad de la década de los 80, cuando se compró el primer computador e impresora para la DIJIN, estos dispositivos eran toda una novedad para los integrantes de la unidad, quienes pasaban a ver con cierto escepticismo y preguntaban detalles como ¿entonces uno escribe y si se equivoca puede corregir? ¿puede hacer cuadros y cambiar valores? ¿puede salir el informe impreso y producir el número de copias que uno necesite?

Tan maravillosos instrumentos estaban destinados a elaborar el Informe Semanal de la situación de criminalidad que para ese momento era “explosiva”, este documento se presentaba a Presidencia de la República, la Dirección General de la Policía Nacional y la Dirección de Policía Judicial e Investigación, porque para ese entonces agrupaba la policía judicial e inteligencia.

Lo anterior para señalar la importancia de dicho documento y lo perentorio en el cumplimiento de su presentación, no había cabida a errores, ni atrasos; por tanto, al optar por estos nuevos recursos tecnológicos, se debía garantizar que los requisitos de calidad que demandaba el informe se cumplieran; durante varias semanas se elaboró en paralelo, es decir con los recursos viejos y con los nuevos.

Esta remembranza sucinta, sólo para mostrar el crecimiento exponencial en recursos tecnológicos que la Institución ha incorporado, que revierten en una mejor calidad del servicio policial, con otro elemento coadyuvante que se ha desarrollado en las últimas décadas: **la educación**.



Cápsula de tiempo

2010 Aseguramiento y ampliación del alcance

Implementación del Sistema de Gestión Ambiental armonizado al interior del Sistema de Gestión Integral.

Desarrollo de competencias en gestión para líderes de la policía y actualización a los equipos móviles de capacitación.



El Proyecto Potenciación del Conocimiento y Formación Policial para nuestros hombres y mujeres, cuyo objetivo se planteó como “hacer de la formación integral del policía, el eje del cambio institucional”, fue uno de los pilares en los que se sustentó la Transformación Cultural; hoy, después de más de dos décadas de iniciado dicho proceso, podríamos preguntarnos ¿cuáles son los logros de la educación policial y su contribución en el posicionamiento de la Policía Nacional?

Se podría mencionar el desarrollo del Proceso de Acreditación, que abrió la posibilidad de autoevaluación para las escuelas, impactando en el fortalecimiento de bibliotecas, mejora en la conectividad y desarrollo tecnológico, acceso a bases de datos a nivel nacional, integración de docentes a procesos de investigación y mejora en su nivel de competencias y producción intelectual; todo ello tendiente a contribuir al desarrollo de los aprendizajes y a la creación e institucionalización del Modelo de Autoevaluación de la Educación Policial.

Es importante señalar que la educación es en sí, un proceso comunicativo, en donde hay un emisor -tutor o docente-, un receptor -estudiante-, unos medios -disponibles de acuerdo con los avances tecnológicos- y un mensaje -conocimiento-, pero se diferencia en la intencionalidad, que es el aprendizaje.

En aras de facilitar dicho aprendizaje, la Dirección Nacional de Escuelas, opta por intensificar la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC en los procesos educativos de la Policía Nacional y se enfrenta a la necesidad de mediar para lograr una mejor apropiación del conocimiento, que permita elevar las competencias de nuestros hombres y mujeres. En consecuencia crea el Centro de Mediaciones Pedagógicas y Tecnológicas como el ente asesor que desde una visión prospectiva construye doctrina para dinamizar la mediación pedagógica y tecnológica, buscando la calidad educativa, la democratización de la educación y la efectividad de los recursos.

Como referentes de la creación del centro, se han tomado entre otros, la propuesta metodológica para la transformación de programas presenciales a virtuales propuesto por el Ministerio de Educación Nacional y el Sistema de Acreditación CEL de la EFMD – European Foundation for Management Development, mediante el cual se da una mirada sistémica a la incorporación de TIC en la educación policial, a partir de la interacción de cuatro componentes, así: Organizacional-Teleológico, Pedagógico, Comunicativo y Tecnológico.

Ampliación del alcance de la certificación del SGC a unidades del nivel desconcentrado como MEBOG, DEBOY, ECSAN, ESGON, CESOF, CESNE, CEVAR, CEVAR, CECOP en NTCGP1000:2009 e ISO9001:2008 y ECSAN en ISO14001:2004.

La **dimensión Organizacional y Teleológica**, establece los propósitos y fundamentos filosóficos e institucionales, que sirven de guía para la implementación de procedimientos de mediación pedagógica y tecnológica en los procesos educativos de la Policía, que desarrolla la Dirección Nacional de Escuelas.

En la **dimensión Pedagógica** el Modelo de Mediaciones Pedagógicas y Tecnológicas de los procesos educativos de la Policía Nacional, esta apoyado en la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, propiciando espacios de enseñanza-aprendizaje, presentación y representación de contenidos, realización de actividades, relación maestro-estudiantes y estudiante-estudiante y la evaluación del aprendizaje, entre otros.

La **dimensión Comunicativa**, hace relación a la presentación de contenidos y características de diseño, de tal forma que puedan ser accesibles y que motiven a los estudiantes, contando con capital humano competente para estas acciones.

Finalmente, la **dimensión Tecnológica**, es entendida como el equipo tecnológico: hardware, software, estructura de telecomunicaciones, equipos informáticos e insumos que apoyan el sistema de enseñanza-aprendizaje a distancia, así como los procesos administrativos y de producción.

La Policía Nacional con la mediación tecnológica de los procesos educativos ha logrado generar un impacto positivo al incorporarse en la era del conocimiento de la aldea global, así como coadyuvar al fortalecimiento de las competencias requeridas en el personal para el desarrollo efectivo del servicio policial.

Así mismo, ha avanzado en la democratización de la educación en la comunidad policial, al ampliar la cobertura de la oferta académica de la Dirección Nacional de Escuelas, pues a través del portal educativo www.policia.edu.co no importa el modo, tiempo o lugar donde estén los estudiantes, sin desconocer por supuesto, que falta reducir la brecha entre nativos e inmigrantes digitales en la población policial y superar las limitaciones para el acceso a las TIC.



Cápsula de tiempo

2011 Consolidación

Mantenimiento de la Certificación de Calidad del SGI de la Policía Nacional obtenidos durante las vigencias 2010 y 2011 bajo los estándares NTCGP1000:2009 e ISO9001:2008.



Desde noviembre de 2008 se han registrado más de 122.339 ingresos a cursos por parte de 80.503 funcionarios, lo que representa más del 50% de los funcionarios de la Policía. La incorporación de TIC ha permitido desarrollar material virtualizado para los procesos de Direccionamiento Estratégico, Sistema de Gestión Integral, Mejora Continua, Integridad Policial, Gestión del Talento Humano, Administración de los Recursos Financieros y Logística y Abastecimiento y se está en levantamiento de información para hacer virtualización de contenidos para los procesos misionales, todo sobre la base de lo establecido en los estándares de procesos y procedimientos del Sistema de Gestión Integral.

El acompañamiento técnico del Ministerio de Educación Nacional, ha permitido presentar el modelo frente a pares internacionales, logrando ser seleccionados como exponentes presenciales en el Segundo Congreso Mundial de E-learning. Así mismo, hemos logrado estructurar un Plan Estratégico para la incorporación de TIC. Toda nuestra experiencia está siendo tomada como referente en el Ministerio de Defensa Nacional para que las Fuerzas Militares recorran este camino.

Todo este proceso ha sido impulsado por la decisión de la Alta Dirección que se inició con el liderazgo del hoy Subdirector General, Mayor General Edgar Orlando Vale Mosquera y que da continuidad el Brigadier General Rodrigo González Herrera, actual Director Nacional de Escuelas.

