



POLICIA NACIONAL
Plan de Acción de Mejora Institucional
 DE: Enero 2021 HASTA : Diciembre 2021

Este Plan de Mejoras Institucional se actualiza de manera recurrente apoyado en el Modelo de Autodiagnóstico CAF

NO.	CRITERIO	SUBCRITERIO No.	AREAS MEJORAS	OBJETIVOS	ACCION DE MEJORAS	TAREAS	TIEMPO		RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO	MEDIO DE VERIFICACION
							INICIO	TERMINO			
1	1- LIDERAZGO	1.1.3 Asegurar una comunicación de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos más amplia a todos los empleados de la organización y a todos los grupos de interés.	No hemos publicado afiches o carteles con la Visión, Misión y Valores en todas las dependencias de la Policía Nacional.	Comunicar a todos los empleados de la Institución y a los grupos de interés la misión, visión, valores y objetivos estratégicos y operativos mediante mecanismo de publicación.	Continuar con la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.	a) Identificar puntos claves para la colocación de mural digital o carteles con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en las diferentes dependencias. b) Mandar a confeccionar carteles y afiches para colocar en las dependencias de la Policía Nacional.	ene-21	dic-21	495,000.00	Dirección de Comunicación Estratégica	Publicación de la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional en la diferentes direcciones.
2	1- LIDERAZGO	1.2.6 Formular y alinear la estrategia de administración electrónica con la estrategia y los objetivos operativos de la organización.	No tenemos implementado el Sistema Policial de Gestión de Denuncia Digital SPGD en el 100% de los Destacamentos.	Aumentar el numero de destacamento que tienen implementado el Sistema Policial de Gestión de Denuncia Digital SPGD.	Implementar el Sistema Policial de Gestión de Denuncia Digital SPGD en 78 Destacamentos.	a) Instalación del SPGD en los Destacamentos. b) Capacitación del uso del SPGD a los usuarios.	ene-21	dic-21	18,578,742.00	Dirección de Tecnologías de la información	Destacamentos con el SPGD implementado.
3	1- LIDERAZGO	1.2.7 Generar condiciones adecuadas para los procesos y la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.	No tenemos personal designado para darle seguimiento a estos procesos en todas las dependencias de la Policía Nacional.	Desarrollar la Dirección de Control Interno para dar seguimiento a los procesos y gestión de proyecto.	Fortalecer con los recursos humanos necesarios a la dirección de Control Interno para dar seguimientos a los procesos de la Policía Nacional.	a) Identificar el personal. b) Evaluar al personal de acuerdo al perfil requerido. c) Gestionar la capacitación al personal seleccionado para laboral en la dirección. d) Dotar de recursos humanos y equipo de oficina.	ene-21	dic-21	1,350,150.00	Dirección de Control Interno	1. Recursos humanos asignados a la dirección de Control Interno. 2. Reporte de seguimiento a los procesos.
4	1- LIDERAZGO	1.3.2 Promover una cultura de confianza mutua y de respeto entre líderes y empleados, con medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación.	No existe una política institucional que garantice la continuidad de estos mecanismos.	Planificar la elaboración de políticas que promuevan una cultura de confianza mutua y de respeto entre líderes y empleados, con medidas proactivas de lucha contra todo tipo de discriminación.	Elaborar política que generen un ambiente del acercamiento entre superiores y empleados.	a) Hacer levantamientos de las necesidades para la creación de estas políticas. b) Socializar las políticas entre los colaboradores.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo / Áreas relacionadas.	Políticas elaboradas.
5	1- LIDERAZGO	1.3.4 Apoyar a los empleados en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos para impulsar la consecución de los objetivos generales de la organización.	No tenemos alineados en un 100% los acuerdos de desempeños con los planes de acción.	Alinear los acuerdos de desempeños con los planes de acción en la cinco áreas seleccionada.	Desarrollar una metodología que nos permita alinear las tareas, planes, objetivos y metas de los empleados en la cinco áreas seleccionada.	a) Revisar la matriz de distribución de planta de personal de la cinco áreas. b) Validar las tareas que realizan con lo establecido en el acuerdo de desempeño y si apunta al cumplimiento del plan de acción del área donde laboran.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo / Áreas relacionadas.	Acuerdos de desempeños alineado con los planes de acción.

