



# **Colegio Profesional de Administradores Policiales**

## **Plan de Desarrollo COLPAP 2025 - 2030**

**Bogotá D.C., febrero de 2025**

## **CONTENIDO**

- ❖ Introducción
- ❖ Definiciones estratégicas
- ❖ Misión
- ❖ Visión
- ❖ Principios Organizacionales
- ❖ Valores corporativos
- ❖ Políticas de la Organización
- ❖ Grupos objetivo y partes interesadas
- ❖ Modelo de desarrollo y servicios
- ❖ Servicios ofertados
- ❖ Oferta de valor
- ❖ Recursos estratégicos
  - Conocimiento y experiencia
  - Sustento legal y reglamentario
  - Proyección nacional y territorial
  - Acceso a las autoridades político-administrativas y a la comunidad en general
- ❖ Pilares del Plan de Desarrollo
- ❖ Propósito Superior
- ❖ Objetivos Estratégicos
  - Objetivos Específicos
- ❖ Seguimiento, Monitoreo y Evaluación

## ***Introducción***

El presente documento es el resultado de la revisión del Plan de Desarrollo actual, realizado por varios integrantes del consejo directivo, al cual se ha dedicado tiempo, esfuerzo y conocimiento, para reformular el documento que dé continuidad a la línea prospectiva y visionaria que se trazó desde el plan 2020 – 2025 y seguir avanzando hacia un futuro muy promisorio, con saltos cualitativos hacia el progreso, posicionamiento y desarrollo integral del Colegio Profesional de Administradores Policiales.

No es un ejercicio fácil ya que implica “tener en la cabeza” el COLPAP y luego llevarlo hacia el escenario futuro, en que hay que considerar múltiples aspectos donde se conjuga lo ya realizado, lo que está pendiente y lo que se propone para el futuro, y luego estructurarlo metodológicamente para acercarnos a una formulación válida y coherente que ciertamente nos pueda llevar al desarrollo de la misión y alcanzar el propósito superior que nos ubica en el logro de nuestra visión.

El presente Plan de Desarrollo se constituye en documento rector que marca la línea que debe seguir el Colegio y sus directivos, el cual asegura un rumbo concreto y claro dentro del marco de las políticas aquí determinadas, que se constituyen en esa tabla propositiva y regulatoria a la cual deben ceñirse el comportamiento y las acciones de quienes integran el COLPAP en todos los procesos de gestión que desarrollen.

Como está dada la estructura de este tipo de documentos de planeación estratégica, nuestro Plan de Desarrollo inicia abordando la misión y la visión, las cuales fueron reflexionadas nuevamente y ajustadas en su forma, lo que mejora su contenido haciéndolo más apropiado a los postulados que como administradores policiales integrantes del Colegio, entendemos y deseamos seguir hasta su cumplimiento.

Se incorporan cinco (5) principios institucionales, que determinan las normas de conducta que guían a los integrantes del Colegio. En cuanto a los valores, se han incrementado a ocho (8) pues consideramos que axiológicamente nos identifican y al profesarlos, nos hacen una organización ejemplar y modelo para la sociedad. De igual forma se formulan siete (7) políticas institucionales, que encierran los compromisos con la organización, con nuestros Colegiados, con los usuarios y con la sociedad en general, acordes a los últimos desarrollos normativos y coherentes con los postulados globales entre ellos los objetivos de desarrollo propuestos por las Naciones Unidas.

El modelo de desarrollo y servicios se ha modificado y actualizado conforme al nuevo objeto social determinado para el COLPAP en el nuevo Estatuto recientemente aprobado, el cual tiene una amplitud muy favorable para el desarrollo de la organización.

Uno de los aspectos centrales de esta propuesta es la modificación al pasar del planteamiento de varios propósitos superiores del plan anterior, a la formulación de un

gran Propósito Superior, que busca inspirar a todos los integrantes y movilizarlos conscientemente para que autónomamente aportemos y hagamos mucho más por nuestro Colegio, dentro del alcance y posibilidades que cada uno tengamos, pues como dijo uno de nuestros expresidentes “el Colegio es una herencia perenne para los administradores policiales” (BG. RP. Hipólito Herrera Carreño)

En este orden de ideas, y para mejor comprensión, los propósitos superiores del plan anterior se están asumiendo como objetivos estratégicos, incorporando uno nuevo como objetivo estratégico número cinco. Ya lo observará cada uno cuando realice el estudio detallado de este plan. Algunos objetivos específicos fueron suprimidos ya que en este período fueron cumplidos y se han formulado varios objetivos específicos nuevos, resultado de la contextualización y análisis evolutivo del contexto social, donde observamos que las tecnologías, la digitalización, y la necesidad de adoptar la ciberseguridad debían ser considerados dentro del proceso de desarrollo del COLPAP, para avanzar coherentemente con los cambios del entorno.

