



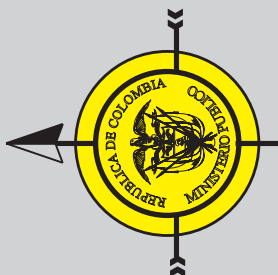
PROCURANDO

BOGOTÁ, D.C.

NOVIEMBRE DE 2002

No. 3

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION



EDITORIAL

El mal de la corrupción en Colombia ha transgredido todos los principios administrativos, legales y constitucionales que rigen la contratación estatal, foco de la problemática actual del país. La corrupción no es un tema coyuntural, está dentro de la estructura del Estado. Alguien propone y otro dispone. Es un acuerdo perverso de voluntades del sector público y privado.



El Ministerio Público en cumplimiento de las misiones institucionales, ha emprendido acciones preventivas y represivas frente a las actuaciones irregulares de los funcionarios públicos que intervienen en los trámites contractuales del Estado.

No obstante, el sistema represivo no soluciona los problemas de la corrupción, tiene que haber una función preventiva para evitar que los hechos ocurran y es aquí, donde tenemos que involucrarnos todos los colombianos y asumir el compromiso de enfrentar la gran corrupción; el Estado no puede actuar aislado, debe integrarse en un todo con la sociedad.

La nueva normatividad que entra a regir en enero próximo la actividad contractual nacional (Decreto 2170 del 30 de septiembre de 2002), es un reto mayor que plantea la Presidencia de la República a los Organismos de Control, llamados a garantizar la transparencia y ejercer funciones de vigilancia, control y represión a los funcionarios públicos que tienen a cargo el proceso de adjudicación y ejecución de contratos públicos.

Más allá de modificar los criterios con los que se manejan los recursos y bienes públicos, existe una exigencia de la sociedad a la que representamos: intensificar las acciones emprendidas para atacar la corrupción; vigilar y garantizar la efectividad de las actuaciones de los servidores públicos y los particulares involucrados en los procesos de contratación con el Estado, quienes deben responder civil, penal, fiscal y disciplinariamente por las consecuencias de sus actos y omisiones.

Ello implica de nuestra parte fortalecer la labor que venimos desarrollando en la lucha contra la gran corrupción con el firme propósito de satisfacer las necesidades colectivas y proteger los intereses comunes. El éxito en la consecución de estos propósitos está soportado por la firmeza con que manejemos las herramientas de las que nos ha dotado la nueva ley que reguló el proceso contractual.

EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN.



DE CONTACTO

Centro de notificaciones:

Un modelo del compromiso institucional y del buen servicio público

Secretaría General

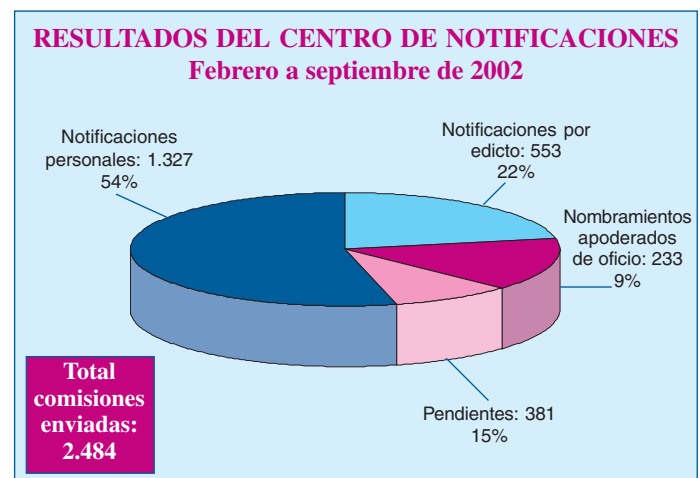
El Centro de Notificaciones de la *Procuraduría General de la Nación* trajo consigo cambios significativos en lo relacionado con los trámites, métodos y procedimientos adelantados en la diligencia de notificación, coadyuvando a la cultura del “buen servicio público” en desarrollo de las políticas institucionales ligadas al Programa de Modernización Institucional.