6	1- LIDERAZGO	1.3.8 Demostrar la voluntad personal de los líderes de recibir recomendaciones/ propuestas de los empleados, facilitándoles una retroalimentación constructiva.	No tenemos protocolo de presentación de recomendaciones y propuestas.	Planificar la elaboración de un protocolo para promover la voluntad personal de los líderes de recibir recomendaciones/ propuestas de los empleados, facilitándoles una retroalimentación constructiva.	Elaboración de un protocolo para promover la voluntad personal de los líderes de recibir recomendaciones/ propuestas de los empleados, facilitándoles una retroalimentación constructiva.	a) Realizar levantamiento de informaciones, referente al tema. b) Documentar propuesta, c) presentar propuesta.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo y el Instituto Policial de Educación.	Protocolo elaborado.
6	1- LIDERAZGO	1.3.9 Reconocer y premiar los esfuerzos tanto individuales como de equipos de trabajo.	No se ha aplicado el estímulo metálico y recompensar buenas prácticas policiales, creando mecanismo de premiación y reconocimiento de servicios meritorios.	Aumentar la cobertura de reconocimientos por desempeño y beneficios extra presupuestales.	Crear los mecanismo que permitan aumentar la motivación del personal en la realización de sus labores.	a) Crear Políticas para el reconocimiento del bono por desempeño a los miembros de la Policía Nacional por Dirección. b) Gestionar los recursos económicos para implementar el bono por desempeño. c) Implementar políticas de reconocimiento por su desempeño a los miembros de la Policía Nacional por dirección.	ene-21	dic-21	1,625,000.00	Todas la áreas	Listado de agentes policiales beneficiados con el bono de desempeño.
7	1- LIDERAZGO	1.4.1 Desarrollar un análisis de las necesidades de los grupos de interés, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y compartir estos datos con la organización.	No contamos con programas de análisis de necesidades de los grupos de interés, de manera virtual.	Contar con informaciones que permitan analizar las necesidades de los grupos de interés y retroalimentar a las áreas misionales de la Institución.	Fortalecer con los recursos logístico necesarios al departamento de Análisis para el Control Delictivo a fin de apoyar al cumplimiento de la misión de la Policía Nacional.	a) Identificar el personal. b) Evaluar al personal de acuerdo al perfil requerido. c) Gestionar capacitación al personal seleccionado para laboral en el departamento. d) Dotar del Sistema ArcGIS Desktop y licencias. e) Dotar de recursos humanos y equipo tecnológico.	ene-21	dic-21	3,440,000.00	Departamento de Análisis para el Control Delictivo	Informe de análisis.
8	2-ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.4.2 Monitorizar de forma sistemática los indicadores internos para el cambio y de la demanda externa de innovación y cambio.	No se evidencia Monitoreo de forma sistemática de los indicadores internos para el cambio y de la demanda externa de innovación y cambio.	implementar un sistema para medir y evaluar periódicamente nuestros logros, y monitoreo de los indicadores definidos en el PEI-POA.	Lograr que el sistema SoftExpert tenga informaciones oportuna y de calidad que permita el monitoreo de los indicadores para aplicar mejoras continua los procesos.	a) Verificar que los indicadores del PEI-POA estén bien definidos. b) Alimentar periódicamente los indicadores para monitorear los avances logrados. c) Identificar mejoras a realizar.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo	Reporte de tablero de control de indicadores.
9	4- ALIANZAS Y RECURSOS	4.2.6 Desarrollar una política integral para gestionar los activos físicos, incluyendo la posibilidad de un reciclado seguro, mediante, por ejemplo, la gestión directa o la subcontratación	No tenemos procedimiento documentados para gestionar los activos físicos, en cuanto al reciclado seguro.	Contar con política integral en la gestión de activos físicos para el manejo del reciclaje seguro en la Institución.	Elabora el procedimiento de Gestión de los Activos físicos que contengan política integral para el manejo del reciclaje seguro.	a) Realizar levantamiento de informaciones, referente al tema. b) Elabora procedimiento c) Aprobación de procedimiento.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo	Procedimiento Elaborado y aprobado

