

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
POLICÍA NACIONAL**



**DIRECCIÓN GENERAL**

**RESOLUCIÓN No. 00839 DEL 17 DE MARZO DE 2015**

“Por la cual se actualiza el Manual para la realización del Control Interno en la Policía Nacional”

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA**

En uso de las facultades legales que le confiere el numeral 8 del artículo 2, del Decreto 4222 de 2006, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 209 establece que la administración pública en todos sus ordenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley, y el Artículo 269 determina que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley.

Que la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993, en su artículo 3º. Características del Control Interno, Literal b, establece: “Corresponde a la máxima autoridad del organismo o entidad, la responsabilidad de establecer, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno, el cual debe ser adecuado a la naturaleza, estructura y misión de la organización”.

Que la disposición en su Artículo 6º. Responsabilidad del Control Interno, menciona: “El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente. No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos”.

Que la norma ibídem en su artículo 9º, define la Unidad u Oficina de Coordinación de Control Interno como uno de los componentes del Sistema de Control Interno de nivel Gerencial o Directivo, encargada de medir y evaluar la eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

Que la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 en su Capítulo VI define el Sistema Nacional de Control Interno y funcionamiento de las entidades del orden nacional, y expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política.

Que el Decreto 2145 del 4 de noviembre de 1999 “Por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 8º que las Oficinas de Control Interno son evaluadoras que miden y evalúan la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno con el fin de recomendar las mejoras pertinentes.

Que el Decreto 1512 del 11 de agosto de 2000 define la estructura orgánica del Ministerio de Defensa Nacional, y en sus artículos 33 y 34 determina la misión, dirección y mando de la Policía Nacional.

Que el artículo 3º del Decreto 1537 del 6 de julio de 2001, establece que el rol que deben desempeñar las Oficinas de Control Interno, o quien haga sus veces, dentro de las organizaciones públicas, se enmarca en cinco tópicos, a saber: acompañar y asesorar, realizar evaluación y seguimiento, valoración de riesgos, fomentar la cultura de control y relación con entes externos.

Que la norma ibídem en su artículo 5. Políticas de control interno, diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que “las guías, circulares, instructivos y demás documentos técnicos elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, constituirán directrices generales a través de las cuales se diseñan las políticas en materia de control interno, las cuales deberán ser implementadas al interior de cada organismo y entidad del Estado”.

Que la Ley 872 del 30 de diciembre de 2003, crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 00839 DEL 17/03/2015 HOJA NÚMERO 2  
“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL PARA LA REALIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO  
EN LA POLICÍA NACIONAL”

Que la norma enunciada en su artículo 1°. Creación del Sistema de Gestión de la Calidad, establece: “Créase el Sistema de Gestión de la Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El Sistema de Gestión de la Calidad adoptará en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten al interior de ella y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente”.

Que el Decreto 1826 del 3 de agosto de 2004, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993”, establece que se deberán constituir Comités de Coordinación del Sistema de Control Interno, como órganos de coordinación y asesoría del Director correspondiente, los cuales se organizarán mediante resolución del respectivo representante de la entidad.

Que el Decreto 4110 del 9 de diciembre de 2004 en su artículo 3°, señala como mecanismo para facilitar la evaluación por parte de la alta dirección, de los ciudadanos y de los organismos de control de la aplicación del Sistema de Gestión de la Calidad, que cada entidad con fundamento en el literal h del artículo 4° de la Ley 872 de 2003, deberá diseñar un sistema de seguimiento que incluya indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Que el Decreto 1599 del 23 de mayo de 2005, “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI 1000:2005)”, determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al Artículo 5° de la Ley 87 de 1993.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió en septiembre 27 de 2005 la Circular 03, la cual establece lineamientos generales para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 1000:2005.

Que el Decreto 3622 del 10 de octubre de 2005 “Por el cual se adoptan las Políticas de Desarrollo Administrativo y se reglamenta el capítulo 4 de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”, en su artículo 7 define las políticas, elevando a esta categoría el Sistema de Gestión de la Calidad, como un instrumento gerencial que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad, tomando como base los planes estratégicos y de desarrollo de las entidades, con el fin de ofrecer productos y servicios que satisfagan las necesidades y requisitos de la ciudadanía.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió en marzo de 2006, el Manual de Implementación y Desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno, a fin de promover la institucionalización del control como herramienta de gestión, y de esta manera, facilitar el mandato constitucional y legal.

Que mediante Resolución 03515 del 14 Junio de 2006 se adopta el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, basado en la complementariedad de los Sistemas de: Gestión de Calidad, Control Interno y Desarrollo Administrativo.