El Centro comenzó prestando el servicio a las Delegadas para la Contratación, Moralidad y Economía y Hacienda. Aunque el proceso como tal estaba óptimamente definido, el nombramiento de los defensores de oficio representaba la mayor dificultad porque se alcanzaban a nombrar hasta cinco apoderados de oficio que no venían o se excusaban, demorando meses el proceso y acercando aún más a la *Procuraduría General de la Nación* a la figura de la prescripción. Se hizo entonces un convenio con la Universidad Nacional para que los estudiantes de consultorio jurídico colaboren y apoyen la tarea de defensa oficiosa en los eventos donde no es posible la notificación personal del auto de cargos, situación que permitió la continuidad del trámite de los procesos que se habían represado.

La administración en su empeño por fortalecer el Centro de Notificaciones, logró el refuerzo de la planta de cargos, la adecuación espacial y particularmente el soporte informático con el Sistema de Registro de Notificaciones, SIRENO. Y podemos mostrar resultados porque el Centro empezó a extender su cobertura en la prestación del servicio: a partir de agosto se incorporaron las tres

delegadas disciplinarias del bloque de derechos humanos, desde septiembre se envían los comisorios a las Regionales y a partir de octubre todas las citaciones generadas en el nivel central para el resto del país, serán entregadas personalmente por la firma Aeroenvíos, lo que se constituye en la principal estrategia para acelerar la entrega de citaciones, que hasta la fecha, en la mayoría de los casos, venía retrasando entre 3 y 4 meses los procesos disciplinarios; ahora se espera que en el término de 48 horas se produzca la entrega.

Vale la pena destacar el grado de satisfacción que se registra en Bogotá por parte de los interesados, frente al servicio que presta el Centro de Notificaciones, porque además de que la notificación se realiza en minutos, los usuarios tienen fácil acceso al expediente, están en un cómodo lugar y son bien atendidos. Las siguientes cifras ilustran la labor del Centro de Notificaciones:



CONTENIDO

Editorial	17	Se requieren gerentes comprometidos con el cambio	21
<u>Punto de contacto:</u>		Bienestar para estar bien	22
Centro de notificaciones: Un modelo del compromiso institucional y del buen servicio público	18	Reflexiones sobre manejo del talento humano	22
La planeación y la importancia de los indicadores de gestión..	19	Cruciprocuro	23
La gestión de procesos, concepto básico en tecnología	20	Administrando el riesgo	23
Procuraduría: Al servicio de la ciudadanía	20	Investigaciones especiales en todos los frentes	24



LA PLANEACION Y LA IMPORTANCIA DE LOS INDICADORES DE GESTION

Oficina de Planeación

El éxito de la gestión de cualquier entidad, se inicia con una correcta planeación. De ahí la importancia de la gestión como herramienta de trabajo, que podemos visualizar como un ciclo continuo compuesto por cuatro fases básicas: planeación, ejecución, estudio o verificación y actuación.

La primera fase o de **planeación** se inicia a partir de la formulación de los propósitos básicos de la Entidad, que son los fines esenciales o directrices que definen la razón de ser, naturaleza y carácter de cualquier organización.

Estos propósitos proporcionan las pautas para el diseño de un plan estratégico que sirve de guía o referente a los demás planes y/o actividades de las dependencias de la Entidad.

La fase de **ejecución** implica el desarrollo de las actividades previamente determinadas en la planeación, contribuyendo al logro de los objetivos propuestos.

La fase de **verificación** consiste en la verificación y seguimiento a la gestión, con el fin de evaluar y retroalimentar al proceso de planeación a través de la comparación entre lo planeado y lo ejecutado.

La fase de **actuación** hace referencia a la formulación de propuestas que permitan corregir el rumbo de la gestión para lograr el cumplimiento de los fines misionales de la entidad.