Ampliación del alcance de la certificación de calidad a cuatro unidades del nivel operacional (MEVAL, MECAL, ESPOL y ESJIM) y mantenimiento de la certificación ambiental ISO14001 para la Escuela de Cadetes de Policía, General Francisco de Paula Santander.

Proyectos de innovación que contribuyen al mejoramiento del servicio

Oficina de Planeación
Grupo de Mejora e Información

La innovación se ha convertido en una herramienta que fortalece la sostenibilidad y desarrollo de las organizaciones, situación que no es ajena a la Policía Nacional, donde este aspecto reviste vital importancia en su búsqueda constante de soluciones frente a los retos que debe afrontar la Institución; muestra de ello, los 50 proyectos inscritos en el Primer Concurso de Innovación Policial.

Mejor Innovación Policial: Búsqueda y rescate de personas con caninos “Método Policial Colombiano” – ESMEB

Nuestra Institución se ha convertido en líder en innovación a nivel latinoamericano, gracias al diseño y desarrollo de software para el servicio de policía, así como en la generación de nuevo conocimiento a partir de las lecciones aprendidas, proyectos institucionales y la búsqueda constante del mejoramiento de servicios y con ello de las condiciones de convivencia y seguridad ciudadana.

El Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes – PNVCC, es una prueba de ello, convirtiendo a la Institución en un ejemplo a seguir por parte de sus homólogos continentales, quienes la ven como un punto de partida en el liderazgo regional frente a la lucha contra el delito. Con ésta premisa, se realizó durante los días 21, 22 y 23 de agosto en las instalaciones del Centro Social de Oficiales, el **I CONCURSO DE INNOVACIÓN POLICIAL**, con un total de 50 proyectos de innovación inscritos, los cuales se sometieron a un riguroso proceso de selección preliminar realizada por un grupo interdisciplinario de la Oficina de Planeación.

Según el cumplimiento de los parámetros establecidos en la Directiva Administrativa Permanente 093 SUDIR – OFPLA del 270612, para participar en las categorías de mejor innovación policial, mejor innovación operativa, mejor innovación administrativa y mejor innovación educativa; fueron seleccionados los siguientes 15 proyectos:



Mejor Innovación: Administrativa: Sistema de Información para la Administración de Semovientes (SIASE) – DICAR



1. Diseño para la construcción de una subestación prefabricada en guadua y metal, presentado por la Inspección General: pretende mejorar las condiciones de bienestar y seguridad para los uniformados que laboran en parques nacionales, sin que se afecte el ecosistema que los rodea.

2. Sistema de Administración de la Inteligencia Policial, presentado por la Dirección de Inteligencia Policial: articula los sistemas de información existentes en el servicio de inteligencia con el SI3 Sistema Integral de Información de Inteligencia.

3. Bienestar en Línea de la Dirección de Bienestar Social: encaminado a facilitar el ingreso del personal policial a las actividades y beneficios de bienestar.

4. Sistema Administración de Empleo para el Personal No Uniformado -SAETH-, de la Dirección de Bienestar: permite ubicar las plazas existentes dentro del personal no uniformado, tanto para ingresar al escalafón como para concursar para su ascenso.

5. Sistema de Información para la Administración de Semovientes –SIASE-, presentado por la Dirección de Carabineros y Seguridad Rural: permite administrar los semovientes caballares y caninos en todo el territorio nacional.

6. Equipo de Educación Infantil Policial de la Escuela de Carabineros Provincia de Vélez -EPIPO-, orientado a niños y niñas de las escuelas de la zona rural del municipio de Vélez, donde a través de una metodología pedagógica fortalecen valores y crean lazos de solidaridad con la Policía Nacional.

7. Programa de Inglés Integral para Estudiante de Policía -PIIEP-, pretende potenciar e incrementar las habilidades en el idioma inglés como parte del proceso de formación integral.

8. Evaluación de Guías de Apoyo de Procedimiento para la prestación del Servicio de Policía presentado por la Escuela de Policía Carlos Holguín Mallarino: pretende unir las TICS con el servicio de policía, a

Mejor Innovación Educativa: Aplicación interactiva 3D del Helicóptero BELL 206 Jet Ranger para la instrucción del aviador policial – ESAVI

través del uso de tabletas PDA con la cuales se establezca una base de datos donde reposen los hechos sobre los procedimientos de policía.

9. Aplicación interactiva 3D del Helicóptero BELL 206 Jet Ranger para la Instrucción del Aviador Policial presentado por la Escuela de Aviación Policial: empleada para la instrucción de los futuros pilotos permite al estudiante realizar un seguimiento y práctica sobre la realidad virtual que otorga la aplicación.

10. Rediseño y optimización de la plataforma robótica, Fase II presentado por la Escuela de Telemática y Electrónica: ha permitido presentar un avance en sus componentes y funciones, las cuales han sido orientadas al trabajo que desempeñan los grupos de antiexplosivos.

11. Diseño Prototipo Inhibidor de Señal para Celular en Centros de Reclusión, de la Escuela de Telemática y Electrónica: mecanismo que facilita a instituciones como el INPEC desarrollar actividades de control y disuasión al interior de sus centros de reclusión frente a la comisión de hechos punibles.

12. Tecnificación del Proceso de Erradicación Manual de Cultivos Ilícitos mediante el diseño de un sistema electromecánico capaz de extraer totalmente del suelo la planta de coca, presentado por la Escuela de Telemática y Electrónica: facilita el uso de herramientas tecnológicas en remplazo del personal policial, evitando la pérdida de vidas humanas.



Cápsula de tiempo

2012 Renovación

Evaluación integral del modelo gerencial institucional que evidenció una vez más un modelo sólido y que mejora continuamente.

Los hallazgos y aspectos por mejorar generan la necesidad de realizar una revisión estructural al Sistema



13. Fuente Fotovoltaica Portátil, Fase II, de la Escuela de Telemática y Electrónica: permite la portabilidad de esta fuente de corriente eléctrica en los lugares donde no es posible, por sus condiciones geográficas.

14. Búsqueda y rescate de personas con caninos “Método Policial Colombiano” de la Escuela Metropolitana de Bogotá: ha logrado el entrenamiento de caninos que han hecho parte de misiones de rescate en varios países, además de ser producto de reconocimiento dentro de la comunidad europea como un equipo de trabajo único en su género.

15. Sistema Información Antifraude “SICAF” presentado por la Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL: permite articular las bases de datos bancarias y delictivas relacionadas con delitos financieros e informáticos.

Este concurso permitió reconocer, a quienes entregan tiempo, dedicación y esfuerzo en el desarrollo de éstos proyectos, en procura de la mejora institucional y de introducir cambios significativos que permitan engrandecer el nombre de nuestra Institución, posicionándola a nivel nacional e internacional como una organización líder en la generación de ideas que conviertan la seguridad en su principal objetivo, además de contribuir con ello a la sostenibilidad de la Nación colombiana.

Mejor Innovación Operativa: Rediseño y optimización de plataforma robótica, Fase III – ESTEL

de Gestión Integral de la Policía Nacional (proyecto vigencia 2013) para continuar avanzando hacia la excelencia en la gestión y por ende en la prestación del servicio, procurando siempre atender las necesidades de la comunidad, como nuestra razón de ser.

Conferencia como estrategia de comunicación

Por qué **creer** en la Policía Nacional de Colombia

Intendente Jarol Guillermo Torres Amaya
Oficina de Planeación

Historias del día a día de los policías, que rescatan el potencial del talento humano, logístico, tecnológico y de innovación, hacen parte de esta conferencia de alto impacto denominada “Por qué creer en la Policía Nacional de Colombia”, diseñada para que el policía reconozca y valore a su Institución.