Que el numeral 8 del artículo 2 del Decreto 4222 del 23 de noviembre de 2006 “Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional”, facultó al Director General de la Policía Nacional de Colombia, para expedir dentro del marco legal de su competencia las resoluciones, manuales, reglamentos y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional en todo el territorio nacional.

Que, el mismo Decreto en su artículo 24, Unidades Funcionales, faculta al Director General de la Policía Nacional de Colombia para crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, escuelas, unidades, áreas funcionales y grupos de trabajo, determinando en el acto de creación de éstas, sus tareas, responsabilidades y las demás disposiciones necesarias para su funcionamiento.

Que mediante Resolución 03906 del 8 de septiembre de 2008 se define la estructura orgánica interna y se determinan las funciones de las policías metropolitanas y departamentos de policía.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió en diciembre de 2008, la segunda versión de la Guía General para el Diseño, Desarrollo e Implementación de cada uno de los Subsistemas, Componentes y Elementos de Modelo Estándar de Control Interno - MECI 1000:2005. Que la Resolución No 02143 del 14 de julio de 2009, “Por la cual se define la estructura orgánica interna del Área de Control Interno de la Policía Nacional”, con el objeto de rediseñar la citada estructura, ajustándola a lo establecido en la Ley 87 de 29 de noviembre de 1993, Decreto 1599 del

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 00839 DEL 17/03/2015 HOJA NÚMERO 3  
"POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL PARA LA REALIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO  
EN LA POLICÍA NACIONAL"

20 de mayo de 2005, Decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009 y Ley 872 del 30 de diciembre de 2003.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió en septiembre del 2009, la cartilla "Rol de la Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces", versión 2.

Que el Decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009, adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 (armonizada con MECI).

Que la Resolución 03184 del 080911 modifica el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional.

Que el Decreto 943 de 21 de mayo de 2014, adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, el cual cuenta con un Manual Técnico a través del cual se definen los lineamientos y las metodologías necesarias para que las entidades establezcan, implementen y fortalezcan el Sistema de Control Interno.

Que es necesario actualizar la Resolución 00264 del 01/02/2012 "Por la cual se actualiza el manual de control interno de la Policía Nacional".

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.** Actualizar el Manual de Control Interno de la Policía Nacional, en respuesta a los cambios que el mismo Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional ha presentado con motivo de la dinámica institucional y la mejora continua, así:

**CAPITULO I  
GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 2º. DEFINICIÓN.** Es el instrumento de consulta permanente para la correcta aplicación del control interno en todos los componentes que conforman el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, en aras de ejercer un adecuado control al interior de la entidad y así brindar una seguridad razonable para que los objetivos y metas Institucionales se alcancen.

**ARTÍCULO 3º. FINALIDAD.** Operacionalizar el control y autocontrol de las actividades propias de los procesos y las estrategias, en todos los niveles (estratégico, táctico y operacional) del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, unificando criterios frente al ejercicio del control interno, como insumo para mejorar el desempeño de la Policía Nacional y la calidad de su servicio.

**ARTÍCULO 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Aplica a todo el personal que conforma la Institución, a todos los procesos y unidades en los niveles estratégico, táctico y operacional de la Policía Nacional.

**ARTÍCULO 5º. ALCANCE LEGAL.** Las normas y parámetros fijados en el presente manual se ajustan a los lineamientos establecidos por las leyes y decretos que en materia de control rigen para la Policía Nacional y su normatividad institucional, en especial la que se encuentra incorporada al Sistema de Gestión Integral.

**ARTÍCULO 6º. MARCO CONCEPTUAL.** El presente manual se fundamenta, entre otros, en los conceptos contenidos en el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional, Manual de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, en la norma técnica NTC ISO 19011, en la norma técnica de calidad para la gestión pública NTCGP 1000:2009, en el modelo Comité of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (C.O.S.O.), y en la Guía "Rol de las Oficinas de Control Interno" emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y comprende los conceptos, herramientas y metodologías necesarios para el ejercicio del control interno y su contribución para la mejora continua y calidad del servicio de la Policía Nacional.

Para tal fin se requiere conocer de manera introductoria el concepto de control:

Se define como la función que consiste en observar, inspeccionar y verificar la ejecución de un programa, proyecto u operación de manera que puedan compararse continuamente los resultados obtenidos con los esperados y tomar medidas encaminadas a asegurar la realización de los objetivos.

Los elementos de control como mínimo son los siguientes:

Control = criterio + comparación + toma de decisión.

a) Criterio: documento de regulación interna o externa que dicta normas, lineamientos o parámetros dentro del Sistema de Gestión Integral, para el desarrollo de las actividades de la gestión del talento humano, los procesos y la estrategia.

b) Comparación: verificación del cumplimiento del criterio conforme a los lineamientos o parámetros establecidos, comparando los resultados obtenidos con los esperados.

c) Toma de decisión: una vez realizada la comparación pueden existir dos únicas posibilidades, Sí se cumple con el criterio o si No se cumple con el criterio.