Igualmente, se da continuidad a gran parte de los Objetivos Estratégicos, pues al observar la evaluación encontramos que aún son muy aplicables y encierran los propósitos deseables a donde se quiere llevar al Colegio, pues de lograrlos, alcanzaríamos un sitio de relevancia y reconocimiento muy alto en el contexto nacional e internacional.

De tal manera que, se definieron siete (7) Objetivos Estratégicos en este Plan, muy prospectivos, bastante amplios y muy prometedores, tanto como cada quién lo comprenda y decida vincularse, aportar, y apostarle a una organización joven como lo es el COLPAP, que encierra las añoranzas de muchos administradores policiales que lograron mucho en nuestra institución policial, pero que les faltó mucho más por aportar y lograr, personal y profesionalmente, y desean poder hacerlo dentro de esta organización, el COLPAP, que se erige como una gran cofradía creada solo para algunos; los administradores policiales Colegiados.

En la parte final, se incluye el proceso de seguimiento y evaluación del Plan, considerado fundamental para asegurar la planeación, la implementación y toda la gestión que deberá desarrollarse para lograr los resultados esperados, que nos puedan acercar superlativamente al logro del propósito superior y de nuestra visión.

Esta gesta, requerirá del compromiso y la participación de todos los colegiados tanto del servicio activo como de la reserva policial y de nuestros fundadores, pues se hace necesaria e imperativa, si deseamos ver el COLPAP posicionado en el contexto nacional e internacional y a nuestra profesión de administración policial, reconocida y valorada por la comunidad en general.

***CR. RP. Jorge Elías Salazar Pedreros***  
***Presidente Nacional Colegio Profesional de Administradores Policiales***

# **PLAN DE DESARROLLO DEL COLEGIO PROFESIONAL DE ADMINISTRADORES POLICIALES. COLPAP 2025 - 20250**

## ***Definiciones Estratégicas***

Los postulados que inspiran y movilizan la gestión general del Colegio Profesional de Administradores Policiales COLPAP; son:

### ***Misión:***

***El Colegio Profesional de Administradores Policiales tiene como misión, acompañar al Administrador Policial y ejercer control al ejercicio de su profesión, aportando al fortalecimiento de sus conocimientos, para prestar con calidad el servicio de consultoría, asesoría, auditoría, administración, capacitación e investigación, en el campo de la convivencia y la seguridad a las instituciones públicas y privadas.***

### ***Visión:***

***A 2030, El Colegio Profesional de Administradores Policiales, será reconocido por su liderazgo a nivel nacional e internacional como órgano de consultoría y asesoría en seguridad pública y privada a instituciones públicas y privadas, a través de un excelente equipo de profesionales, adoptando la cultura ciudadana como principio de alto valor para fortalecer la convivencia y la seguridad.***

## ***Principios Institucionales***

Son las máximas de carácter general y universal que orientan la conducta de los integrantes del COLPAP en el desarrollo de las actividades propias de la organización, estos son:

1. Acatamiento a las normas legales
2. Transparencia
3. Comportamiento ético
4. Respeto a los derechos humanos
5. Calidad y excelencia en el servicio
6. Pluralidad, Unidad y participación

### ***Valores corporativos:***

Las cualidades y atributos que se practican dentro de la cultura COLPAP e identifican a sus integrantes son:

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1-Integridad   | 2-Honestidad      |
| 3-Compromiso   | 4-Responsabilidad |
| 5-Conocimiento | 6-Solidaridad     |
| 7-Efectividad  | 8-Excelencia      |