¿Conoce usted la Institución donde trabaja? Si es así, podría responder: ¿Cuántas certificaciones de calidad ha recibido la Policía Nacional, hasta la fecha? ¿Cuál es la cobertura de la Institución? ¿Cuántos son sus integrantes? ¿Cuántas policías metropolitanas hay? ¿Cuál es el porcentaje de software propio que exporta la Policía? ¿Por qué tenemos la red de radio más grande del país? ¿Qué premios internacionales hemos recibido en los últimos cinco años?

Estas reflexiones hacen parte de una conferencia de alto impacto diseñada como estrategia innovadora de comunicación que se denomina **“Por qué creer en la Policía Nacional de Colombia”** y está encaminada a que cada policía reconozca y valore aún más los progresos de la Institución, y a su vez, darle los argumentos necesarios que permitan mostrar la realidad institucional y los grandes esfuerzos que se hacen para construir una Institución fuerte y creciente ante los cambios.

La estrategia en su primera etapa, ha visitado seis Regiones de Policía, llegando a más de 4.828 personas y capacitando a 148 funcionarios como multiplicadores, para llevar el mensaje institucional al más pequeño rincón del país.

Génesis

La Policía Nacional, desde el año 2010, decidió crear una estrategia innovadora de comunicación dirigida tanto a público interno como externo, bajo la asesoría de la Fundación **Yo Creo en Colombia**, buscando impactar positivamente la percepción.

En su primera etapa, se entrevistaron a treinta expertos para indagar sobre los principales problemas de la Policía Nacional, el potencial de la Institución frente al mundo y el contexto latinoamericano, los paradigmas que no dejan aprovechar ese potencial y qué modelos de instituciones, individuos, municipios, líderes y demás, han roto esos paradigmas y están aprovechando verdaderamente su ventaja competitiva.



En una segunda etapa se desarrollaron conversatorios con el personal en todas las categorías, lo que permitió, con sus experiencias, conocer a fondo la percepción que tenían sobre su Policía y las historias que rescatan el potencial del talento humano, logístico, tecnológico y de innovación presentes en el día a día de los uniformados.

Con todos estos insumos y la orientación del señor Pedro Medina, creador de la presentación “Por qué creer en Colombia”, se logró generar una conferencia de alto impacto con la intención de despertar el entusiasmo con proyectos emprendedores y generar una mentalidad de crecimiento y un espíritu de logro personal e institucional.

Esta estrategia busca llegar inicialmente a los funcionarios, para que en el voz a voz se cuente la historia no contada en la que se tejen hazañas, sueños y triunfos de una Institución sólida y direccionada al futuro, objeto de grandes logros y reconocimientos, además, vista en Iberoamérica y el mundo como una de las mejores policías, referente internacional para sus homólogas.



La Policía Nacional, desde el año 2010, decidió crear una estrategia innovadora de comunicación dirigida tanto a público interno como externo, bajo la asesoría de la Fundación Yo Creo en Colombia, buscando impactar positivamente la percepción

8. **Prender** la chispa con proyectos productivos que potencialicen la Policía Nacional.
9. **Contribuir** al proceso de la transformación positiva institucional.

Resultados

En la primera etapa de socialización, la Oficina de Planeación diseñó un plan que incluye la presentación masiva de la conferencia y la selección de un grupo de voluntarios por Región de Policía, quienes son entrenados en procesos de construcción colectiva, donde se les enseña cómo dirigir la conferencia de forma tal que construya orgullo en la Policía Nacional, voluntad e interés de participación en proyectos cívicos y de emprendimiento.

Ya se realizaron las visitas a la Policía Metropolitana de Bogotá y a las regiones de Policía No. 3, 4, 5, 7 y 8, donde se reunió a un total de 4.828 funcionarios en las ciudades de Cúcuta, Cartagena, Villavicencio, Pereira, Cali y Bogotá, y se capacitó a 148 multiplicadores que fueron certificados y recibieron en medio magnético la información de la conferencia.

El personal de multiplicadores adquirió el compromiso de realizar la difusión del proyecto en sus respectivas unidades, afianzando los valores y entregando a sus funcionarios información puntual de las ventajas de pertenecer a la Institución. De igual manera, desarrollará la información recibida y gestionará actividades que permitan la integración de la información con los sucesos actuales institucionales.

Con el proyecto **“Por qué creer en la Policía Nacional”** queda abierta la invitación para que contemos historias de la Institución que emocionan, apasionan, nos llenan de energía y nos hacen sentir orgullosos de nuestra profesión.

Propósitos

Por medio de este trabajo se pretende romper paradigmas que distorsionan la imagen real de la vocación de servicio y bloquean a los ciudadanos frente al actuar institucional. A su vez, aporta elementos y argumentos que permitirán unir a los colombianos alrededor de una Institución modelo y referente nacional e internacional, mejorar la efectividad del servicio de policía y contribuir de ésta forma con la convivencia y la seguridad ciudadana.

Los objetivos planteados para el proyecto fueron los siguientes:

1. **Abrir** espacios hacia la ciudadanía y aliados aportando argumentos positivos acerca del rol de la Policía Nacional.
2. **Desarrollar** un instrumento de alto impacto para lograr un cambio de mentalidad en la Policía Nacional de manera interna y externa.
3. **Generar** mayores esfuerzos en el tema de liderazgo, construcción de cultura y de la imagen institucional.
4. **Presentar** una realidad integral exhibiendo el potencial, modelos y logros, y los paradigmas que distorsionan la percepción en las comunidades.
5. **Atraer** grupos de voluntarios dentro y fuera de la Policía para construir de manera conjunta la imagen institucional a través de proyectos, planes y programas en áreas específicas de la sociedad.
6. **Desarrollar** competencias de aprendizaje, emprendimiento, innovación, organización, comunicación y construcción de confianza en el grupo de voluntarios.
7. **Crear** una estrategia para la multiplicación que incluya un kit para facilitadores y material para reforzar los mensajes.

Adoptar una metodología de estudio, la clave para el éxito

Coronel Yolanda Cáceres Martínez
Jefe de Área Administración Salarial DITAH

Colombia reclama un servicio de policía centrado en los intereses ciudadanos, capaz de hacer énfasis en el sentido comunitario, la responsabilidad, estabilidad y el logro de resultados efectivos. La preparación de nuestros hombres no puede ser inferior a ésta responsabilidad; de ahí el llamado fortalecer una disciplina y metodología de estudio que garantice nuestras posibilidades de crecimiento institucional.

La actual sociedad es implacable a la hora de juzgar los comportamientos impropios de los servidores públicos y esto debe motivar a los policías a ser consecuentes a la hora realizar los procedimientos y hacer cumplir la ley, bajo las garantías establecidas. La convocatoria para formar a los futuros subintendentes de la Institución, cobra un papel indispensable en la percepción de seguridad y la forma como los miembros de la misma perciben el liderazgo fundamentado en valores.

Superar la convocatoria para ingresar al grado de Subintendente, es uno de los retos que cerca de once mil patrulleros con fecha fiscal comprendida entre el 01/01/1998 hasta el 31/12/2003, asumen con proyección institucional, enfocados en alcanzar un nuevo grado dentro de la jerarquía institucional y plenamente convencidos de su rol como orientadores de las 16 estrategias de seguridad.

Este reto genera en los convocados, diferentes perspectivas con relación al servicio; la realidad, es que la preparación para superar las pruebas establecidas por la Dirección Nacional de Escuelas, no sólo es asunto de memoria o de aplicación teórica del conocimiento, pues un 40% evalúa los conocimientos policiales y la apropiación de la Doctrina Institucional, y el 60% restante realiza una evaluación psicotécnica que determina la identificación del perfil psicológico, por lo que el pago de estudios extraordinarios en corporaciones ajenas a la Institución no garantiza la superación del proceso.