1. Sí se cumple con el criterio se identificarán aspectos por mejorar, a partir de una o varias de las fuentes relacionadas en el procedimiento 1MC-PR-0005 Ejecutar acción correctiva, preventiva y corrección.

Para el tratamiento de los aspectos por mejorar no es necesario realizar correcciones, ni análisis de causas.

2. Cuando No se cumple con el criterio se está identificando una no conformidad real, para lo cual se debe realizar el análisis que permita establecer las diferentes causas por las cuales se está presentando el problema real, para ello se pueden utilizar una o varias herramientas de acuerdo a los establecido en la Guía de Mejora Continua (análisis de causas).

El análisis de causas permitirá identificar la(s) causa(s) raíz que inciden en la ocurrencia del problema o no conformidad real que deben ser eliminadas a través de acciones correctivas, las cuales se plasman en un plan de mejoramiento, formato 1MC-FR-0004.

- Como conclusión, el control está encaminado a la búsqueda constante de la mejora continua de la estrategia, los procesos y el talento humano.

## **CAPITULO II ROLES PARA EL EJERCICIO DEL CONTROL INTERNO EN LA INSTITUCIÓN**

**ARTÍCULO 7°. DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO.** La Ley 87 del 29 de noviembre 1993 en su artículo 1 define control interno: "Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos".

Para lograr una mayor efectividad en la aplicación del control en el Sistema de Gestión Integral, deben ser aplicados de manera permanente en cada uno de los aspectos de la Institución los principios de:

**Autocontrol:** Capacidad que deben desarrollar los funcionarios de la Institución, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna.

**Autorregulación:** Capacidad de la Institución para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Gestión Integral, en concordancia con la normatividad vigente.

**Autogestión:** Capacidad de la Institución para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera eficaz, eficiente y efectiva, la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución Política, la ley y sus reglamentos.

**ARTICULO 8. ROL DEL ÁREA DE CONTROL INTERNO.** En la Policía Nacional de Colombia el Área de Control Interno cumple con los roles establecidos por el Decreto 1537 de 2001 en su artículo 3, a saber:

**1. Evaluación y seguimiento.** Este rol se cumple por medio de las auditorías internas que se desarrollan en cumplimiento del Programa anual de auditorías, las cuales pueden ser: auditoría interna integral, auditoría interna específica, auditoría interna de sistemas de gestión, auditoría interna combinada, auditoría interna de seguimiento.

**2. Asesoría y acompañamiento.** Este rol se cumple a través de los informes resultados de las auditorías internas, mediante los cuales se reportan las debilidades encontradas y oportunidades de mejora identificadas en los procesos que desarrollan las unidades, aportando herramientas a la alta dirección para la toma de decisiones en procura de la mejora continua del Sistema de Gestión Integral.

De otro lado este rol se cumple, ejerciendo la secretaría técnica del Subcomité Central de Mejoramiento Gerencial, desde donde se acompaña el seguimiento a los compromisos de mejoramiento adquiridos por los dueños y responsables de los procesos.

**3. Fomento de la cultura del control.** Realizado a través de actividades de sensibilización desarrolladas de acuerdo con el programa anual de fomento de la cultura del control. Éste programa se desarrolla a nivel nacional y en estas actividades se fomenta la formación de una cultura del control, socializando y actualizando sobre el autocontrol, en pro de la interiorización y compromiso por parte de los funcionarios de la Institución, teniendo en cuenta los controles desarrollados en los diferentes componentes del Sistema de Gestión Integral.

**4. Relaciones con entes externos.** Es quien facilita los requerimientos de los organismos de control externos y la coordinación en los informes de la Institución, suministrando el flujo de la información al interior y al exterior de la misma.

Los organismos de control externos a los que se les presenta información son la Contaduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Ministerio de Defensa Nacional, Alta Consejería para la Presidencia, Departamento Administrativo de la Función Pública.

A los organismos de control externos se les presenta entre otros informes tales como: plan de mejoramiento institucional ante Contraloría General de la República, informes de avance trimestrales de los planes de mejoramiento, informes de austeridad en el gasto público, informes de gastos de funcionamiento, informes de control interno contable, informe ejecutivo anual, informe de hallazgos representativos detectados por la Oficina de Control Interno dentro del programa presidencial de lucha contra la corrupción.