10	4- ALIANZAS Y RECURSOS	4.4.4 Desarrollar canales internos para difundir la información en cascada a toda la organización y asegurarse de que todos los empleados tienen acceso a la información y el conocimiento relacionados con sus tareas y objetivos (intranet, newsletter, revista interna, etc.).	No tenemos en ejecución el módulo de difusión de la información por medio de intranet, en el sistema SIARH.	Contar con un medio digital donde los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento con sus tareas y objetivos.	Desarrollar un módulo en el sistema SIARH por medio de intranet donde se difunda la información en cascada a toda la organización.	a) Activar el módulo de difusión de información en el sistema SIARH. b) Documentar el módulo con informaciones de interés a los empleados. c) Evaluar el acceso de los empleados al módulo de difusión de información.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Tecnologías de la información	Reporte de empleados que son usuarios del módulo de difusión de información.
11	5- PROCESOS	5.1.5 Apoyar la cultura del desempeño (por ejemplo, implementando un esquema de remuneración/reconocimiento transparente, basado en resultados conseguidos de forma individual y en equipo).	No contamos con un procedimiento de reconocimiento estandarizado a nivel nacional.	Mantener motivado al personal mediante un esquema de reconocimiento basados en el resultado obtenido por sus labores individuales y en equipo.	Desarrollar un procedimiento de reconocimiento transparente y estandarizado a nivel nacional.	a) Socializar con los encargados de las diferentes áreas el procedimiento. b) Difundir por un canal interno los criterios para ser reconocido de forma individual o por equipo. c) Aplicar el procedimiento por etapa.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo / Áreas relacionadas.	Procedimiento aplicado.
12	6- RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS	6.2.5 Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.	No se evidencia el alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen.	Conocer los resultados o avances al gestionar las necesidades de los grupos de interés en las visitas realizadas a la comunidad.	Desarrollar una metodología que nos permita supervisar el grado de cumplimiento de las gestiones realizadas en las comunidades para mejorar sus necesidades.	a) Identificar las necesidades que se le dieron respuesta en las visitas realizadas a la comunidad. b) Identificar el área responsable de supervisar y registrar el grado de cumplimiento en las gestiones realizadas. c) Elaborar un procedimiento para la supervisión.	ene-21	dic-21	Humanos y tiempo	Dirección de Comunicación Estratégica / Policía Comunitaria	Informe de los resultados o avances de las visitas realizadas a las comunidades.
13	8- RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.1.1 Conciencia pública del impacto del funcionamiento de la organización sobre la calidad de vida de los ciudadanos/clientes. Por ejemplo: educación sanitaria, apoyo a las actividades deportivas y culturales, participación en actividades humanitarias, acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja, actividades culturales abiertas al público, etc.	No se realizan actividades deportivas y culturales de interacción con la comunidad.	Diseñar programas deportivos y culturales que permita la interacción con las comunidades.	Elaborar un plan para desarrollar los programas deportivos y culturales con la policía comunitaria y las comunidades.	a) Identificar las actividades que se incluirán en los programas. b) Identificar al personal que realizará las actividades. c) Gestionar la logística necesaria para implementar el plan.	ene-21	dic-21	Humanos, tiempo y económico	Dirección de Policía Comunitaria	1. Plan elaborado. 2. Programas diseñados.
14	9- RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO	9.2.1 La respuesta de los líderes a los resultados y las conclusiones de las mediciones, incluyendo la gestión de riesgos.	No evidenciamos mediciones sobre la respuesta de los líderes a los resultados y a las conclusiones de las mediciones, incluyendo la gestión de riesgo.	Dar a conocer las conclusiones de las mediciones y la gestión de riesgos en la ejecución de los procesos a los líderes a fin de que puedan dar respuesta.	Implementar un procedimiento que le permita a los líderes conocer las conclusiones de las mediciones y la gestión de riesgos en la ejecución de los procesos.	a) Hacer un levantamiento con las necesidades de los líderes. b) Identificar si el sistema SoftExpert si genera las mediciones requerida. c) Elaborar procedimiento. d) Aprobar e implementar procedimiento.	ene-21	dic-21	Humano y tiempo	Dirección de Planificación y Desarrollo	procedimiento implementado.

COMENTARIO

--

--

--

--

--