Paralelo al fenómeno masivo de ofrecimientos de cursos virtuales, de garaje o con certificaciones de dudosa reputación, que sólo buscan obtener recursos económicos, existen personas inescrupulosas que utilizan las expectativas de los convocados para realizar ofrecimientos con relación a la ubicación en los primeros puestos del escalafón, de las mejores notas en los exámenes o de una excelente ubicación laboral después de superado el concurso previo.



Estos ofrecimientos terminan por convencer a incautos que alcanzan a pagar altas sumas de dinero con tal de lograr el resultado, a sabiendas que dichos ofrecimientos no son soportados bajo ninguna garantía legal y en su gran mayoría son estafas, en las que el estafador cambia de número telefónico, ubicación o contacto y se anula la posibilidad de realizar cualquier tipo de denuncia.

Dejarse motivar por las presiones económicas, sociales o de responsabilidades familiares, no son siempre la mejor alternativa al momento de tomar decisiones que pueden afectar no sólo el trasegar institucional, sino la trasgresión de la norma y la posible apertura de una investigación disciplinaria y judicial, que terminarían en pérdida del empleo o la privación de la libertad. No obstante la Dirección General ha encaminado los esfuerzos necesarios para prevenir todo tipo de conductas reprochables, dirigidas a conocer y utilizar los procedimientos legales para la obtención de ascensos y desmitificando a través de instructivos, oficios y órdenes, aquellas malas prácticas materializadas por costumbre.

En concordancia, la mejor forma de superar la convocatoria es mediante la apropiación de una metodología de estudio, que permita realizar un barrido por las diferentes temáticas



institucionales, que aborde más allá de los conocimientos teóricos, una experiencia de vida capaz de resolver problemas comunes a través de los procedimientos establecidos. La creación de hábitos académicos y la generación de redes de conocimiento con aquellos compañeros que deseen participar en la preparación del conocimiento, auguran mejores resultados.

Es así, que las unidades de Talento Humano, Incorporación y la Dirección Nacional de Escuelas, diseñaron una estrategia conjunta, con el fin de aunar esfuerzos y brindar a los convocados diferentes opciones para fortalecer el proceso de preparación previa para ingresar al concurso, de los cuales destacamos las siguientes acciones:

1. Envío masivo de los temas de estudio a los correos institucionales de acuerdo a una programación planteada hasta mediados de noviembre, donde se incluyen resúmenes ejecutivos sobre los lineamientos, tomos y reglamentos.
2. Visitas de acompañamiento a diferentes municipios a nivel nacional, por medio de los Equipos Móviles de Capacitación EMCAP, quienes por medio de una metodología didáctica

de aprendizaje, refuerzan los temas que son objetos de las pruebas escritas.

3. Aplicación de la tecnología BlackBoard, la cual es entendida como un componente virtual capaz de descargar documentos digitales de la web, mecanismo que se habilitó mediante la página www.policia.gov.co para albergar las temáticas de estudio al alcance de todos los interesados.

Entre estas acciones, se cuenta adicionalmente con la actualización del portal Gestión Humana, donde además de las temáticas de estudio, se presenta una completa información de los convenios y descuentos vigentes para el sector defensa, así como los diferentes centros vacacionales, regionales de incorporación y centros educativos.

Recepción positiva de las estrategias

Los patrulleros han recibido de manera muy positiva el envío de la información clasificada en temas de estudio; el patrullero Leonel Enrique Castellanos Rodríguez lo califica como una estrategia excelente: *“Excelente por facilitarnos estos temas de estudio que a veces son tan difíciles de interiorizar. Les agradezco nos sigan enviando las diapositivas semana a semana como lo han venido haciendo”*. Aseguró.

Por su parte, la patrullera Niny Jhojana Aguirre Herrera, destaca que es la primera vez que recibe este tipo de información y la califica como importante: *“Nunca nos habían enviado temas así, pienso que la información que llega al correo institucional, es muy importante para afianzar mis conocimientos en cuanto a doctrina policial, es así como puedo tener la información que necesito en el momento que lo requiera y tenga el espacio”*.

El alto mando institucional en coordinación con el Ministerio de Defensa, mantiene un compromiso con el desarrollo profesional pero invita a interiorizar que el proceso para ser subintendente, más allá de un aumento en el ingreso salarial, permite asumir desde el liderazgo un rol como educador, apropiando que el nivel de aprendizaje es de tipo personal, donde prepararse es la mejor opción.

Garantía de expectativas ciertas para el Nivel Ejecutivo

My. Jhon Santos Quintero Landinez
Jefe Área Jurídica Secretaría General

El Consejo de Estado mediante sentencia de fecha 12 de abril de 2012, declaró la nulidad del párrafo 2° del artículo 25 del Decreto 4433 de 2004, al considerar que dicha disposición desconocía flagrantemente los postulados de la "ley marco" 923 de 2004, en tanto desmejoró en sus expectativas de asignación de retiro a quienes siendo Suboficiales o Agentes, ingresaron a aquel escalafón.

Para el año de 1994, el personal que conformaba el Nivel Ejecutivo veía respaldadas sus expectativas de acceder a una asignación de retiro, dentro del marco normativo del Decreto 1029 de 1994 que en forma expresa manifestaba la consolidación del derecho a la citada prestación, cuando se tuvieran 20 años de servicio y las causales de retiro invocadas fueran el llamamiento a calificar servicios, la voluntad de la Dirección General de la Policía Nacional, la destitución, la condena a pena privativa de la libertad con la consecuente separación del servicio o cuando contando con 25 años de labor, se produjere el retiro por solicitud propia, incapacidad profesional, inasistencia al servicio, conducta deficiente, destitución, por haber cumplido cierto límite de edad o haber sido condenado a pena privativa de la libertad y separado del servicio activo.

Ya en 1995, con la expedición del Decreto 1091 se estableció el Régimen de Asignaciones y Prestaciones para el personal del Nivel Ejecutivo, a través del cual se retomaron las disposiciones que en dicha materia habían sido expuestas por el Decreto 1029, es decir, continuaba vigente el requisito de tiempo de servicio pero con la novedad que habiéndose fijado en el Decreto 132 de 1995 los términos para ingresar al nuevo escalafón, que básicamente establecían unas condiciones generales para cualquier persona que así lo deseara o unas específicas para aquellos que siendo ya policiales, bien fuere como suboficiales o agentes decidieran voluntariamente incorporarse al mismo, por mandato legal no podía desconocerse ni desmejorarse la situación actual de quienes estando al servicio de la Policía Nacional ingresaran al nuevo escalafón. Así las cosas, el artículo 51 del Decreto 1091 de 1995, consagraba nuevamente como requisitos para acceder a una asignación de retiro el tiempo de servicio de 20 años frente a unas causales de desvinculación y 25 años para otras.

Respecto a esta última disposición, vale la pena mencionar que la misma fue declarada nula por el Consejo de Estado a través de providencia del 14 de



El personal del Nivel Ejecutivo que antes perteneció al cuerpo de Suboficiales o Agentes, es el que goza de los beneficios sobre el requisito de tiempo de servicio para acceder a una asignación de retiro



febrero de 2007, puesto que los cargos acusados a dicha norma se circunscribían específicamente a la falta de competencia del ejecutivo para proferir el mismo, en tanto que de acuerdo al reparto de competencias entre el Congreso de la República y el Gobierno Nacional, este último no podía entrar a suponer presupuestos o requisitos encaminados a regular las prestaciones sociales derivadas de las contingencias de la seguridad social, tal y como es la asignación de retiro y/o pensión, pues según la cláusula de reserva legal impuesta en la Constitución Política en su artículo 150 numeral 19 literal e) al asunto objeto de estudio, corresponde única y exclusivamente a la “ley marco” establecer aquellos.