### ***Políticas de la Organización***

- 1- Política de desarrollo organizacional proyectivo y contextualizado a los cambios del entorno que respeta la dignidad humana, aplica prevención al acoso sexual y laboral, ajustado a las normas legales, principios y valores del COLPAP.
- 2- Política de transparencia en todos los asuntos del Colegio, especialmente en la gestión presupuestal, el manejo de los recursos y de la información, apegado a la Constitución y las normas legales.
- 3- Política de planeación y toma de decisiones participativa en los asuntos estratégicos y trascendentales.
- 4- Política de gestión documental transparente y responsable con el medio ambiente.
- 5-Política de trabajo en equipo fundamentada en la comunicación empática y las relaciones respetuosas, proactivas y profesionales.
- 6-Política de implementación tecnológica para el acceso de los ciudadanos y partes interesadas a la información pública y para avanzar a la excelencia del servicio por medio de la automatización de los procedimientos y trámites en línea.
- 7-Política para contribuir a reducir el impacto ambiental mediante la utilización de materiales renovables y su buena utilización en los procedimientos administrativos.

### ***Grupos Objetivo y Partes Interesadas***

El Colegio Profesional de Administradores Policiales identifica como usuarios los siguientes:

- Colegiados y Administradores Policiales
- Instituciones y entidades del Estado:
  - Rama Ejecutiva: Autoridades gubernamentales del orden nacional y territorial
  - Ramas del Poder Público: Judicial, Legislativa
  - Órganos de Control
  - Policía Nacional
- Sector privado:

- Empresariado, industria, comercio
- Seguridad privada
- Comunidad Nacional Organizada:
  - Veedurías
  - Juntas de acción comunal
  - Organizaciones comunitarias
  - Organizaciones gubernamentales
- Comunidad Internacional
  - Agencias internacionales
  - Organizaciones no gubernamentales
  - Instituciones de educación e investigación internacionales
  - Organizaciones de consultoría y auditoría internacionales

## ***Modelo de Desarrollo y Servicios***

El Colegio Profesional de Administradores Policiales es una persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, de beneficio común, preparada para cumplir su objeto social en el ámbito público y privado, y para asumir las funciones públicas que le delegue el Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la constitución política, la ley y demás normas que la modifiquen o reglamenten. Así mismo, es de carácter gremial, profesional y democrático, con sujeción a los valores y principios constitucionales, especialmente la solidaridad, la unidad, la participación y la pluralidad. (ARTICULO 5. ESTATUTO COLPAP)

La ley 1249 del 27 de noviembre de 2008, reglamenta el ejercicio de la profesión de administrador policial y crea el Colegio Profesional de Administradores Policiales. Esta Ley le da atribuciones al Colegio para actuar como órgano de consulta y asesoría del Estado y de los particulares en todos los temas que tengan relación con la seguridad pública y privada y para avalar las auditorías de seguridad que sean ordenadas por ley o reglamento. Igualmente le da la función de promover el estudio de la profesión y propender por el mejoramiento académico, técnico y moral de sus colegiados.

Este mandato legal y estatutario le abre el campo para ofrecer por medio de los profesionales en administración policial servicios de consultoría, asesoría y auditoría por medio de convenios, contratos o alianzas con entidades públicas y privadas.

Los recursos económicos del Colegio Profesional de Administradores Policiales son limitados, pero bajo el concepto de optimización y racionalización se aplicarán enfocados al desarrollo de actividades en los siguientes campos:

1-Promoción de la cultura ciudadana para la convivencia.

2-Investigación de la convivencia, la seguridad pública y la seguridad privada, la administración policial, la ciencia de policía, la gestión territorial de la convivencia y la seguridad, entre otros.

3-La consultoría, asesoría y auditoría en seguridad pública y privada.

4-El fortalecimiento académico de los Colegiados y los administradores policiales.

5-El estudio de la disciplina del saber y afines.

6-La formación y capacitación en seguridad pública, seguridad ciudadana y seguridad privada.

7-La observación y monitoreo de la convivencia y la conflictividad ciudadana.

El desarrollo y consolidación de estas actividades buscan el crecimiento del Colegio, su reconocimiento y posicionamiento que permitan fortalecer sus recursos económicos y financieros que le den sostenibilidad y solvencia para hacer aportes importantes al mejoramiento de la convivencia ciudadana del país, por medio de una gran participación de los administradores policiales colegiados.

El modelo de desarrollo del Colegio Profesional de Administradores Policiales se basa en la estructuración y ejecución de un Plan de Desarrollo, donde se fijan los Objetivos Estratégicos y los Objetivos Específicos que apuntan al logro del Propósito Superior que llevará al COLPAP a alcanzar su visión.

