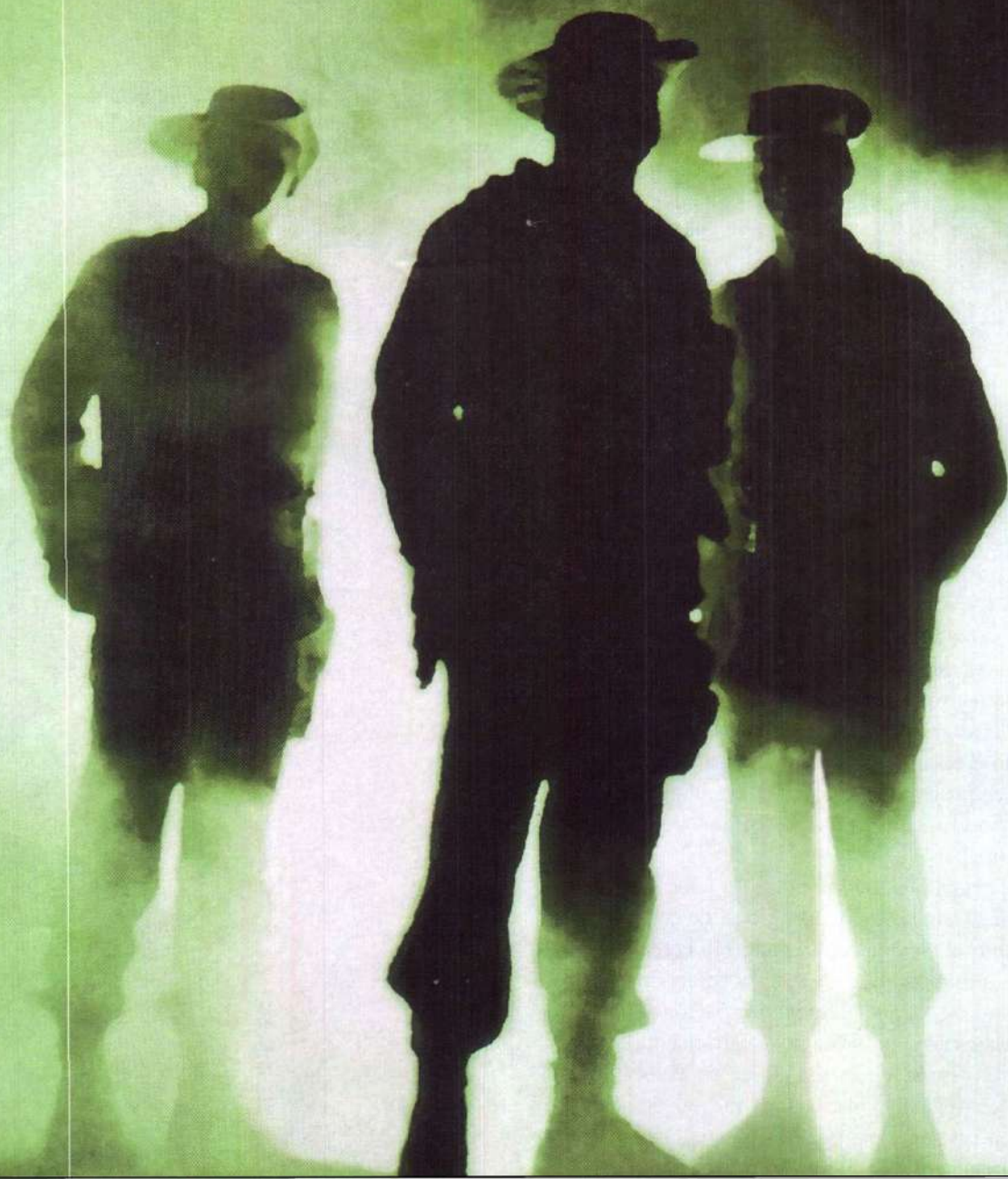


Como una policía eminentemente comunitaria;

con recurso humano capacitado para ser líder, participativo, con vocación de servicio, justo y con capacidad de apoyar y promover la cultura de la seguridad ciudadana; dotado con herramientas de alta tecnología que sirvan de apoyo para la labor investigativa, operativa y de vigilancia; una policía estratégicamente organizada para cumplir con su misión constitucional; así se proyecta en el nuevo siglo la Policía Nacional de Colombia.



La

Ya se han logrado significativos avances que permiten vislumbrar la certeza de lo planteado. Con los oficiales, suboficiales, personal del nivel ejecutivo, agentes, auxiliares, no uniformados y asesores, mantenemos desde 1995 un trabajo en equipo, con buenos resultados en las áreas docente, administrativa y operativa en cuanto a honestidad, transparencia y eficacia.