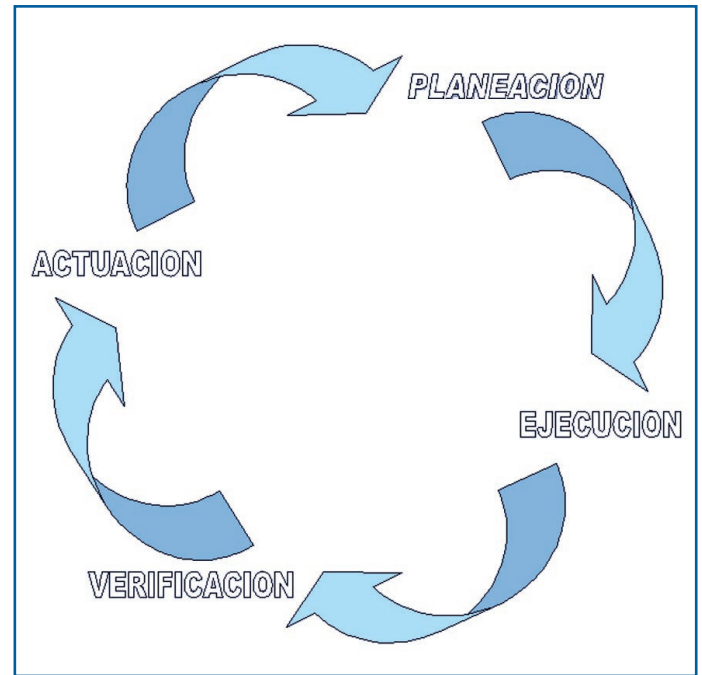
¿Cómo se relacionan los indicadores de gestión con todo lo anterior? ¿Cuál es su importancia dentro de la entidad?

Los indicadores de gestión muestran los resultados (comparando dos cifras o datos) sobre el grado de eficiencia o eficacia de las operaciones de la entidad, de una dependencia o un área.

El indicador facilita el control y autocontrol y por consiguiente la toma de decisiones en la medida en que sea posible relacionarlos con la cantidad, calidad, costos, oportunidad y productividad.

En este sentido la formulación y aplicación de indicadores de gestión es de vital importancia para la gestión de una entidad y ellos se encuentran presentes en cada una de las fases del ciclo de gestión mencionado anteriormente.

En la fase de planeación los indicadores de gestión permiten expresar en medidas tangibles y cuantificables los propósitos y/o objetivos que la entidad aspira a alcanzar dentro de sus planes estratégicos u operativos. Por ejemplo, en nuestra Entidad un objetivo es la aceleración y descongestión de la función disciplinaria. El indicador de gestión permite medir



este objetivo y darle una cuantificación a donde queremos llegar en nuestro propósito. Para este fin un indicador podría ser la variación porcentual de inventarios de procesos activos y nuestro objetivo, disminuir en un 30% dichos procesos.

En la fase de ejecución los indicadores de gestión permiten monitorear los grados de avance en las metas u objetivos propuestos y sirven de herramienta de autocontrol en la gestión.

En la fase de verificación sólo los indicadores permiten determinar si existen desviaciones entre lo que se planeó y lo que se está ejecutando y cuál es su grado de desviación permitiendo la toma de decisiones de forma objetiva y real.

La retroalimentación de la planeación, o fase de actuación, utiliza los resultados de los indicadores y el grado de desviación antes mencionado con el fin de corregir, a futuro, el rumbo de la gestión y establecer planes de mejoramiento ajustados a las condiciones reales de la entidad.

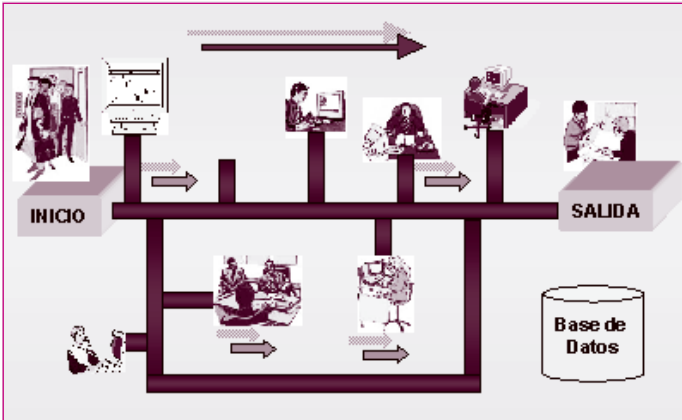
Por ello, la necesidad de implantar y desarrollar este nuevo sistema de indicadores de gestión tiene un fin: Contribuir a generar un ambiente que garantice la máxima eficiencia en nuestras labores, es decir, que permita hacer autocorrecciones a la gestión para ajustarlas al plan de la Entidad, analizar los resultados y proyectarlos en busca de mejores niveles de productividad y eficiencia.