En el mismo sentido, el Honorable Consejo de Estado agregó en sus argumentos para declarar la nulidad del articulado, *“que al regularse nuevas disposiciones en materia prestacional, sin entrar a diferenciar entre quienes ingresaron al Nivel Ejecutivo desde el momento de su creación respecto de los que se vincularon con posterioridad y de quienes permanecieron como suboficiales o agentes en la institución policial, esto es, sin consagrarse un régimen de transición, se estarían desconociendo asimismo unos postulados constitucionales y legales, que amparan y protegen de manera especial los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales...”*.

Concomitante a los referidos compendios normativos, en consideración a que el propósito principal del nuevo escalafón era profesionalizar el servicio de policía, permitiendo con ello que quienes siendo Suboficiales o Agentes pudieran ingresar al Nivel ejecutivo con la firme convicción de mejorar sus condiciones particulares en relación con la carrera policial y la posibilidad de acceder a una asignación de retiro, ha de tenerse en cuenta que dicho personal contaba dentro de sus estatutos de carrera - Decretos Ley 1212 y 1213 de 1990 en su orden, con dos reglas que regulaban la materia desde el punto de vista del acceso a una asignación de retiro para ambos, cuando fueran retirados del servicio activo después de quince (15) años, por llamamiento a calificar servicios, mala conducta, no asistir al servicio por más de cinco (5) días sin causa justificada, por voluntad del Gobierno o de la Dirección General de la Policía Nacional, por sobrepasar la edad máxima correspondiente al grado, por disminución de la capacidad siccófica, por incapacidad profesional, conducta deficiente y los que se retiraran o fueran separados con más de veinte (20) años de servicio.

De las normas descritas, debe resaltarse que al momento de expedirse la ley 923 de 2004 como “marco” para establecer el régimen de asignación de retiro y pensión de los miembros de la Fuerza Pública, aquella en su artículo 3° de manera expresa consagró que a sus miembros en servicio activo a la fecha de entrada en vigencia la misma, *no se les exigiría como requisito para el reconocimiento del derecho, un tiempo de servicio superior al regido por las disposiciones vigentes al momento de la expedición de esta ley* cuando el retiro se produjera por solicitud propia, ni inferior a 15 años cuando el retiro fuera por cualquier otra causal, lo que se traduce en que al fijarse el régimen de transición de una disposición a otra, los elementos mínimos que debía observar el Gobierno Nacional al fijar el régimen en mención, eran los contenidos en las normas de los estatutos de carrera de aquellos que siendo Suboficiales o Agentes, ingresaron de manera voluntaria al Nivel Ejecutivo, pues ello aseguraría el respeto por las expectativas legítimas de quienes se encontraran próximos a acceder al derecho de pensión o asignación de retiro.

En el marco de antesala a la expedición de la ley 923 de 2004, el Decreto Ley 2070 del 25 de julio de 2003 “*por medio del cual se reforma el régimen pensional propio de las Fuerzas Militares*”, en su artículo 25 parágrafo 1° consagraba que el personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional en servicio activo que a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto, fuere retirado con veinte (20) años o más de servicio por llamamiento a calificar servicios, o por voluntad del Ministro de Defensa Nacional o del Director General de la Policía por delegación, o por disminución de la capacidad psicofísica; y los que se retiraran a solicitud propia o sean retirados o separados en forma absoluta después de veinticinco (25) años de servicio, tendría derecho a partir de la fecha en que terminen los tres (3) meses de alta, a que por la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, se les pagara una asignación mensual de retiro; dicha regulación fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional a través de sentencia C - 432 de 2004, dando origen a la ley 923 de 2004 y al Decreto reglamentario 4433 del mismo año, disposición esta que sin hacer la distinción efectuada a lo largo del presente recuento normativo, incorporó a su texto legal los mismos criterios contenidos en los Decretos 1029 de 1994, 1091 de 1995 y 2070 de 2003 – derogados en lo atinente al régimen de asignación de retiro y pensión para el Nivel Ejecutivo -, es decir, el requisito sine quanon para consolidar el derecho a la prestación en mención, serían los 20 y 25 años de servicio según la causal de retiro que se invocare.

Por tal razón, habiéndose desconocido en el citado Decreto 4433 de 2004 los discernimientos generales efectuados por la Ley 923 de 2004, en relación con el régimen de transición aplicable al personal que encontrándose en servicio activo como Suboficiales o Agentes ingresó al Nivel Ejecutivo, es claro que en consecuencia dicha normativa había de estarse a lo resuelto en la ley marco y remitirse a lo previsto en los Decretos 1212 y 1213 de 1990, es decir, el tiempo de servicio para acceder a la asignación de retiro o pensión respectiva, debía oscilar entre los quince (15) y veinte (20) años de servicio, pues de lo contrario se estaría discriminando y desmejorando la situación de ese grupo.



**El propósito principal del nuevo
escalafón era profesionalizar el
servicio de policía, permitiendo que
suboficiales o agentes pudieran
ingresar al nivel ejecutivo**



La anterior situación, fue percibida por el Consejo de Estado al resolver la demanda interpuesta contra el parágrafo 2° del artículo 25 del Decreto 4433 de 2004, lo que condujo a que se declarara la nulidad de dicha disposición y se creara un vacío normativo que involucraba a todo el personal de Nivel Ejecutivo, pues tal y como quedó demostrado al momento de expedirse aquella no se efectuó distinción alguna en relación con el personal que ingresó antes del 27 de junio de 1995, los que ingresaron siendo Suboficiales o Agentes antes de la entrada en vigencia de la norma demandada y aquellos que lo hicieron por incorporación directa hasta el 31 de diciembre de 2004.

Así las cosas, es necesario establecer un régimen de asignación de retiro y pensión específico que cobije a todo el personal en mención, en tanto que habiéndose declarado nulo el parágrafo en cita, unos y otros quedaron a la deriva en materia de estas prestaciones pues no podía darse aplicación extensiva a lo previsto por la jurisprudencia constitucional, en el sentido de que *“la expulsión del ordenamiento de una norma derogatoria por el juez constitucional implica, en principio, la automática reincorporación al sistema jurídico de las disposiciones derogadas, cuando ello sea necesario para garantizar la integridad y supremacía de la carta”*, no solo porque como se dijo líneas atrás, aquellas (Decretos 1029 de 1994, 1091 de 1995 y 2070 de 2003) habían sido declaradas nulas o inexequibles, sino porque desconocían las condiciones mas favorables contenidas en los Decretos Ley 1212 y 1213 de 1990.

Finalmente, el personal del Nivel Ejecutivo que antes perteneció al cuerpo de Suboficiales o Agentes, es el que goza de los beneficios sobre el requisito de tiempo de servicio para acceder a una asignación de retiro, pues son ellos quienes vieron alteradas sus condiciones, pero que a efectos de atender pronunciamientos previstos por el Consejo de Estado y propender por la garantía de las expectativas legítimas de los mismos, tuvo a bien considerar el Gobierno Nacional a través de la expedición del Decreto 1858 del 6 de septiembre de 2012 *“por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro del personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional”*, mediante el cual articuló con fundamento en los postulados fijados por la Ley 923 de 2004, los requisitos de tiempo de servicio, los montos de liquidación y las partidas computables a tener en cuenta, no solo para el personal que ingresó a dicho escalafón por incorporación directa sino también respecto a aquel que lo hizo en las categorías descritas líneas atrás, ello con el fin de conservar el régimen establecido en su momento por las normas declaradas nulas o inexequibles, pudiendo entonces la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional soportar su actuación en cuanto al reconocimiento y pago de dicha asignación.

Hechos que **contribuyen** uniformados

Un ambicioso proyecto de una ciudadela policial en el municipio de San Luis, Tolima, entregará cerca de 200 viviendas fiscales para integrantes de nuestra Institución en el Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales "CENOP". En la primera etapa están contempladas 60 soluciones habitacionales, que se suman a las 1619 existentes en todo el país.