El nuevo siglo exige instituciones claramente definidas, con objetivos precisos y metas cuantificables que permitan la continua evaluación de resultados y los ajustes pertinentes para alcanzar lo propuesto. De acuerdo con estos parámetros, la Policía Nacional determinó su norte para el próximo cuatrienio a través del Plan Estratégico Institucional 1999-2002, el cual parte de grandes propósitos de la alta dirección, que incluyen la visión (adonde queremos llegar), la misión (razón de ser), valores corporativos (normas de comportamiento para la convivencia), políticas institucionales (directrices para alcanzar la visión y cumplir la misión) y las metas institucionales que son medibles y cuantificables; aspectos estos que conforman el nivel corporativo de la institución, elementos comunes para todos los integrantes de la Policía Nacional.

Policía Nacional

General Rosso José Serrano Cadena • Director General Policía Nacional

Una vez difundidos y compartidos por todos estos grandes propósitos, cada dirección estableció su contribución frente a ellos, a través de las metas de dirección o estratégicas, igualmente medibles y cuantificables, para facilitar su desarrollo a través de planes de acción.

El plan estratégico institucional fue un trabajo concertado entre direcciones, áreas y grupos, el cual le permitirá a la institución alinear y articular esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes, de contribuir a la satisfacción de las necesidades de seguridad y tranquilidad pública, de los residentes del territorio colombiano.

en el próximo siglo

METAS INSTITUCIONALES 1999-2002

- Cada dirección y oficina asesora de la policía determinó las metas que deberá alcanzar en el período señalado. Adicionalmente, la institución planteó siete metas, producto de una amplia concertación con las personas comprometidas en su desarrollo, así:
 - Aumentar en un 10% anual el número de efectivos en el servicio de vigilancia, con fundamento en principios de: simplificación de trámites, aplicación de procesos, racionalización del talento humano y optimización del recurso tecnológico.
 - Involucrar a la comunidad en la cultura de la seguridad, disciplina social y cooperación ciudadana, a través de la concertación e implementación de por lo menos una nueva alianza anual en cada una de las direcciones y departamentos de policía.

- Promover la cultura del mantenimiento, organización y óptimo aprovechamiento de instalaciones y equipos, a través de la implementación anual de dos procesos e incrementar en un 5% la adquisición de elementos biodegradables para la conservación del medio ambiente. El plan estratégico institucional se encuentra contemplado en el proyecto "una nueva cultura del trabajo", generado dentro del plan de transformación cultural y mejoramiento institucional que inició la Policía Nacional en 1993. Con este ejercicio estructural y organizacional, se definieron también las políticas que regirán a la policía en el nuevo siglo: participación de la comunidad, desarrollo gerencial, potenciación del conocimiento y formación policial, nueva cultura del trabajo, fortalecimiento de la capacidad operativa, modernización de la gestión administrativa.



- Implementar en un 30% anual los procesos identificados, registrando los avances y midiendo sus resultados, para articular las direcciones en torno al desarrollo de políticas y alcance de las metas institucionales.
- Estandarizar y actualizar en un 25% anual los procedimientos organizacionales y de policía, que optimicen la prestación del servicio.
- Incrementar y aplicar en un 20% anual, programas de educación continuada para que el desempeño de las personas se fundamente en acciones concertadas, medibles y con altos niveles de productividad.
- Realizar anualmente dos ejercicios de referenciación competitiva con instituciones y/o empresas (nacionales e internacionales) para generar alianzas, intercambios de experiencias y tecnificación de procesos.

PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD

Sin duda, el gran reto de la Policía Nacional para el milenio que entra, es la nacionalización del modelo de policía comunitario, aplicado en la capital del país durante un año como proyecto piloto basado en unas relaciones más cercanas con la población a la que el policía sirve. Actualmente la Dirección Operativa y la Policía Metropolitana de Bogotá se encuentran diseñando un esquema de trabajo que sirva como guía a los comandantes de departamento y se constituya en marco de referencia en la gestión que debe desarrollar. Basados en este modelo las características del policía comunitario del nuevo siglo son la honestidad, el respeto, la justicia, la sensatez, el dinamismo, la promoción de cambios dentro de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la capacidad para facilitar los procesos que surgen de la comunidad y permiten que sean conducidos

por la misma, la promoción de trabajo en equipo y el compromiso con las políticas institucionales, que sin lugar a dudas, serán los pilares fundamentales que le permitirán un acercamiento asertivo y efectivo hacia la comunidad.