Si somos conscientes de este proceso y nuestro esfuerzo se despliega de manera armónica y colectiva dentro del marco de la planeación, sin duda alcanzaremos los objetivos institucionales.



La gestión de procesos, concepto básico en tecnología

Oficina de Sistemas



El Plan Estratégico Informático que hace parte del Plan de Desarrollo de la *Procuraduría General de la Nación* está orientado, fundamentalmente, a facilitar al servidor de la Institución el desarrollo de su gestión y en general, a implementar efectivamente el moderno concepto de trabajo por procesos.

En este escenario, debe subrayarse que la tecnología de la era digital pretende cambiar el paradigma de ser una camisa de fuerza en la modernización, en donde los miembros de una organización sacrifican tiempo y esfuerzo adicional para trasladar datos e información, de flujos de trabajo tradicional, a bodegas informáticas, esquivas, extrañas y lejanas que generalmente son cajas negras que van muriendo con el tiempo, a una nueva tendencia que se impone, mucho más efectiva, democrática y humana, en donde quien se compromete con una actividad que agrega valor en una cadena de trabajo en equipo, recibe el apoyo de herramientas de gestión de procesos para culminar con éxito su responsabilidad.

La gestión de procesos ligada a la informática, nos da entonces la posibilidad de –a partir del análisis de los casos de negocio en una organización–, definir los macroprocesos, procesos, etapas y actividades, así como los actores comprometidos, los recursos y mecanismos de alerta temprana, que se traducen en un diagrama de flujo del trabajo interpretado de manera automática por el computador.

En este momento los conceptos de manejo de contenido o gestión documental, gestión de work flow, autogestión y autocontrol, gestión del líder, gerencia de la información e inteligencia de la organización, cobran vida. Y así, la informática, por medio de la disposición de redes de trabajo, de estaciones de acceso computarizado y de herramientas de software (lógica) apoya efectivamente la evolución y desarrollo de una organización.

Procuraduría:

Al servicio de la ciudadanía



Por: Carlos Ariel Useda

La *Procuraduría General de la Nación* en desarrollo del proceso de modernización puso a disposición de los ciudadanos bogotanos un moderno centro de atención, soportado en tecnología de punta, con servidores públicos comprometidos con la atención con calidad y eficiencia.

Los obsoletos conceptos de “colas de espera”, de desinformación y de limitación de servicios, quedaron superados con la agilización que reflejan los procesos de recepción y radicación de correspondencia, y de expedición automática de antecedentes disciplinarios, cuya inversión máxima de tiempo no supera los tres minutos, en un volumen diario de cerca de mil quinientos usuarios.

Son de destacar también, la automatización de la gestión de notificaciones, que aceleró notablemente los procesos disciplinarios, la atención directa y personalizada de reclamos ciudadanos relacionados con temas del menor y la familia y los asuntos de servicios públicos.

De igual manera el ciudadano encuentra en este Centro, una ventana abierta a la información a través de un sistema de autoconsulta, desarrollado con tecnología “.net” de Microsoft (alternativa de avanzada en el mundo moderno, orientada a internet) que le permite acceder a estaciones computarizadas con información detallada sobre procesos disciplinarios y de asuntos administrativos, así como radicar quejas, verificar el trámite de las mismas y obtener información de otras instituciones del Estado a través de “Web services” o servicios en la Web.

La revisión de la forma de hacer las cosas –que permitió optimizar la cadena productiva en cada caso de servicios–, la optimización de los recursos tecnológicos y físicos, y la ubicación del mejor talento humano, se tradujeron en un servicio con eficiencia, modelo para todas las instituciones del Estado colombiano.

El éxito de este proyecto es un trampolín para los planes de adecuación de espacios y descentralización en otras ciudades que incorporarán también servicios orientados a satisfacer, de manera oportuna e integral, las necesidades de los usuarios de las regiones.



INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO

Se requieren gerentes comprometidos con el cambio



La *Procuraduría General de la Nación*, a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público, inició un Diplomado de Alta Gerencia con la participación de la cúpula de la Institución, en cumplimiento de las políticas de mejoramiento del talento humano que el Señor Procurador General de la Nación trazó para la Entidad.

Más que leyes y normas nuestro país necesita gerentes, líderes, hombres visionarios y soñadores, administradores capaces de impulsar un cambio colectivo en las instituciones, de manera que se pueda contar con un ejército de funcionarios honestos, comprometidos con el servicio y deseosos de sacar esta nación adelante.

Las características de ese funcionario se deben moldear desde su educación primaria, secundaria y universitaria y complementar con la formación y capacitación. Por esto, la formación de profesionales debe orientar el conocimiento integral de varias disciplinas, y mucho más cuando la responsabilidad del cumplimiento de una política institucional recae sobre los jefes y el personal ejecutivo de una entidad, quienes deben tener una visión general de la organización y conocer lo que tiene que hacer un gerente efectivo.

Este funcionario-gerente debe diseñar la entidad de acuerdo con las necesidades y naturaleza de la misma, para lo cual requiere de herramientas e instrumentos que le permitan su trabajo planeado, organizado, buena ejecución y la evaluación permanente del mismo, sin olvidar su entorno, sus debilidades y fortalezas y por encima de todo, su compromiso leal y ético con la Entidad y el país.

La *Procuraduría*, como ente máximo de control de la gestión administrativa del Estado, debe mantenerse siempre a la vanguardia en los conocimientos relacionados con el manejo gerencial. Por ello, desde el Instituto de Estudios del Ministerio Público no hemos ahorrado esfuerzos para llevar la capacitación de los funcionarios, y por el contrario, siempre estamos atentos a suplir esas necesidades académicas del personal de la Institución, en todo el territorio nacional.

El Diplomado Alta Gerencia es el resultado de diagnósticos y la evaluación interna de nuestro funcionamiento. Construir, reconocer y practicar valores, a través de procesos, llevará a nuestro país al respeto de normas, a la verdadera prevención de problemas jurídicos y sociales que actualmente lo agobian; por eso hoy convocamos a todos los funcionarios para que nos “pongamos la camiseta” y logremos superar las barreras del pesimismo que asaltan a la sociedad.

Los funcionarios públicos estamos llamados a iniciar y apoyar la construcción de un país con calidad de vida, con reconocimiento permanente y recíproco del ser humano. La *Procuraduría* tiene una gran labor por cumplir en todos los campos de la sociedad y estamos seguros de lograrlo, en la medida que nuestra actuación obedezca a los principios mínimos de respeto a las leyes naturales y humanas.

Qué bueno que todos los funcionarios tengamos en cuenta la siguiente reflexión: “El respeto a las instituciones comienza en las instituciones, y las violaciones a las mismas, también comienzan en ellas”.



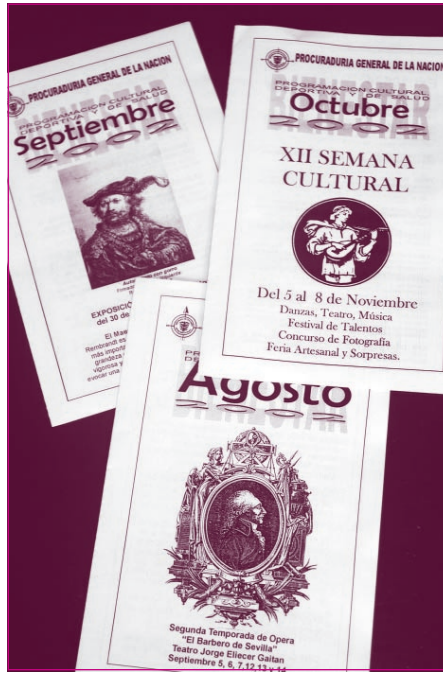
BIENESTAR para estar bien

Oficina de Desarrollo y Bienestar de Personal

La Oficina de Desarrollo y Bienestar de Personal, adelanta una serie de programas: en salud se realizan talleres y conferencias, jornadas de vacunación, exámenes; en cultura eventos diversos para todos los gustos, deportes y recreación, para los pre-pensionados salidas, talleres, conferencias; en salud ocupacional capacitaciones, plan de emergencia, entre otros.