**ARTICULO 9. ROL DEL ÁREA DE CONTROL INTERNO FRENTE AL PROCESO CONTROL INTERNO.** El Jefe del Área de Control Interno es el dueño del proceso de "Control Interno" y se encarga de definir, revisar, modificar, aprobar, actualizar, publicar, entrenar, medir, analizar y mejorar la gestión del proceso, procedimientos, guías y formatos; debe realizar la alineación del proceso con la estrategia e iniciativas a las cuales le aporta; realizar el control de calidad del proceso y efectuar todos los ajustes necesarios para que el producto entregado corresponda con el objetivo del proceso; es el responsable para el cumplimiento del objetivo del proceso; propende por la satisfacción del cliente; promueve la mejora continua del proceso; monitorea los resultados de la gestión del proceso y lidera las acciones para la apropiación de la política y los objetivos de calidad.

El jefe del Área de Control Interno es el encargado de realizar la secretaría técnica del Subcomité Central de Mejoramiento Gerencial y emite los lineamientos que se requieran en la Institución para el adecuado funcionamiento de estos subcomités, como elemento de control y monitoreo periódico de los componentes que conforman el Sistema de Gestión Integral.

**ARTICULO 10. ROL DE LAS UNIDADES EN RELACIÓN CON EL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL.** Es ineludible la responsabilidad que sobre el control interno, recae en cada una de las unidades policiales; el principio de autocontrol que es la capacidad que deben desarrollar los funcionarios de la Institución, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna, es fiel ejemplo de ello, por tanto, se requiere del compromiso efectivo de todos los integrantes de la Institución para el éxito del proceso "Control Interno" y por ende del Sistema de Gestión Integral, como eje fundamental para brindar a los clientes y partes interesadas de la Institución, una seguridad razonable de que los objetivos y metas Institucionales se alcanzarán.

Las unidades policiales en todos los niveles (estratégico, táctico y operacional), como dueñas, responsables o ejecutoras de procesos, y comprometidas efectivamente en la contribución para el logro de los objetivos estratégicos que conlleven al cumplimiento de la Meta Estratégica Grande y Audaz (M.E.G.A.); deberán ejecutar adecuadamente todos los elementos de control que componen el Sistema de Control Interno, así como aplicar correctamente los puntos de control que aseguren que las actividades críticas de los procesos y tareas de los procedimientos se cumplan, facilitando el logro de los objetivos tanto de los procesos como de la estrategia.

### CAPITULO III HERRAMIENTAS PARA EL CONTROL

**ARTÍCULO 11. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL.** El Mando Institucional dispuso la expedición del manual del Sistema de Gestión Integral, que describe de manera detallada todas las características de este sistema, indicando los diferentes elementos que lo componen, la forma en que interactúan, las reglas básicas para su adecuado funcionamiento, sus principios y en general, cada uno de los métodos considerados como fundamentales para alcanzar una gestión coherente del talento humano, los procesos y la estrategia para lograr con éxito, la labor de brindar percepción de seguridad a los residentes dentro del territorio nacional.

Dicho manual es el criterio por excelencia a tener en cuenta como base para el control que se quiera ejercer en el Sistema de Gestión Integral, puesto que la Institución debe aplicarlo en los niveles estratégico, táctico y operacional para contribuir al logro de los objetivos.

**ARTÍCULO 12. CONTROLES.** Los procesos cuentan en su estructura y caracterización con varios apartes que sirven para ejercer control, como son las entradas (Documentos de origen interno y externo) y salidas (Proceso(s), procedimiento(s), formatos, guías, etc.), las herramientas de medición, las actividades de verificar de la caracterización, los puntos de control de los procedimientos y los mapas de riesgos; pueden incluirse también documentos como la matriz de servicios, características y estándares, así como la matriz de productos, usuarios y clientes, puesto que se convierten en criterios que al compararlos y tomar decisiones, permiten ejercer adecuadamente el autocontrol.

**ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTOS.** Además de las definiciones que emita el proceso Direccionamiento del Sistema de Gestión Integral sobre el particular, los procedimientos se convierten en otra herramienta para el ejercicio del control, puesto que detallan la forma como se desarrolla una actividad crítica de un proceso, es decir, especifican las tareas y el método o secuencia lógica, con la que deben trabajar los servidores públicos de la Institución que los ejecutan. Esto los cataloga como criterio de control, que al verificarlos o compararlos contra la forma en la que se aplican en la realidad, son punto de partida para la toma de decisiones hacia la mejora de los mismos y de los procesos de los que hacen parte.

**ARTÍCULO 14. INDICADORES.** Los indicadores son expresiones cuantitativas de las variables que intervienen en un proceso y de los atributos de los resultados del mismo. Permiten analizar el desarrollo de la gestión, las tendencias, comportamientos y el cumplimiento de las metas respecto al objetivo trazado por la organización. Para realizar un mejor control del resultado de los indicadores se les debe realizar seguimiento, medición y análisis.