Este policía comunitario, utilizará la tecnología a través del área de información estratégica policial, la cual cumple indiscutiblemente un papel fundamental en el manejo de los medios de comunicación innovadores para responder en forma inmediata y oportuna cualquier requerimiento del ciudadano.

Para desarrollar esta labor es fundamental continuar afianzando el trabajo de conformación de los frentes de seguridad local y las escuelas de seguridad ciudadana, que se constituyen en el pilar de un trabajo mancomunado entre la policía y el ciudadano; una estrategia bien lograda, que arroja resultados para beneficio del ciudadano y que contribuye a forjar un ambiente cercano de seguridad como lo pide nuestro cliente externo.

Paralelamente se seguirán fortaleciendo los servicios de "civiplayas", el "plan dorado", el "plan de conciencia ciudadana" y los convenios con las organizaciones gremiales, empresariales y comerciales del país, que ayudarán al fortalecimiento y fomento de la cultura de la convivencia, tarea educativa que debe ser permanente.

El gran reto de la Policía Nacional para el milenio que entra, es la nacionalización del modelo de policía comunitario, aplicado en la capital del país durante un año como proyecto piloto basado en unas relaciones más cercanas con la población a la que el policía sirve.

DESARROLLO GERENCIAL

El nuevo esquema de gerenciamiento del recurso humano, implementado por la institución, hace parte de esta política y busca obtener un equipo de trabajo ágil e innovador que gerencie mediante procesos las potencialidades del talento humano, para su desarrollo integral y para alcanzar altos niveles de productividad.

No se puede desconocer la propagación de la cultura del respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario que a través del nuevo modelo pedagógico se ha aplicado a la docencia policial; con las Oficinas de Derechos Humanos creadas en cada unidad, se ha implementado un trabajo coordinado con los demás organismos del Estado y la Red Nacional de Derechos Humanos, por medio de una filosofía que determina el rumbo del actuar policial durante la existencia de la institución.



POTENCIACION DEL CONOCIMIENTO Y FORMACION POLICIAL

La actividad académica de la policía se ha visto y se verá fortalecida por el importante impulso que le hemos dado a la docencia, al identificarla como el eje de la transformación institucional, generando importantes reformas en sus procesos formativos de acuerdo con las exigencias de la educación superior para el nuevo milenio.

La Dirección Escuela Nacional de Policía "General Santander" será el ente encargado de direccionar y modernizar la gestión educativa de la Policía Nacional para responder al desarrollo de las competencias y habilidades requeridas y así crear,



transformar y facilitar el proceso del conocimiento, para posteriormente transmitirlo a través de la docencia en la formación de profesionales de policía al servicio de la comunidad. Se ha iniciado una estrategia basada en convenios y alianzas educativas interinstitucionales, nacionales e internacionales con importantes organismos educativos para fortalecer el proceso educativo policial en todos los grados. Asimismo, se mantiene un programa permanente de formación como el "Magister en Dirección Universitaria" con la Universidad de los Andes para el

personal docente, directivo y asesor encargado de instruir a los uniformados del nuevo siglo.

NUEVA CULTURA DEL TRABAJO

Al definir el plan estratégico institucional, la Policía Nacional adquiere un rumbo específico que indica la forma como trabajaremos para encaminarnos a las metas propuestas. Por eso establecimos un sistema de control de gestión que facilita la toma de decisiones oportunas en el sitio en que se debe generar, ya que de esta forma la reacción es inmediata y los posibles cambios en las gestiones, no se harán esperar.

Lo anterior, implica un ajuste cultural de quienes deben efectuar el control, que ya no depende exclusiva-

La base filosófica sobre la cual está concebido el sistema de control de gestión propuesto para la Policía Nacional, procede de la naturaleza estratégica resultante del autocontrol y autoevaluación como elementos fundamentales de la gestión empresarial.

mente de una determinada unidad orgánica, sino que está en cabeza de los que participan en el logro de los objetivos institucionales.

La base filosófica sobre la cual está concebido el sistema de control de gestión propuesto para la Policía Nacional, procede de la naturaleza estratégica resultante del autocontrol y autoevaluación como elementos fundamentales de la gestión empresarial.

La nueva cultura del trabajo tendrá también como base el afianzamiento con organismos e instituciones internacionales directamente relacionadas con el trabajo de la seguri-

dad y la convivencia ciudadana, para el intercambio de información, experiencias y realización de operativos conjuntos contra la delincuencia. Ese mismo enfoque se mantendrá internamente con el trabajo conjunto entre los organismos de seguridad del Estado, los fiscalizadores y las Fuerzas Militares.