El equipo de la Oficina de Bienestar despliega estrategias de divulgación como la publicidad en las carteleras, a través de internet, mediante remisión de oficios a los jefes, entrega de volantes en la entrada del edificio, cartas personalizadas, boletín mensual, información personalizada en la Oficina y vía telefónica, e inclusive organizamos rifas para motivar la asistencia y participación de los servidores en las distintas actividades programadas.

Realizamos la Feria de las EPSs y AFPs (Entidades Promotoras de Salud y Administradoras de Fondos de Pensiones) y el Taller



Conversatorio con el ISS y Cajanal que permitieron atender las inquietudes planteadas por los servidores que necesitaban obtener respuestas directas y claras, además brindar

soluciones a las distintas situaciones que generaron tropiezos en los servicios.

Aunque evidentemente no registramos una asistencia masiva de los funcionarios a esta feria, no vamos a cesar en nuestro empeño de buscar un acercamiento entre estas entidades y nuestros funcionarios, dada la vital importancia de estos asuntos de cara a nuestro futuro, nuestra salud y la de nuestras familias.

Los invitamos a reflexionar: EL BIENESTAR NACE CON USTEDES Y DENTRO DE USTEDES. La Oficina de Desarrollo y Bienestar de Personal adhiere a la política institucional de "puertas abiertas".... pero necesitamos que ustedes nos abran las suyas y nos permitan entrar para conocerlos más. ¡Sus aportes y sugerencias son muy importantes!

Se avecina la semana cultural de la *Procuraduría*. Los invitamos a participar en las actividades que se realizarán en el mes de noviembre: festival de talentos, concurso de fotografía y feria artesanal entre otros muchos eventos que preparamos especialmente pensando en usted.

Reflexiones sobre manejo del talento humano

Por: **Jorge A. Herrera Mazo**
División de Gestión Humana

Para nadie es extraño que son las personas quienes, en el contexto de las organizaciones, hacen o dejan de hacer; producen en la cantidad y calidad demandadas, o no; le imprimen agilidad a los procesos o los retardan; se preocupan por canalizar sus energías en la dirección de un mejor rendimiento laboral o se desvían de él porque sus intereses son ajenos a los de la entidad. En fin, son los seres humanos quienes prestan o no prestan el servicio de manera eficaz y eficiente, en procura de la obtención de los grandes objetivos organizacionales. Pero, ¿de qué dependerá que un servidor opte por una u otra posición en el desarrollo de su labor?

Indudablemente que la respuesta a este interrogante no podría, de manera alguna, dejar de lado el liderazgo y la motivación como aspectos determinantes del comportamiento individual en el campo laboral.

Sería exageradamente pretencioso querer profundizar en estos especializados temas aquí, pero podemos abordarlos de manera sencilla, a manera de esbozo general, para resaltar su marcada importancia en el tema que nos ocupa.

Para Michael Armstrong¹, liderar es lograr que las cosas se hagan cuando hay un objetivo que alcanzar o una tarea por cumplir y se

necesite más de una persona para hacerlo. Esto significa que todos los jefes son líderes, por definición, dado que sólo pueden hacer lo que tienen que hacer con el respaldo de su equipo, de su gente, a quienes deben inspirar o persuadir para que los sigan. El liderazgo trata entonces de estimular e incitar a personas y equipos a dar lo mejor de ellos mismos para alcanzar el resultado deseado.

Si desde este punto de vista se puede afirmar que la finalidad última del líder es alcanzar las metas que se propone con el apoyo y ayuda decidida y entusiasta de sus colaboradores, también se puede asegurar que éstas sólo se logran contando con su compromiso y cooperación, de manera voluntaria; es decir, con su motivación, con esa energía interior que hace que cada uno de ellos se comporte y actúe en la dirección indicada.

En tal sentido, la creación de un ambiente de confianza, en donde existan comunicaciones fluidas e imperen el respeto y trato digno, se convierte en el espacio ideal que todo jefe debe construir en procura de generar el suficiente oxígeno para que el fuego motivacional no solamente se encienda, sino que no se extinga y se alcancen los grandes objetivos en el marco de importantes e inaplazables propósitos comunes.