La Policía Nacional a través de la Dirección de Bienestar Social brinda servicios y programas, desde apoyo psicosocial para la reconstrucción del tejido familiar y social afectado por diversos factores, hasta la creación de espacios para la recreación, el deporte y aprovechamiento del tiempo libre, pasando por la generación de oportunidades en educación y vivienda fiscal; todos con el enfoque de asegurar la calidad de vida del Policía y su familia elevando los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en su trabajo.

Nuestro compromiso con el eje fundamental de la Institución es generar y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de la comunidad policial, bienestar físico, mental y espiritual que le permita responder de manera eficiente y exitosa a las exigencias personales, familiares y del servicio.

El alto mando institucional, no es ajeno a la importancia que sus funcionarios tengan un lugar digno para vivir, por ello, con el **Área de Vivienda Fiscal** se ofrece solución transitoria a las necesidades de vivienda del personal uniformado en servicio activo en diferentes ciudades del país, con un canon de arrendamiento de sólo el 13% del salario básico mensual de cada categoría descontado por nómina.

Con el ánimo de ampliar el servicio de Vivienda Fiscal que redunda en beneficio de la familia policial, se está ejecutando el proyecto "**CIUADELA POLICIAL CENOP**" en el Centro Nacional de Entrenamiento y Operaciones Policiales "**CENOP**", ubicado en el municipio de San Luis, Tolima a 25 kilómetros del Espinal, lugar donde convergen nuestros hombres y mujeres policías a retroalimentar sus conocimientos como requisitos para ascenso en los diferentes grados y prepararse en curso para Comandos Jungla, Comandos Operaciones Rurales y Granaderos, quienes tienen la responsabilidad de participar en misiones y situaciones de alta



al bienestar de nuestros y sus familias

Intendente Jefe Ligia Escalante Castiblanco
Oficina de Comunicaciones Estratégicas Dirección de Bienestar Social



sensibilidad e impacto en la seguridad nacional y la convivencia.

La primera etapa de este ambicioso proyecto satisface las necesidades habitacionales de los policías en 60 confortables viviendas de las 200 proyectadas y también contempla: vías pavimentadas y adoquinadas, redes hidrosanitarias, redes de gas, paisajismo y zonas verdes, mini-market, capilla, salón social, piscina, parqueaderos, canchas multifuncionales, colegio para básica primaria y las obras de infraestructura propias de estas construcciones.

De esta manera, el personal beneficiado que labora en la parte administrativa y los instructores del CENOP, se fortalecen con una solución habitacional que trasciende a otras dimensiones con la unión familiar que pueden disfrutar durante su permanencia en esa unidad policial.

Esta gran oportunidad de gozar las bondades del programa Vivienda Fiscal, existe en los departamentos de policía de Atlántico, Bolívar, San Andrés, Sucre, Córdoba, Antioquia, Chocó, Caldas, Risaralda, Quindío, Tolima, Valle, Cauca, Nariño, Putumayo, Amazonas, Huila, Meta, Caquetá, Guaviare, Boyacá, Cundinamarca, Guainía, Vichada, Casanare, Arauca, Santander, Cesar, Guajira, Magdalena y en las Escuelas de Formación Policial para un total de 1.619 viviendas en dignas condiciones para habitar.

**Nuestro compromiso con el eje
fundamental de la Institución
es generar y mantener las
condiciones que favorezcan
el desarrollo integral de la
comunidad policial**

El cuidado y preservación de nuestros bienes: un compromiso de todos

Brigadier General Luz Marina Bustos Castañeda
Directora Administrativa y Financiera



La Policía Nacional actúa en un contexto que le impone cada vez mayores retos, situación que le implica realizar continuos cambios para adaptarse y elevar sistemáticamente el nivel de satisfacción de los clientes internos y externos. Bajo este contexto permanentemente se buscan alternativas que conjuguen la optimización de los recursos financieros y logísticos, de tal forma, que cada día garanticemos un mejor servicio policial.

Por tal razón, en los últimos años se han generado procesos internos de cambios profundos, rompiendo paradigmas y creando nuevos criterios en la adquisición de bienes para el apoyo efectivo de la misión institucional, incorporando y exigiendo altos estándares de calidad que garanticen la efectividad del servicio policial.

Los bienes adquiridos tienen como finalidad apoyar logísticamente el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misionalidad, bajo este criterio se mide el grado de organización, calidad de gestión, eficacia, eficiencia, efectividad, economía y celeridad de la gestión, además de conseguir la confiabilidad de la información contable reflejada en sus estados financieros, base fundamental para la toma de decisiones en el campo administrativo.

La oportuna consecución de estos bienes para el servicio policial se ha realizado mediante grandes esfuerzos presupuestales provenientes de la sociedad, quien exige más y mejores resultados en el manejo y uso final de estos recursos. Aspecto que, bajo un contexto administrativo de mejora e implementación de prácticas contribuye a la consolidación de la cadena de abastecimiento y el cubrimiento de necesidades institucionales en materia de tecnología, armamento, movilidad, intendencia e infraestructura.

Estos bienes producto del esfuerzo colectivo integran una vida útil, depreciación y grado de obsolescencia inherente a los mismos que dependen del buen uso y cuidado por parte de los servidores públicos. Lograr lo anterior implica la correcta aplicación de las directrices emitidas desde el nivel central para su conservación, contribuyendo a la protección del medio ambiente.

Entonces se puede inferir que el cuidado y buen uso de los bienes de la Institución cobra particular importancia para el desarrollo sostenible y la conservación de áreas de trabajo, elementos de movilidad, armamento e intendencia, que garanticen la subsistencia y desarrollo del servicio policial.

La correcta administración de los bienes de propiedad, planta y equipo están bajo la responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios que desde el nivel estratégico hasta el nivel táctico son los partícipes del despliegue del servicio policial y son los directos responsables de garantizar la precisión y la Implementación de métodos de control y conservación de los mismos hasta que la Institución disponga su uso final.

Por tal motivo, la preservación y buen uso de los bienes se convierte en un compromiso y responsabilidad social. De esta forma la Dirección Administrativa y Financiera ha diseñado una serie de elementos audiovisuales, donde explícitamente da a conocer los procedimientos para el mantenimiento y cuidado de algunos elementos:

- Revisión diaria del vehículo
- Protocolo en caso de un accidente
- Mantenimiento de aeronaves
- Cuidado de las instalaciones policiales
- Mantenimiento de las armas de fuego
- Cuidado de los equinos y caninos

El desafío es promover una gestión a largo plazo que garantice la conservación y sostenibilidad de los bienes públicos a través de la reconciliación de los aspectos económicos, sociales, culturales y ambientales de las actividades humanas que logren potenciar el buen uso y cuidado de los bienes de la Institución.

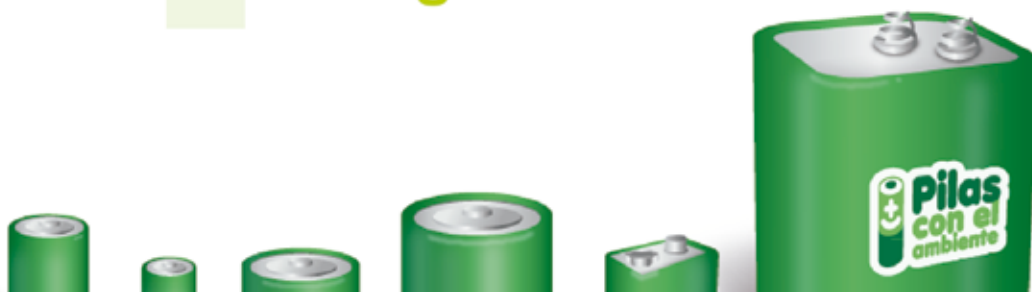


Un compromiso con nuestro medio ambiente

Deposite sus pilas en cualquiera de las 46 unidades establecidas por el programa para que reciban un tratamiento ambiental adecuado.