### ***Servicios Ofertados***

El Colegio Profesional de Administradores Policiales cuenta con un portafolio de servicios amplio, que se fundamenta en el ofrecimiento de servicios de consultoría, asesoría, auditoría, formación, capacitación e investigación en los temas relacionados con la seguridad pública, la seguridad privada, la convivencia y la seguridad ciudadana, entre otros, desarrollados por profesionales expertos en administración policial y disciplinas afines, con enfoque territorial para aportar al mejoramiento de la convivencia y la seguridad de los ciudadanos.

### ***Oferta de Valor***

Los beneficios que pueden esperar nuestros clientes por los servicios que preste el Colegio Profesional de Administradores Policiales serán diferenciados de acuerdo a cada grupo objetivo, ajustados a las necesidades y expectativas particulares de los interesados, marcados por la calidad, el conocimiento, la experiencia y el deseo de servir, que proporcionará en nuestros usuarios altos niveles de satisfacción y confianza hacia nuestra organización.

### ***Nuestra promesa a los grupos objetivo***

-Profesionales administradores policiales expertos en gestión de la convivencia en todas sus dimensiones.

-Servidores formados con competencias y habilidades para prestar servicios con conocimiento y experiencia.

- Compromiso con la calidad y la excelencia.
- Talento humano que entienden las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, y que brindan un trato solidario, respetuoso y efectivo.

### ***Recursos Estratégicos***

El Colegio Profesional de Administradores Policiales cuenta con recursos estratégicos valorados de la siguiente forma:

- 1-Talento humano con conocimientos multidisciplinarios afines a la administración policial y experiencia obtenida de la intervención in situ con relacionamiento directo con autoridades y con la comunidad en general.
- 2-Sustento, soporte y respaldo legal y reglamentario.
- 3-Ubicación de los profesionales a nivel central, regional y local.
- 4-Alto nivel de coordinación y acceso a las autoridades político-administrativas nacionales, regionales y locales.
- 5-Relación directa de coordinación y entendimiento con el nivel directivo de la Policía Nacional y organismos de justicia e investigación criminal.

### **Conocimiento y experiencia:**

La formación profesional del administrador policial, complementaria a la profesión de policía, se constituye en un tanque de conocimiento que se conforma desde el estudio del pregrado y la graduación del profesional quien comienza la construcción de su experiencia por medio de la práctica directamente con la aplicación del servicio policial en la comunidad y que se va nutriendo a través del tiempo por medio de cursos, diplomados y especialización, que van fortaleciendo su perfil profesional brindándole capacidades y habilidades para ejercer la profesión en la institución policial y posteriormente en el retiro en cargos de la administración pública nacional, regional o local en este campo.

La dirección y desarrollo de actividades en los procesos de prevención, atención, restauración e investigación de problemas y hechos que afectan la seguridad y la convivencia ciudadana, se convierten en un laboratorio situado en la realidad de un territorio y del ambiente cotidiano en que se desarrollan las actividades sociales y públicas de los ciudadanos, que le permiten formular y gestionar propuestas de solución a las problemáticas mas cercanas a la comunidad.

El conocimiento de nuestros profesionales, como activo estratégico, se complementa con los estudios de posgrado como doctorados, maestrías, y especializaciones en campos como la gestión territorial de la convivencia y la seguridad ciudadana, la investigación criminal, la prevención del delito, la cultura ciudadana para la convivencia pacífica, la ciencia de policía y el derecho de policía, entre otros.

### **Sustento legal y reglamentario:**

La Ley 1249 de 2008 y los Estatutos del Colegio Profesional de Administradores Policiales son un respaldo valioso que permite al Colegio actuar con más solvencia y sustento en el desarrollo de los propósitos que se ha fijado y consolida la confianza y credibilidad en nuestra organización.

La herramienta legal le permite abrir espacios en el ámbito del sector público y en el sector privado para ser atendido y tenido en cuenta en sus propuestas y acciones. Sumado a ello, en el campo internacional en todos estos mismos temas desarrollando convenios internacionales de formación, capacitación y consultoría.

### **Proyección nacional y territorial:**

El Colegio Profesional de Administradores Policiales está constituido por profesionales colegiados que están ubicados en el territorio nacional tanto en el servicio activo como en la reserva policial, los cuales bajo los lineamientos del Colegio pueden actuar en los diferentes servicios y propuestas que surjan ante el nivel nacional como en los territorios locales.