¹ ARMSTRONG, Michael. Gerencia de Recursos Humanos, Legis Editores S.A., 1991. Pág.86



CRUCIPROCURANDO

Por: Julio Armando González A.
Oficinista División Administrativa-Grupo Inmuebles

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
I										
J										

HORIZONTALES:

- A. Conformar el máximo tribunal de la justicia ordinaria.
- B. Inv. según el artículo 103 de la Constitución Nacional, es una forma de participación democrática. Inv. movimiento periódico y alternativo de ascenso y descenso de las aguas del mar debido a la combinación de las atracciones lunar y solar.
- C. Moneda de Filipinas, en plural. Escuadrilla de protección, fundada en 1925 por nacionalistas de probada lealtad, con el fin de proteger a Hitler y a los dirigentes nacionalistas.
- D. Desaparecido organismo, adscrito al Ministerio de Agricultura. Parte de un vegetal que tiene los órganos de la reproducción.
- E. Símbolo de voltamperio. Organización Internacional Olímpica Latinoamericana. Abreviatura de usted.
- F. Siglas de Associated Press. Iniciales de actor de cine estadounidense de los años 20, ganador de dos Oscars por las películas "Sargento York" y "Solo ante el peligro". Materia grasienta con que se unta.
- G. Fracaso completo.
- H. Inv. conjunción que denota negación. Régimen especial otorgado al municipio de Santa Fe de Bogotá, de conformidad con el artículo 322 de la Constitución del 91. Dos terminaciones verbales seguidas.
- I. Inv. proposición de censura, muy común en el Senado.
- J. Inv. las funciones de esta oficina se encuentran establecidas en el artículo 11 del Decreto 262 de 2000.

VERTICALES:

- 1. Lo que debe tener toda decisión de fondo, de conformidad con el artículo 19 de la nueva Ley 734 de 2002.
- 2. Símbolo químico del astato. Allí se expiden los Certificados de Antecedentes Disciplinarios.
- 3. Trastorno metabólico hereditario con aumento de la formación del ácido úrico y reducción de la eliminación de éste. Conjunción que enlaza vocablos u oraciones expresando negación.
- 4. Impuesto que afectará la canasta familiar de los colombianos. Inv. el nuevo cuerpo de Leyes Disciplinarias, sancionado el 5 de febrero de 2002.
- 5. Uno de los objetivos que se debe realizar con el esfuerzo unificado de todos los funcionarios de la Entidad, para lograr la mejor gestión en el año 2002.
- 6. Eje principal, normalmente aéreo, de las plantas superiores. Símbolo químico del cerio.
- 7. Por medio de este Acto Administrativo, emite las disposiciones el señor Procurador.
- 8. Inv. dios egipcio del sol y de la creación. En términos jurídicos, enunciado imperativo que con carácter general y abstracto se dirige a los ciudadanos y a los integrantes de los diversos poderes.
- 9. Departamento encargado de controlar el pasado judicial de los colombianos. Inv. pronombre personal de la segunda persona.
- 10. Inv. La Oficina de Prensa, tiene mucho que ver con esta carrera profesional.

SOLUCION AL CRUCIPROCURANDO ANTERIOR:

HORIZONTALES: ELDEFENSOR – FIAT- POETA – BUN – CONI – ER – LIOSA – TROVAD DUO – ARIR – ORC – LASTRES – IN – EDEN – PASAN – GOTERA – PROCURANDO.

VERTICALES: PRESIDENTE – LAURA – DE – BID – VAREGO – FE – CONTROL – SIRIS – UT – PE – REPARTO – SION – LARA – SENADO – SAN – OTO – URNA – RACIOCINIO.

ADMINISTRANDO EL RIESGO

Oficina de Control Interno

Para el éxito en la implementación de una adecuada administración del riesgo, es indispensable adoptar la cultura de la identificación y prevención del riesgo, también es necesario que exista claridad sobre las políticas definidas en la Entidad y la sensibilización de los funcionarios sobre la importancia del tema en el logro de la misión y objetivos Institucionales.