La Policía Nacional ha establecido la medición de indicadores a través del aplicativo Suite Visión Empresarial (S.V.E.), que permite evaluar el cumplimiento de los objetivos de los niveles estratégico, táctico y operacional definidos en el mapa estratégico y en cada uno de los procesos existentes dentro del Sistema de Gestión Integral (S.G.I.).

**ARTÍCULO 15. PROCESO DE CONTROL INTERNO Y SUS COMPONENTES.** El proceso de control interno se considera como una herramienta especial de control, toda vez que además de cumplir con las características anteriores, es el proceso que permite verificar el cumplimiento de lo planeado en el Sistema de Gestión Integral y emite directrices para el correcto ejercicio de dicho control en la institución y en cada proceso que la compone. Busca garantizar un examen autónomo y objetivo y contiene los procedimientos y guías necesarios para dinamizar el control como insumo para la mejora continua institucional.

Este proceso está compuesto por elementos clave para brindar seguridad razonable a la Institución de que los objetivos se alcanzarán, tales como:

**1. Programa anual de auditorías.** Que compila y agenda los ejercicios de evaluación independiente que en la Institución se van a realizar durante cada vigencia, generando con ello un orden en el control que se ejercerá sobre muchos de los componentes del Sistema de Gestión Integral, para detectar oportunamente las debilidades y oportunidades de mejora que permitirán al sistema madurar y adquirir solidez, contribuyendo con ello a la estabilidad de la Policía Nacional. Para el inicio de cada vigencia se genera un acto administrativo que expide el programa anual de auditorías.

**2. Auditoría interna.** Es un procedimiento sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias que, al compararse de manera objetiva con los criterios existentes, permiten determinar

la conformidad del Sistema de Gestión Integral demostrando que se ha implementado y se mantiene de manera eficaz, eficiente y efectiva.

La auditoría interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Gestión Integral, que analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, influyentes en los resultados y operaciones propuestas en la Institución. Su objetivo es formular recomendaciones de ajuste o mejoramiento de los procesos a partir de evidencias, soportes, criterios válidos, y servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones a fin de que se obtengan los resultados esperados.

Las clases de auditorías que realiza el Área de Control Interno son:

**2.1 Auditoría Interna Integral:** Consiste en la verificación realizada a la unidad policial en todos los procesos y procedimientos que se ejecutan.

**2.2. Auditoría Interna Específica:** Consiste en la verificación realizada en una o varias unidades policiales, respecto de un proceso, procedimiento y/o actividad determinada, la cual solo podrá ser ordenada por el Director o Subdirector de la Policía Nacional.

**2.3. Auditoría Interna de Sistemas de Gestión:** Consiste en la verificación realizada a la unidad o proceso con el fin de comprobar la conformidad del Sistema con los requisitos de las normas de calidad, ambiental, seguridad de la información, seguridad y salud ocupacional, laboratorios de ensayos y calibración y gestión del riesgo, entre otros, y las establecidas por la entidad, así mismo verificar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Integral.

**2.4. Auditoría Interna Combinada:** Consiste en la verificación realizada a dos o más sistemas de gestión de diferentes disciplinas en una unidad o proceso policial.

**2.5. Auditoría Interna de Seguimiento:** Consiste en la verificación realizada a la unidad o proceso respecto de los planes de mejoramiento.

El Área de Control Interno también podrá realizar seguimiento a los planes de mejoramiento que existan en una unidad o proceso, en el ejercicio de auditorías internas integrales, específicas, sistemas de gestión y combinadas.

**3. Informe ejecutivo anual.** Es una de las herramientas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para evaluar el Sistema de Gestión Integral, en la actualidad se le incorporaron algunos elementos para verificar los aspectos clave del Sistema de Gestión de la Calidad. Esto permite identificar las oportunidades de mejora de los dos sistemas, que de manera estructural se aplicarán para contribuir al aseguramiento del cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Ésta herramienta se aplica con base en los lineamientos que sobre el particular expide en cada vigencia el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), interviniendo entre otras, Oficina de Planeación, Área de Control Interno, Secretaria General, Dirección Administrativa y Financiera, Inspección General y la Dirección de Talento Humano. El informe es generado en un aplicativo vía web, que incluye varias encuestas a manera de listados de chequeo y las conclusiones formuladas a partir de los resultados de cada elemento, componente y módulo de control del Sistema de Control Interno, así como de los requisitos más relevantes del Sistema de Gestión de la Calidad.

**4. Informe de control interno contable.** Se realiza de manera paralela y complementaria al informe ejecutivo anual, a partir de una evaluación independiente a los estados contables y a la información soporte que los genera, permitiendo emitir un concepto sobre la efectividad de los controles que posee la Institución para garantizar una información contable veraz, oportuna y que contribuya a la acertada toma de decisiones.