Así mismo los Estatutos del COLPAP, permiten la creación de Capítulos Regionales que en un futuro se convertirán en escenarios estratégicos para el desarrollo y el posicionamiento del COLPAP.

### **Acceso a las autoridades político-administrativas y la comunidad en general:**

En complemento al anterior, al estar el Colegio Profesional de Administradores Policiales integrado por profesionales de policía del nivel de oficiales que desarrollan su gestión en coordinación y apoyo con las autoridades político-administrativas a nivel nacional y territorial, los cuales generan vínculos que potencializan el desarrollo de las funciones y atribuciones que le otorga la Ley 1249 de 2008 y sus Estatutos al COLPAP.

La mayor garantía de apoyo y coordinación entre nuestros profesionales y la institución policial a nivel territorial, posibilitan una mejor gestión de las propuestas que se desarrollen en el campo de la seguridad ciudadana y la convivencia y una atención diferenciada por encontrarse en el territorio donde desarrollan la actividad.

### ***Pilares del Plan de Desarrollo***

Son las columnas fundamentales sobre los cuales se erigirá todo el desarrollo de la estructura organizativa y funcional del COLPAP, que además permitirán cumplir la misión y lograr los objetivos estratégicos planteados para alcanzar el propósito superior y la visión.

Los Pilares del Plan de Desarrollo del COLPAP son:

## **1- Desarrollo estructural del Colegio de Administradores Policiales.**

El Colegio Profesional de Administradores Policiales cuenta con una estructura organizacional determinada en el Estatuto COLPAP, la cual debe ser desarrollada y actualizada periódicamente para asegurar un funcionamiento eficiente y eficaz que le permita al COLPAP desarrollar el objeto social, las responsabilidades y compromisos estatutarios con los Colegiados, lo pertinente a los Administradores Policiales y la comunidad en general, además, todas las funciones y atribuciones conferidas al Colegio Profesional de Administradores Policiales en la Ley 1249 de 2008, que en suma, le permitan al Colegio ser una organización competitiva y muy bien posicionada en el contexto nacional en el campo de la seguridad pública, la seguridad privada y los campos afines.

## **2- Fortaleza y Sostenibilidad Económica.**

El factor económico debe potenciarse para lograr superávit en cada ejercicio anual de actividades y poder mantener un equilibrio presupuestal que aseguren su supervivencia, escalonadamente poner en marcha la estructura administrativa funcional para cumplir todas las funciones mencionadas y que le permitan con suficiencia desarrollar programas de beneficio para los Colegiados (asociados), y en lo pertinente los administradores policiales y la comunidad en general.

## **3- El tanque de conocimiento.**

El conocimiento es un insumo estratégico para el COLPAP, por ello, el Colegio debe propiciar los espacios para la formación continuada de los colegiados, apoyar dentro de sus capacidades actividades complementarias para el fortalecimiento del perfil profesional, e identificar los perfiles académicos de los administradores policiales para conformar una cantera que pueda ir llenándose periódicamente, con la cual se atenderá el campo de acción de la profesión, los cargos del campo ocupacional que le señala la Ley 1249 y todas las actividades que surjan para el COLPAP donde requiera las capacidades y competencias de los administradores policiales.

## **4- El posicionamiento de la Administración Policial como profesión.**

Con el desarrollo de actividades permanentes de gestión para lograr el reconocimiento de la profesión y el posicionamiento y valoración del administrador policial en el sector público y privado del Estado colombiano, el Colegio Profesional de Administradores Policiales potenciará su reconocimiento y contribuirá a abrir espacios para los profesionales, especialmente cuando ya se encuentran en el retiro de la institución policial, en los cuales pueda seguir contribuyendo en el campo de la convivencia, la seguridad pública, ciudadana y privada.

## **5- La calidad y excelencia de los servicios que presta el COLPAP.**

El Colegio Profesional de Administradores Policiales garantizará por medio de estándares de calidad la excelencia de los servicios de consultoría, asesoría, auditoría y los demás que se derivan del campo de acción y de todas las atribuciones conferidas por la Ley 1249 de 2008; además de las correspondientes al desarrollo del objeto social.

### ***Propósito Superior***

El propósito superior, definido por el EY Beacon Institute y Harvard Business Review, dice "Es una razón de ser aspiracional, que inspira y hace un llamado a la acción a la organización, generando beneficios a la sociedad."