Es nuestro propósito garantizar el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales a través de la prevención y administración de los riesgos, por ello, se diseñó un instructivo con el fin de iniciar la segunda etapa del Proyecto Administración del Riesgo en la *Procuraduría General de la Nación*, que fue enviado a cada una de las dependencias con el propósito de realizar un diagnóstico mediante la identificación, análisis y determinación de los riesgos, haciendo referencia exclusivamente a los posibles riesgos que puedan presentarse durante el desarrollo y ejecución de los procesos y/o procedimientos propios de las dependencias.

Sin embargo, algunas dependencias no lo interpretaron en este sentido y en sus respuestas incluyeron aspectos que tienen que ver con salud ocupacional, seguridad personal, seguridad del edificio, situaciones de orden público y suministro de elementos de trabajo, para los cuales existen mecanismos de información pertinentes. Por lo tanto en este diagnóstico de riesgos de procesos y procedimientos, no serán tenidos en cuenta.

Agradecemos a las dependencias que enviaron la información requerida, ya que es importante que todos seamos participes en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir los riesgos.

PROCURANDO

Director:

Edgardo José Maya Villazón
Procurador General de la Nación

Coordinación y Edición:
Oficina de Prensa

Envíe sus comentarios y aportes a
larteaga@procuraduria.gov.co

Carrera 5ª No. 15-80 - Piso 27
Extensiones 12716 - 12715 - Fax 283 02 62



Investigaciones especiales en todos los frentes

Dirección Nacional de Investigaciones Especiales

Convenio Interadministrativo de Intercambio de Información



El Procurador General de la Nación y el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Información y Análisis Financiero (UIAF) del Ministerio de Hacienda, suscribieron un Convenio Interadministrativo de intercambio de información, con el fin de contribuir al adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Este convenio le aporta a nuestra Entidad un sistema de información basado en la última tecnología que permite centralizar, sistematizar y analizar información relacionada con operaciones reportadas como sospechosas, transacciones financieras y comerciales y cualquier otra que sea de interés para luchar contra el delito de lavado de activos en Colombia.

Esta nueva herramienta obtenida gracias a la gestión adelantada por el Director de Investigaciones Especiales, Francisco Javier Farfán Molina, le permitirá a la **Procuraduría** agilizar los procesos disciplinarios que adelanta y contribuye a la modernización de la Entidad, ya que el convenio permite acceder de manera casi instantánea, a toda la información financiera del país, es decir, a las bases de datos donde se encuentra dicha información.

Fortaleciendo las funciones de Policía Judicial

La Dirección Nacional de Investigaciones Especiales emitió la Directiva 01 de 2002 que define y regula las funciones de Policía Judicial en la **Procuraduría General de la Nación**, con el fin de unificar procedimientos para evitar errores y múltiples interpretaciones de la norma.

Las funciones de Policía Judicial son atribuciones que la Constitución y la Ley asignaron a nuestra Entidad como especiales y pueden ser ejercidas por el Procurador General, el Director Nacional de Investigaciones Especiales o cualquier funcionario, en ocasiones que lo ameriten, delegado por el Procurador para lograr una pronta, eficiente y eficaz administración de justicia.

Es necesario actuar con especial cuidado y respeto, es por esto que cualquier funcionario investido por la función de Policía Judicial debe estar preparado para cumplir exitosamente la misión.

A través del Plan Colombia, Estado Unidos está cooperando en la capacitación de funcionarios de la **Procuraduría**, Contraloría y Fiscalía, entre otras, que cumplen funciones de Policía Judicial. Así mismo, estas Entidades deben trabajar en la misma dirección y sus funciones deben ser las



mismas, por esto están recibiendo formación y conocimientos comunes.

La Dirección Nacional de Investigaciones Especiales presta apoyo a los proyectos de Escuela Unificada y como fruto de dichos esfuerzos se adoptó un Manual Unificado de Policía Judicial, donde se regulan de manera específica las funciones de Policía Judicial a cargo de la **Procuraduría**.

Así mismo, se estableció un convenio con ICITAD “Programa de Asistencia en el Adiestramiento para Investigación Criminal” con el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, para capacitar 600 funcionarios de la **Procuraduría** en materia de Policía Judicial. El curso piloto se realizó el pasado 7 de octubre con la participación de algunos funcionarios de la Entidad.