**5. Autoevaluación Institucional.** La autoevaluación Institucional es uno de los seis componentes del Modelo Estándar de Control Interno que permite a cada dueño de proceso y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la Institución.

Éste componente tiene el elemento Autoevaluación del control y gestión que comprende el monitoreo que se le debe realizar a la operación de la Institución a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros.

Es una vía para ayudar a la Institución a incrementar su habilidad para alcanzar los objetivos, esto se logra a través de las evaluaciones que se realizan a los procesos, con la intención de verificar la efectividad de las acciones que desarrollan y su aporte a los objetivos institucionales, es realizada con la participación de los responsables y ejecutores de los procesos, lo que permite la intervención de todos los funcionarios que intervienen en el desarrollo de los mismos, dinamizando de esta forma el control interno.

**6. Subcomités de Mejoramiento Gerencial.** Adicional a lo establecido en la resolución que se encuentre vigente sobre el particular que regule el funcionamiento de los subcomités de mejoramiento gerencial, éstos se constituyen en una de las herramientas vitales para el control en la institución. Deben ser los escenarios para verificar, revisar, evaluar, medir, realizar seguimiento y monitoreo a cualquier tema del ámbito institucional para identificar oportunamente las debilidades y promover la toma de decisiones, a través de la formulación de acciones de mejoramiento que permitan reencausar en los niveles estratégico, táctico y operacional, el normal desarrollo de los procesos, e incrementar el desempeño de los mismos.

Existen tres tipos de subcomités en la Policía Nacional:

**1. Subcomité central de mejoramiento gerencial.** Conformado por los directores y jefes de oficinas asesoras, y presidido por el Director General o su delegado, en el que dirimen y toman decisiones de carácter institucional en cualquier ámbito o tema que afecte el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión Integral.

**2. Subcomités regionales de mejoramiento gerencial.** Presidido por cada director, jefe de oficina asesora o comandante de región de policía o su delegado, e integrado de conformidad con la estructura orgánica vigente, con los jefes de dependencia, comandantes de unidades subordinadas y demás unidades de tercer nivel, en los ámbitos operativo, administrativo y docente, según sea el caso.

**3. Subcomités locales de mejoramiento gerencial.** Presidido por los directores, comandantes, jefes o sus delegados respectivos, en las unidades de tercer nivel como: policías metropolitanas, comandos de departamento, escuelas de formación, seccionales de sanidad, centros sociales, vacacionales, colegios y demás unidades de tercer nivel, e integrado por los jefes de dependencia, comandantes de unidades subordinadas en los ámbitos operativo, administrativo y docente, según sea el caso.

#### **CAPITULO IV ASPECTOS A CONTROLAR**

**ARTÍCULO 16. CONTROL AL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL.** El control al Sistema de Gestión Integral, es el más complejo a realizar por cuanto encierra todos los aspectos que dinamizan la Institución, sin embargo la forma de abordarlo comienza por sus componentes principales:

**1. Control al direccionamiento estratégico.** Que debe ser evaluado en primera instancia por la Oficina de Planeación como dueña del proceso Direccionamiento Estratégico, dentro de la evaluación del desempeño del mismo realizada a través de la medición y análisis a sus indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De otro lado realizando la medición y análisis a los indicadores del cuadro de mando integral institucional y del cuadro de mando integral de cada Dirección y Oficina Asesora. Esta evaluación permite medir la gestión en los procesos y en la estrategia y detectar desviaciones u oportunidades de mejora.

Similares herramientas emplea el evaluador independiente y evaluador externo para identificar en un ejercicio de auditoría, por medio de la comparación de evidencias reales contra el criterio de auditoría (que para el caso son las metas establecidas para los indicadores del cuadro de mando integral o del proceso), para brindar a la alta dirección información que conduzca a la toma de decisiones para la mejora.

**2. Control a la gerencia de procesos.** Se debe evaluar el modelo de operación por procesos, las caracterizaciones de los procesos, la documentación de los procedimientos, la interacción entre procesos, las responsabilidades y autoridades sobre los procesos, la administración del riesgo y la gestión ambiental, tomando como punto de comparación los lineamientos establecidos en el manual del Sistema de Gestión Integral con sus anexos, las actividades del proceso Direccionamiento del Sistema de Gestión Integral y de los procedimientos asociados al mismo.



**3. Control a la gestión del talento humano.** Donde se evalúa principalmente el proceso Dirección del Talento Humano con su despliegue y procedimientos, el modelo de gestión humana, los objetivos estratégicos de la perspectiva cliente; para identificar oportunidades de mejora en aras de incrementar el desempeño de este componente básico del Sistema de Gestión Integral.