En coherencia a este postulado, el Propósito Superior del COLPAP, busca inspirar a sus creadores y Colegiados alrededor de un enfoque filosófico de la organización, para conectar desde lo emocional, los esfuerzos y talentos, y así producir la sinergia que actúe como combustible supradimensional, que jalone el engrandecimiento y la representatividad del Colegio, y este, en la acción, genere la percepción de una organización con la cual los grupos objetivo enganchen y se puedan identificar.

El Propósito Superior del COLPAP está planteado en congruencia con la misión, la cual visualiza los principales compromisos, anhelos y aspiraciones de la Organización hacia el futuro, marcando por medio de los objetivos institucionales el camino a seguir para alcanzarlo.

En este contexto, **el Propósito Superior del Colegio Profesional de Administradores Policiales plantea:**

***"Aportar a la excelencia del ejercicio de la profesión de administración policial, que inspire credibilidad y confianza a la sociedad colombiana y la comunidad internacional".***

### ***Objetivos Estratégicos (OE)***

El COLPAP soportado en sus pilares y propiciando las sinergias de todos los fundadores, los Colegiados (asociados), los dignatarios, los colaboradores externos y los apoyos extra institucionales, debe definir los objetivos estratégicos.

Para este fin se desarrolló el planteamiento a los integrantes del consejo directivo para pensar y reflexionar, inicialmente de forma individual y luego desarrollar sesiones de reunión para escuchar, analizar y concertar las líneas que deben marcar el camino para el desarrollo del COLPAP en el mediano y largo plazo.

Posteriormente el equipo designado para el desarrollo de esta meta del plan de acción 2024 produjo los comunicados y los encuentros recibiendo las iniciativas y propuestas

por parte de los consejeros. Como resultado de esta gestión participativa se concretó la propuesta para formular los objetivos estratégicos del COLPAP.

Cabe decir, que los objetivos estratégicos (O. E.) visualizan al Colegio Profesional de Administradores Policiales COLPAP en un escenario futuro de desarrollo y progreso de la organización en beneficio de los colegiados, de la comunidad en general y otras partes interesadas según sea pertinente.

Estos objetivos abarcan los campos estratégicos de desarrollo del Colegio y fueron contruidos sobre la lógica de fortalecer los pilares de la organización, desarrollar la misión, alcanzar el propósito superior y lograr la visión, con una proyección al mediano y largo plazo, sobre la base del desarrollo de objetivos específicos (O. ESP.) los cuales se materializan por medio de metas que se fijan en planes de acción anuales que vayan alcanzando logros parciales para la cristalización de estos.

En este sentido, a continuación, se relaciona cada objetivo estratégico y se postulan los objetivos específicos que apuntan al logro del objetivo estratégico, así:

**OBJETIVO ESTRATEGICO No. 1: DESARROLLAR EL COLEGIO PROFESIONAL DE ADMINISTRADORES POLICIALES ACORDE A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO, A LOS LINEAMIENTOS DE LA LEY 1249 DE 2008 Y LOS NUEVOS PARÁMETROS DEL OBJETO SOCIAL DEL COLPAP.**

**O. ESPECIFICO 1.** Promover la organización de sedes o coordinaciones en las principales ciudades del país para descentralizar actividades conforme a lo dispuesto en el Estatuto COLPAP y la Ley 1249 de 2008.

**O. ESPECIFICO 2.** Motivar la organización de grupos de trabajo especializados en temas locales de convivencia seguridad y cultura ciudadana.

**O. ESPECIFICO 3.** Contribuir a la construcción de la cultura organizacional del COLPAP y de referentes éticos para el ejercicio profesional.

**O. ESPECIFICO 4.** Proyectar la organización del proceso de comunicaciones estratégicas del COLPAP para potenciar la imagen y el posicionamiento.

**OBJETIVO ESTRATEGICO No. 2: APORTAR AL ESTUDIO E INVESTIGACIÓN DE LA DISCIPLINA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN POLICIAL Y CIENCIAS AFINES, PARA DESARROLLAR PRODUCTOS QUE APORTEN AL CAMPO DE CONOCIMIENTO.**

**O. ESPECIFICO 1.** Desarrollar acciones de promoción para la realización de investigaciones científicas en el campo de la convivencia, la seguridad, la cultura ciudadana, la ciencia de policía, entre otros.