La institución tendrá como base para el nuevo siglo el trabajo en equipo, el análisis conjunto de la información, el intercambio de estrategias e ideas, la colaboración, el acceso a la información en forma abierta, para conjugar el aporte de todos en la solución de conflictos y hacer de la convivencia pacífica un estilo de vida.



FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA

Las direcciones operativa, de policía judicial, de inteligencia, de servicios especializados, antisequestro y extorsión, antinarcóticos y policía fiscal y aduanera han introducido cambios estructurales, en recurso humano y tecnología que permiten articular de manera más coordinada las acciones contra el delito; además se han creado modelos de servicio de acuerdo con las necesidades de una región o del país.

Es el caso de la policía de carreteras, que con el soporte del Ministerio de

Transporte puede ofrecer al usuario un servicio más tecnificado, con aviones ultralivianos y personal específicamente capacitado y dotado con un completo equipo motorizado que le permite atender con prontitud los casos presentados en las carreteras del país.

Además de la especialización del hombre policía y su formación integral, cada dirección se proyecta al nuevo siglo con novedosos avances tecnológicos; como el de la dirección de policía judicial con la aplicación de tres sistemas de identificación: la identificación dactilar por medio del sistema AFIS, la identificación humana mediante el ADN y el Archivo Operacional (Ubicación de personas). Asimismo, la dirección de inteligencia ha entrado en la era de la inteligencia electrónica y seguimiento satelital, que son nuevos conceptos manejados en el ámbito mundial. En cuanto a la dirección de antinarcóticos, se inicia el desarrollo del convenio suscrito entre la Dirección Nacional de Estupeficientes, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi y la firma francesa Spotimage S.A., que entregó en comodato, por cinco años, un sistema satelital para hacer monitoreo de los cultivos ilícitos. Trabajo que se verá complementado con los avances en la flotilla aérea con helicópteros como los Black Hawk, entregados por el gobierno de Estados Unidos.

Con la policía fiscal y aduanera, la institución sin duda, ha dado un significativo aporte a la economía del país con el control a la evasión fiscal y el contrabando; cuenta con un recurso humano formado integralmente y adquirió equipos de alta tecnología para el manejo de información y la agilidad en las comunicaciones.

Cada una de estas unidades operativas tiene su misión individual y metas cuantificables para los próximos cuatro años, (según el plan estratégico institucional), con lo que se podrá medir la eficiencia de la gestión.

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En esta directriz ocupa el primer renglón el buen manejo financiero basado en las políticas gubernamentales sobre austeridad del gasto público, restringiendo el presupuesto para adquisición de bienes y servicios innecesarios. Se incluye la reducción de trámites administrativos y la sistematización de los procesos financieros, tomando

como unidad piloto la seccional Gonzalo Jiménez de Quesada, trabajo que se extenderá a todas las unidades del país en forma gradual.

Como complemento a este avance y de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a partir del primero de enero del 2000 se inició el proceso de montaje del Sistema Integrado de Información Financiera, SIIF, que permitirá mayor transparencia en las acciones administrativas.

En el área de las comunicaciones, la Policía Nacional se proyecta con un moderno sistema troncalizado con la meta, a largo plazo, de cubrir todo el territorio nacional con mensajes nítidos y confiables.

Para el nuevo siglo la policía asume el compromiso de actualizar y modernizar el armamento, optimizar las

condiciones físicas de las construcciones policiales y permanecer al frente de los avances en comunicación de datos con el manejo del correo electrónico y el nodo satelital.

El propósito de la unidad de telemática para el milenio que entra es desarrollar aplicaciones que apoyen la labor investigativa, operativa y de vigilancia como: el

Sistema de Información de Criminalística, SICRIM; Sistema de Información para el Manejo de Bienes y Archivo Único, SIBIAU;

Sistema de Información para el Manejo de la Estadística Delincuencial y Control de la Operatividad, SIEDCO; Sistema de Información para el Manejo de Organizaciones Delicuenciales, SIORGA; Sistema de Información para el Manejo de Denuncias y Contravenciones, SIDECO.

Otros proyectos son la integración voz, datos y video con las redes troncalizadas a nivel nacional; integración de las bases de datos institucionales a un sistema de información geográfico, implementación de la videoconferencia; ampliación y fortalecimiento del sistema de imágenes para el archivo de hojas de vida; pantalla de consulta interactiva y sistema audiorrespuesta para información prestacional.

Con las políticas expuestas y los avances logrados, la Policía Nacional del nuevo milenio no se alejará de su visión y permanecerá integrada a la comunidad en un sistema nacional de convivencia en procura de la seguridad y tranquilidad públicas.