**ARTÍCULO 17. CONTROL AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD.** Este control se realiza por medio de la evaluación al cumplimiento de los 242 requisitos, de los 10 principios, los 6 procedimientos obligatorios y los registros obligatorios, de la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000 o la NTC- ISO 9001 en sus respectivas versiones. El control a este Sistema en la Institución se realizará a través de la autoevaluación del control, de las auditorías internas de calidad y de las auditorías realizadas por el ente certificador.

**ARTÍCULO 18. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.** Que corresponde a la evaluación del sistema de Control Interno en sus 13 elementos de control que componen el Modelo Estándar de Control Interno.

El Instrumento para realizar esta autoevaluación será el mismo que utilice el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco del informe ejecutivo anual. El Proceso Dirección del Sistema de Gestión Integral, distribuirá los elementos de control del Sistema de Control Interno para su evaluación entre las Direcciones y/o Oficinas Asesoras que lideren procesos de primer nivel dentro de la Institución.

Las Direcciones y Oficinas Asesoras dueñas de procesos de primer nivel, para obtener la información, pueden efectuar muestras selectivas de sus unidades desconcentradas y dependencias subordinadas, previendo para las unidades operativas incluir entre otras, estaciones de policía; esta muestra deberá emplear herramientas estadísticas reconocidas en el ámbito académico, conservando los registros respectivos, sin que sea inferior al 25% del total de la población en cada autoevaluación.

La evaluación del Sistema de Control Interno se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011. Una vez ejecutada la evaluación las Direcciones y/o Oficinas Asesoras tendrán un plazo de 10 días calendario para la consolidación y reporte de los resultados de la evaluación del Sistema de Control Interno y ser enviada al dueño del proceso Control Interno.

Teniendo en cuenta la metodología establecida por la institución, y de acuerdo con los resultados obtenidos se formularán las acciones preventivas y correctivas necesarias para subsanar las debilidades encontradas, tarea que debe ser realizada por parte de cada responsable del elemento de control en la Institución o por cada dueño de proceso y se deben conservar los soportes de acciones correctivas, acciones preventivas y de mejora. Los resultados del ejercicio se presentarán ante el Subcomité de Mejoramiento Gerencial del nivel correspondiente a la unidad (Central, Regional o Local), para la toma de decisiones a que haya lugar.

**ARTÍCULO 19. AUTOEVALUACIÓN.** Los resultados de la autoevaluación en cualquiera de sus modalidades, deberán aplicar el procedimiento "Ejecutar acción correctiva, preventiva y corrección" con código 1MC-PR-0005 y demás lineamientos provenientes del proceso Mejora Continua.

A través de las actividades de fomento de la cultura del control, y por medio de la verificación, seguimiento y evaluación en las auditorías, el Área de Control Interno difundirá, socializará y controlará la realización de la autoevaluación del control y de la gestión en las unidades.

Si el dueño de proceso considera imprescindible y cuenta con los recursos necesarios, podrá realizar visitas de acompañamiento a algunas de las unidades desconcentradas que ejecutan su proceso, como mecanismo de recolección de la información para la autoevaluación del control de su proceso; para ello deberá incluirlo previamente dentro del programa de autoevaluación del control para la vigencia con el fin de verificar la eficacia, eficiencia y efectividad de cada una de las actividades, descritas en las caracterizaciones, despliegues, procedimientos, guías y demás herramientas diseñadas por el proceso Dirección del Sistema de Gestión Integral.

**1. Autoevaluación del Control.** La autoevaluación del control la deben realizar todas las unidades policiales, evaluando los controles internos de los procesos gerenciales, misionales, de soporte y de evaluación y mejora, que afectan su gestión de acuerdo a su nivel y mapa de procesos.

Las herramientas diseñadas para esto son la lista de chequeo para la autoevaluación del control de procesos, procedimientos, guías o protocolos, que permite evaluar los puntos de control y el informe de autoevaluación de la gestión y del control, que se encuentra en la Suite Visión Empresarial (SVE).

La autoevaluación del control se efectuará en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada vigencia. Resultado de esta, se deben conservar los soportes de acciones correctivas, acciones preventivas e iniciativas de mejora, teniendo en cuenta la metodología establecida por la Institución. Los resultados del ejercicio se presentarán ante el Subcomité de Mejoramiento Gerencial del nivel correspondiente a la unidad (Central, Regional o Local).

Los lineamientos y metodologías serán suministrados por el proceso del Direccionamiento del Sistema de Gestión Integral.