**O. ESPECIFICO 2.** Promover la producción intelectual de los colegiados y la publicación de artículos en revistas indexadas sobre seguridad, convivencia y temas afines.

**O. ESPECIFICO 3.** Motivar la creación de grupos de investigación en temas atinentes a la convivencia y la seguridad.

**OBJETIVO ESTRATEGICO. No. 3: APOYAR EL CRECIMIENTO ACADÉMICO, PROFESIONAL, LABORAL Y DE BIENESTAR DEL ADMINISTRADOR POLICIAL COLEGIADO.**

**O. ESPECIFICO 1.** Proyectar alianzas estratégicas o convenios con universidades nacionales o extranjeras en programas en seguridad y temas afines u otras actividades académicas en beneficio de los colegiados.

**O. ESPECIFICO 2.** Desarrollar directamente o por intermedio de otras instituciones, procesos de formación y capacitación que fortalezcan el perfil académico de los Colegiados, los administradores policiales y la comunidad en general.

**O. ESPECIFICO 3.** Elaborar e implementar un Plan de Beneficios y Estímulos para los Colegiados de acuerdo a las capacidades del Colegio.

**O ESPECIFICO 4.** Promover eventos académicos de Administración Policial y temas afines, a nivel nacional e internacional.

**OBJETIVO ESTRATEGICO No. 4: CONTRIBUIR A LA RECUPERACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA CIUDADANA PARA EL RESPETO DE LA CONVIVENCIA PACÍFICA Y LA SEGURIDAD CIUDADANA EN COLOMBIA.**

**O. ESPECIFICO 1.** Concertar alianzas, convenios o contratos, con autoridades y organizaciones nacionales e internacionales para desarrollar proyectos en temas de convivencia, seguridad, cultura ciudadana, entre otros afines.

**O ESPECIFICO 2.** Desarrollar procesos educativos o por intermedio de otras instituciones educativas, en la modalidad de educación presencial y no presencial (virtual) como contribución a la construcción de la cultura de convivencia, la prevención y temas afines.

**O ESPECIFICO 3.** Desarrollar Instrumentos o dependencias para el procesamiento de información que permitan el estudio de la convivencia ciudadana y temas afines.

**OBJETIVO ESTRATEGICO. No. 5. POTENCIAR EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DEL COLPAP.**

**O. ESPECIFICO 1.** Desarrollar implementaciones tecnológicas y digitales para la gestión de los procesos administrativos y la autogestión de los procedimientos y servicios del COLPAP hacia los usuarios y partes interesadas.

**O. ESPECIFICO 2.** Implementar herramientas de ciberseguridad en los procesos y procedimientos del COLPAP.

**OBJETIVO ESTRATEGICO No. 6: SER RECONOCIDOS EN LA COMUNIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL POR EL APOORTE AL MEJORAMIENTO DE LA CONVIVENCIA Y LA SEGURIDAD CIUDADANA EN COLOMBIA.**

**O. ESPECIFICO 1.** Desarrollar las actividades de consultoría, asesoría, auditoría en temas de convivencia, seguridad ciudadana y seguridad privada, con excelencia y calidad, que impulsen el reconocimiento nacional e internacional del Colegio.

**O. ESPECIFICO 2.** Asesorar el proceso de gestión territorial de la convivencia y la seguridad ciudadana, y la planeación, implementación y evaluación de sus instrumentos.

**OBJETIVO ESTRATEGICO No. 7: POTENCIAR LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL COLEGIO PROFESIONAL DE ADMINISTRADORES POLICIALES COLPAP.**

**O. ESPECIFICO No. 1.** Promover la creación de la profesión de administración policial y de Colegios similares al COLPAP en otros países de Latinoamérica.

**O. ESPECIFICO No. 2.** Desarrollar programas de formación, capacitación o eventos académicos a nivel internacional o participar en ellos.

**O. ESPECIFICO No. 3.** Proyectar la estructuración e implementación de la oficina de Asuntos internacionales e Internacionalización del COLPAP.

**NOTA.** *Debe aclararse que, en el transcurso de los años de vigencia del presente plan, pueden presentarse nuevos objetivos específicos para ser desarrollados dentro de los planes de acción anual, guardando siempre la coherencia a la línea estratégica planteada.*

***Seguimiento, Monitoreo y Evaluación del Plan de Desarrollo***

Desarrollar el seguimiento del Plan es necesario en todas las etapas de su ciclo vital. Un seguimiento continuo garantiza que cualquier irregularidad se detecte oportunamente y se corrija a tiempo, lo que permite reducir al mínimo los efectos que puedan ser perjudiciales o negativos para el desarrollo del Plan.