"Una pila es en esencia un residuo tóxico que puede llegar a contaminar hasta 6000 Litros de agua."



Con determinación, fe y esperanza continuamos **construyendo** sueños

Con el mismo entusiasmo de siempre se llevó a cabo el “Café por un futuro”, evento que durante años ha integrado a empresarios y amigos con la Asociación Obras Sociales en beneficio de la Policía Nacional.

La séptima versión del “Café por un Futuro” logró reunir a cerca de doscientos empresarios de Bogotá y Cundinamarca, quienes alrededor de una taza de café y pensando en el futuro de nuestros niños de la Policía Nacional, disfrutaron de una velada e hicieron sus manifestaciones de generosidad y cariño, lo que se evidenció con los aportes económicos; pensado en cientos de niños en educación formal y educación especial.

En medio de un ambiente que recreaba el año de profecía maya, con la compañía de tambores y danzas indígenas, del talento joven del grupo vallenato “Gente Pescaito” y del cantante dominicano Mickey Taveras, los asistentes compartieron y escucharon las experiencias de vida de algunos beneficiarios, que son el motor de nuestra acción, el testimonio vivo de que a pesar de las adversidades es posible construir sueños y caminar en busca de las metas por lejanas que parezcan.

Un proyecto que continúa

Los programas Plan Padrino y Valentina Te Sonríe son el eje central de trabajo de AOS presidida por la Señora Mariam de León, quien con entusiasmo y compromiso trabaja por hacer realidad el lema de este café: “con determinación, fe y esperanza, continuamos en esta labor por el futuro de los hijos de nuestros policías”.

Su liderazgo es el motor para cientos de mujeres en todo el país, quienes al lado de los oficiales se comprometen con la educación, el bienestar y la salud de los policías y sus familias. Para las voluntarias de AOS este evento es un acto puntual, pero en realidad su acción se realiza todos los días mediante el acompañamiento y el seguimiento a las realidades de las familias colombianas.

Se hace un trabajo coordinado con distintas Unidades de la Policía, de manera especial con las Direcciones de Bienestar Social y Sanidad,



**Asociación de Obras Sociales
en beneficio de la Policía Nacional**



tratando de dar soluciones oportunas a los Policias en Estaciones, Subestaciones y Comandos, en los colegios de BIESO y en otras ayudas complementarias de atención al plan en salud.

Nuestra gratitud a quienes son parte de este evento: Canal Caracol, Federación Nacional de Cafeteros, Reinado Nacional de Belleza, Fundación Solidaridad por Colombia; y a quienes se han venido vinculando a esta labor, en las 24 seccionales en el país: policías, agremiaciones y entidades que se unen para reconocer en el policía al ser humano, que también necesita apoyo y solidaridad.

Si usted es beneficiario de AOS o conoce a alguien que lo haya sido en alguna de las áreas que apoyamos – Bienestar, Salud o Educación– lo invitamos a contar su experiencia para que otras familias puedan beneficiarse. Acérquese a la Oficina de AOS en los Comandos de Policía del país.



Evento de bienvenida a los deportistas que representaron a Colombia en los Juegos Olímpicos Londres 2012, donde también hicieron presencia nuestros compañeros, los Subintendentes Freddy Hernández y Luis Fernando López.



Celebración de 14 matrimonios colectivos en la Iglesia Basílica Metropolitana, de la ciudad de Medellín.





Simposio Internacional “Retos en la Protección Integral de los Derechos de niñas, niños y adolescentes”, organizado por la Dirección de Protección y Servicios Especiales.



La Policía Metropolitana de Bogotá en cabeza de su comandante BG Luis Eduardo Martínez Guzmán, exalta la labor y la trayectoria de los señores Suboficiales y mandos del Nivel Ejecutivo.



Homenaje a los 100 años de trayectoria de la Revista Policía Nacional por parte de la Academia Colombiana de Historia Policial, en cabeza de su Presidente, BG. (r) Guillermo León Dietes.



Celebración del Día de la Familia con el personal del Departamento de Norte de Santander.



Instrucciones de armado



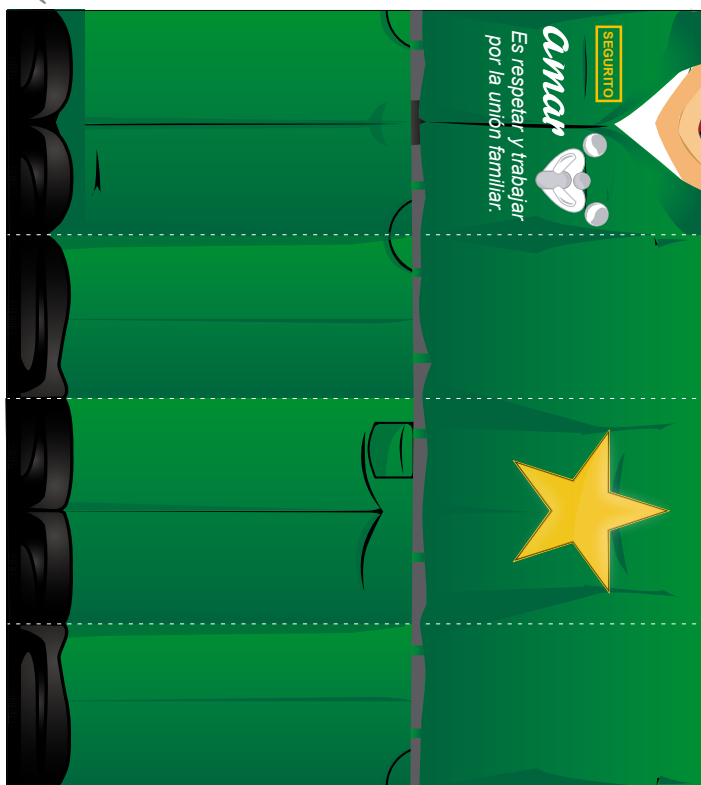
Con unas tijeras recorte los bordes externos que indica la línea continua.



Haga los dobleces por la línea punteada.



Arme y pegue las pestañas.



valorar
y honrar la familia



Horizontales:

1) Inv. Disco de vinilo de tamaño grande, de 12 pulgadas (30,5 cm) de diámetro; el séptimo punto del decálogo de servicio de policía dice que debemos alcanzarlo con responsabilidad y compromiso efectivo y comunitario. 2) Adv. que indica prohibición, oposición o rechazo. Mandamiento de Jesús para obrar conforme él lo hace con nosotros. 3) Decadencia, pérdida de importancia o fuerza de algo. A ellas regresaran las víctimas de la violencia cuando garanticemos su seguridad. 4) Antónimo de odié. Inv. Conjugación del verbo dar en tercera persona singular del pretérito perfecto simple. Segunda y primera vocal. 5) Inv. En lo que no puede convertirse el crimen organizado para Colombia. Director técnico abreviado. Andrés Duran. 6) Símbolo del Níquel. Especie de mazamorra que se hace en Chile con harina tostada y agua fría. Inv. Planta malvácea. 7) Iniciales del primer nombre y primer apellido de un ex árbitro de futbol que también es abogado. Símbolo químico del manganeso. Abreviado doctor. Encendido en ingles. 8) Formé en el telar la tela con la trama y la urdimbre. Fluido que forma la atmósfera de la Tierra. 9) Inv. Personaje bíblico hijo de Jacob y Lea. Abreviatura del Código Contencioso Administrativo. Inv. Símbolo elemento químico darmstadtio. 10) Orquesta de Cámara de Bellas Artes. El decálogo de servicio de policía establece que debemos hacerlo con atención para decidir con sobriedad y ser justos. 11) Municipio tolimense que se conoce como el Mar interior de Colombia. Gana y necesidad de beber. Una de las notas más agudas a que alcanza la voz de tenor. 12) Inv. Corriente de agua continua y más o menos caudalosa que va a desembocar en otra, en un lago o en el mar. A quien debemos liberar de los problemas de seguridad que lo aquejan, de acuerdo al decálogo de servicio de policía. 13) Inv. Debemos alcanzarlo para innovar en la prestación del servicio de policía.