**2. Autoevaluación de la gestión.** La herramienta diseñada para esta autoevaluación será el informe de autoevaluación de la gestión y del control, que tendrá como soporte formatos que se encuentren publicados para tal fin en la Suite Visión Empresarial (SVE).

La autoevaluación de la gestión se reportará periódicamente, de conformidad con la metodología que emita el proceso Direccionamiento del Sistema de Gestión Integral.

**ARTÍCULO 20. OTRAS HERRAMIENTAS DE AUTOEVALUACIÓN.** La evaluación de la rendición de cuentas; quejas, reclamos y sugerencias; satisfacción del cliente; administración del riesgo; control del producto o servicio no conforme (a la unidad que aplique); información relativa a la percepción del cliente, respecto al cumplimiento de los requisitos; la deben realizar todas las unidades policiales, la herramienta diseñada para esto es el informe de autoevaluación de la gestión y del control, que se encuentre publicado en la Suite Visión Empresarial (SVE).

**1. Evaluación de la rendición de cuentas.** Escenario donde además de rendir cuentas al cliente interno y externo, se obtiene de primera mano retroalimentación del mismo, vital para la toma de decisiones que conlleven a la mejora del servicio.

**2. Evaluación de las quejas, reclamos y sugerencias.** Obtenida principalmente en las Oficinas de Atención al Ciudadano, donde se recopila información del cliente externo e interno que conllevan a tomar correcciones, acciones preventivas, correctivas o de mejora en la prestación del servicio y productos que genera la Institución a través de los diferentes procesos.

**3. Evaluación de la satisfacción del cliente.** Realizado normalmente a través de encuestas o entrevistas aplicadas inmediatamente después de suministrado el producto o prestado el servicio, para establecer el nivel de satisfacción del cliente, e identificar oportunidades de mejora para los mismos.

**4. Evaluación y seguimiento a la administración del riesgo.** Al evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de la administración del riesgo en cada proceso o en la Institución, se detectan debilidades o desviaciones que impulsan la mejora de este componente y contribuyen al aseguramiento en el logro de los objetivos institucionales.

**5. Evaluación y seguimiento del control del producto o servicio no conforme.** Realizado previo a la entrega o en el momento de entrega al cliente final, del producto o servicio que genera cada proceso, de tal manera que se detecten los productos o servicios defectuosos, es decir, los que no cumplen con las características o estándares mínimos establecidos y se adopten medidas para la mejora de los mismos.

**6. Seguimiento información relativa a la percepción del cliente, respecto al cumplimiento de los requisitos.** También realizado con encuestas externas que midan la satisfacción y percepción del cliente o verificaciones presenciales que pretenden establecer si el cliente percibe que se están cumpliendo los requisitos del producto o servicio conforme a sus necesidades o expectativas reales.

**7 Revisión por la Dirección.** Esta herramienta gerencial anual busca asegurar que el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral tenga la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad que la Institución espera en cumplimiento de las responsabilidades de la norma NTCGP1000.

El insumo principal para la realización de este ejercicio de evaluación es la consolidación de los resultados de los informes de autoevaluación de la gestión y del control que se realizan trimestralmente.

La evaluación y análisis obtenido a partir del uso de las otras herramientas de autoevaluación mencionadas se efectuará periódicamente, de conformidad con la metodología que emita el proceso Direccionamiento del Sistema de Gestión Integral. Resultado de esta, se deben conservar los soportes de acciones correctivas, acciones preventivas e iniciativas de mejora, teniendo en cuenta

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 00839 DEL 17/03/2015 HOJA NÚMERO 11  
“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL PARA LA REALIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO  
EN LA POLICÍA NACIONAL”

la metodología establecida por la Institución. Los resultados de cada ejercicio se presentarán ante el Subcomité de Mejoramiento Gerencial del nivel correspondiente a la unidad (Central, Regional o Local) para la toma de decisiones a que haya lugar.

**ARTÍCULO 21. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución 00264 del 01 de febrero del 2012 y demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los

General **RODOLFO PALOMINO LÓPEZ**  
Director General Policía Nacional de Colombia

Elaboró: MY. MAURICIO F. GÓMEZ M. - ARCOI  
Revisó: CR. GERMAN AUGUSTO NIETO BARROS - ARCOI  
Revisó: CR. FERNANDO A. TORRES GUZMÁN - ARCOI  
Revisó: CR. CIRO CARVAJAL CARVAJAL – SEGEN  
Revisó: CT. HÉCTOR GERARDO DAZA – OFPLA  
Revisó: CR. FABIAN L. CARDENAS LEONEL – OFPLA  
Fecha de elaboración: 05/01/2015  
Ubicación: Sitio en que se encuentra alojado el documento electrónico

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá  
Teléfonos 315 9033  
arcoi.gusap@policia.gov.co  
[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)