Para que el monitoreo y seguimiento resulte eficaz, debe realizarse de forma planificada, abierta y con una amplia participación de los involucrados y los interesados.

En el desarrollo de la gestión moderna, el seguimiento se ha constituido en un proceso continuo que debe llevarse a cabo con una periodicidad regular, para este efecto, es necesario determinar algunos indicadores que se puedan emplear para la medición.

Aspectos principales del seguimiento y la evaluación:

- Dentro de las capacidades, garantizar la continuidad en la gestión del plan.
- Planificar y desarrollar revisiones formales del Plan de forma periódica.

- Establecer planes de apoyo para acelerar la finalización de las tareas retrasadas.

En este sentido, y teniendo en cuenta que los objetivos estratégicos están proyectados a un mediano y largo plazo, **la evaluación de resultados se llevará a cabo anualmente**, de acuerdo a como lo determine el presidente nacional o el consejo directivo, ya que es necesario evaluar el éxito del Plan para verificar si se están cumpliendo los objetivos previstos, con el fin de informar a las partes interesadas, en particular a la Asamblea General.

El Plan de desarrollo se despliega en objetivos estratégicos, y este en objetivos específicos, de los cuales deriva anualmente el **plan de acción para cada vigencia**, de tal manera que estos tres instrumentos deben estar alineados y guardar coherencia en la línea estratégica trazada para asegurar que llegaremos a buen puerto.

Como, dentro del proceso de gestión y gerencia es muy importante, -sino principal-la actividad de planificación, y generalmente las organizaciones como el COLPAP dedican buena parte de sus acciones de direccionamiento a planear, es importante que todo ese esfuerzo dé los resultados esperados, por ello la importancia del proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación, para asegurar el logro de los resultados, pero sobre todo para observar y conocer oportunamente las posibles desviaciones, dificultades o fallas en que se pueda estar incurriendo, para aplicar medidas correctivas y de mejoramiento, a fin de retomar el curso correcto y no tener al final decepciones por no alcanzar las metas proyectadas.

Para este fin se implementan los indicadores, que son herramientas de monitoreo y verificación concreta sobre las actividades y acciones que se van desarrollando conforme a los cronogramas establecidos para cada meta. Los indicadores son muy importantes porque nos permite evaluar el progreso, el rendimiento, la productividad, la eficiencia, la eficacia, la capacidad, el impacto y hasta la competitividad; pueden ser cualitativos o cuantitativos. Dependerá en cierta medida de las metas planteadas para seleccionar el tipo de indicadores que se aplicarán.

Los indicadores de desempeño son la herramienta mas adecuada para medir metas y objetivos, y permiten optimizar el proceso, motivar a los involucrados y responsables, y un aspecto muy importante, tomar decisiones basadas en datos para proyectar las acciones de mejora.

**En este orden de ideas, la evaluación se realizará sobre el plan de acción anual**, cuyo resultado va materializando los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo del COLPAP, el cual se presentará en un informe consolidado al Consejo Directivo. No obstante, **el plan de acción anual rendirá informes periódicos a través del año al consejo directivo**, en cumplimiento al proceso de seguimiento y evaluación, para que este pueda emitir recomendaciones, orientaciones o instrucciones de mejora de acuerdo al avance que se informe.

El informe consolidado de resultados y logros alcanzados del Plan de Desarrollo, se presentará a la Asamblea General periódicamente como lo establezca la presidencia o el consejo directivo.

Las evaluaciones serán realizadas por un comité que se designará del consejo directivo integrado mínimo por dos (2) consejeros y en total máximo cinco (5) personas, al cual se pueden invitar colegiados que quieran aportar a este proceso.

De acuerdo a los recursos con que se cuente, se podrá encomendar esta actividad a asesores externos, pues para las organizaciones es útil contar con una opinión externa ya que puede aportar un mayor grado de objetividad a los informes.

Cada informe anual deberá ser debidamente formalizado y sistematizado para alimentar la memoria histórica y los informes de gestión del presidente nacional y el consejo directivo que se presentan anualmente a la Asamblea General de Colegiados.

### ***Profesionales al servicio de la Convivencia y la Seguridad***