Verticales:

1) Prefijo que significa publicación. Inv. Manera en que se debe prestar el servicio para que se constituya en nuestra mejor carta de presentación. 2) Capital del departamento del Valle del Cauca. Se le dice al joven inmaduro que actúa de forma infantil. 3) Nombre en ingles. Inv. Estamos llamados a fortalecer este aspecto con las autoridades político – administrativas. 4) De conformidad con el decálogo de servicio de policía es nuestro primer objetivo. 5) Que no está dividido en sí mismo. Inv. Sexta nota de la escala musical. Inv. Repetición de un sonido reflejado por un cuerpo duro. 6) Símbolo del elemento químico con número atómico 42. Inv. Los policías de Colombia debemos ser para la sociedad. Dos en romano. 7) Ciclón propio de las costas orientales de Asia, de gran violencia, que va acompañado de vientos muy fuertes y lluvias torrenciales. Inv. Desordenar en ingles. 8) Inv. Unidad Administrativa Especial del orden nacional de carácter eminentemente técnico y especializado. Consentí en lo que la otra persona me solicitaba. 9) Inv. programa educativo del Banco de la República que presenta a sus visitantes los principales conceptos y temas económicos. Inv. Terminación de un proceso por falta de actividad de la instancia. 10) Inv. La Dirección de Tránsito y Transporte despliega un excelente trabajo para garantizar la seguridad en ellas. Primera nota de la escala musical. 11) Para la señora. Inv. Símbolo del Sodio. 12) Hembra del oso. Inv. Onda de gran amplitud que se forma en la superficie de las aguas. Inv. Estilos o modas. 13) Inv. El decálogo de servicio de policía dice que así debemos realizar las operaciones con las F.F.M.M. para encontrar la efectividad.

Respuestas Poli-grama N - 492

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	H	I	P	O	T	E	R	M	I	A	P	I	
2	O	L	A	R	S	A	L	U	D	A	R		
3	N	A	R	R	A	R	Y	U	T	O	A		
4	O	C	A	S	S	O	S	O	O				
5	R	D	O	L	O	R	A	S	T	R	O		
6	C	A	S	A	D	O	S	U	D	I			
7	O	A	E	D	U	C	A	S	E	C			
8	T	R	E	B	O	L	S	O	N	A	N	E	
9	R	A	Y	O	A	R	M	A	M	E	D		
10	E	V	A	A	T	O	M	O	I	S	R		
11	B	A	L	O	N	M	I	C	T	A			
12	O	N	A	M	U	H	O	T	N	E	L	A	T
13	R	A	S	L	C	U	L	T	U	R	A		

Sopa de letras...

Lineamientos de la Dirección

C	S	O	D	V	P	L	A	I	C	O	S	A	I	R	U	D	E	E	V	Z	E
C	E	C	T	Y	N	L	I	I	K	K	A	D	I	C	E	T	L	A	N	E	U
X	M	R	M	R	A	G	L	M	D	A	D	I	L	I	B	I	D	E	R	C	D
H	I	E	N	M	A	O	W	A	J	V	M	Q	O	O	K	Z	C	X	Q	O	S
X	S	S	E	O	K	N	P	H	D	R	J	A	Z	N	A	I	F	N	O	C	C
J	Y	P	S	U	I	Z	S	I	L	A	W	C	F	Z	W	J	M	W	T	Z	M
L	A	O	H	X	G	C	V	P	U	P	N	O	B	K	U	N	A	N	Y	T	N
O	P	N	B	D	A	X	A	K	A	Q	V	O	Y	A	K	X	T	T	B	W	O
Q	T	S	I	W	J	J	I	P	A	R	E	X	I	R	E	R	F	I	H	L	I
T	N	A	I	D	B	Y	U	F	I	G	E	N	O	C	K	Z	T	X	H	X	C
T	Z	B	J	S	Q	V	C	S	D	C	M	N	E	I	I	R	O	Z	N	A	N
O	B	L	X	B	W	G	Z	B	T	P	I	F	C	O	C	S	R	Y	Y	N	E
T	P	E	G	W	M	B	I	W	I	I	V	T	V	I	J	I	O	T	J	P	V
A	M	C	K	T	E	B	Y	S	X	A	C	L	R	U	A	A	V	P	V	X	E
C	I	I	S	Q	K	C	J	X	G	P	S	I	U	A	Q	Z	B	R	C	Y	R
L	A	T	N	O	R	F	A	H	C	U	L	D	A	G	P	W	B	A	E	V	P
M	P	O	R	H	T	N	H	U	M	A	N	I	S	M	O	B	K	N	R	S	A
H	D	U	W	P	T	N	I	N	N	O	V	A	C	I	O	N	R	U	J	T	L
I	N	T	E	G	R	I	D	A	D	P	O	L	I	C	I	A	L	K	W	P	Q
O	T	N	E	I	M	I	C	O	N	O	C	L	E	D	N	O	I	T	S	E	G
H	S	O	S	T	E	N	I	B	I	L	I	D	A	D	O	M	S	I	V	I	C
F	N	U	S	E	R	A	T	I	L	I	M	S	A	Z	R	E	U	F	U	L	R

Qué sabe usted de... Doctrina policial

Busca las siguientes palabras en esta sopa de letras

- Civismo
- Confianza
- Credibilidad
- Enaltecida
- Fuerzas militares
- Gestión del conocimiento
- Humanismo
- Innovación
- Integridad policial
- Justicia
- La prevención
- Lucha frontal
- Participación
- Posicionada
- Responsable
- Servicio
- Sostenibilidad
- Trabajo en equipo
- Transparencia
- Veeduría social

Oficina que lidera la divulgación de nuestra Doctrina Institucional:

- a) Área de Control Interno
- b) Oficina de Telemática
- c) Oficina de Planeación

Acto administrativo por el cual se expidió el Manual de Gestión de la Doctrina y las Lecciones Aprendidas para la Policía Nacional

- a) Instructivo 02674 SUDIR – OFPLA del 05 Nov. 1891
- b) Resolución No. 04226 del 23 Nov. 2011
- c) D.A.P. 9765 OFPLA- OAC del 01 Jul. 2009.

Niveles de la Doctrina Policial

- a) Estratégica – Táctica - Procedimental
- a) Objetiva – Equitativa - Histórica
- b) Investigativa – Táctica - Objetiva

Ciclo de la Doctrina

- a) Fuente – Recolección – Redacción - Edición
- b) Análisis – Difusión - Participación
- c) Generación – Difusión – Aplicación - Evaluación

“Conjunto de ideas u opiniones, preceptos éticos legales y conceptos oficialmente aceptados, en los cuales se fundamenta todo el quehacer policial (...)”. Es la concepción de:

- a) Doctrina Policial
- b) Principio de legalidad
- c) Poder de policía



COMUNICACIÓN INTERNA

Cartelera

POLICÍA NACIONAL

1 Agenda

2 Nosotros - Policía

3 Cómo vamos

4 Nuestra Unidad

Medio que busca fortalecer el conocimiento institucional, mediante información actual, veraz y de beneficio para los miembros de la Institución

Prosperidad
para todos



Un Policía debe SER:

Amigo

de todo ciudadano

Cercano

a la comunidad



Solidario

Honesto

y ante todo

Efectivo

SEGURIDAD PARA LA PROSPERIDAD



Plan  Seguridad Verde