

MAPA DE RIESGOS

*De la corrupción en la Policía Nacional, Servicio
Nacional de Fronteras y la Autoridad Nacional de
Aduanas - Panamá*



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime

INDICE

Introducción	12
Policía Nacional	14
Organigrama de la Policía Nacional.....	15
Mapa de riesgo legal.....	19
Formación de identificación y formación de riesgos	20
Recopilación y análisis de encuestas de la Policía Nacional.....	22
<i>Gráfico N°# 1 Distribución de rangos entre los funcionarios de la PN.....</i>	<i>22</i>
<i>Gráfico N°# 2 Distribución de edades entre los funcionarios de la PN.....</i>	<i>23</i>
<i>Gráfico N°# 3 Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas</i>	<i>24</i>
<i>Cuadro N°# 4 Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios</i>	<i>24</i>
<i>Gráfico N°# 5 Distribución entre los funcionarios sobre el conocimiento de normas, reglamentos u otras medidas</i>	<i>25</i>
<i>Cuadro N°# 5 Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de corrupción</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico N°# 6 Conocimiento, promoción de normas y regulaciones por parte de los funcionarios</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico N°# 7 Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción .</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico N°# 8 Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan.....</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico N°# 9 Cantidad de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente ...</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico N°# 10 Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas</i>	<i>29</i>
<i>Gráfico N°# 11 Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones</i>	<i>30</i>

Gráfico N°# 12 Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales	31
Gráfico N°# 13 Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios.....	31
Gráfico N°# 14 Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores.....	32
Gráfico N°# 15 Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos	32
Gráfico N°# 16 ¿Por qué reporta a su superior sobre las directrices o tareas en su trabajo?	33
Gráfico N°# 17 Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo	33
Gráfico N°# 18 Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en la PN.....	34
Gráfico N°# 19 Cantidad de funcionarios que se han enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional	34
Gráfico N°# 20 Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto.....	35
Gráfico N°# 21 Número de funcionarios de la PN que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior.....	35
Gráfico N°# 22 Funcionarios que conocen que haya sido formalmente reportado casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior	36
Gráfico N°# 23 Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior en la organización	37
Gráfico N°# 24 Número de funcionarios que conocen de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o falta de ética.....	37
Gráfico N°# 25 Cantidad de funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en su organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios	38

Gráfico N°# 26 Cantidad de funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.	38
Gráfico N°# 27 Funcionarios que opinan que la regulación para la aceptación de regalos, obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica	39
Gráfico N°# 28 Porcentaje de funcionarios que opinan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales	39
Servicio Nacional de Fronteras	40
Organigrama del SENAFRONT.....	41
Mapa de riesgo legal.....	44
Formación de identificación y formación de riesgos	45
Recopilación y análisis de encuestas de la Policía Nacional.....	47
Gráfico N°# 1 Distribución de edades entre los funcionarios encuestados del SENAFRONT	47
Gráfico N°# 2 Distribución de las instituciones públicas donde trabajan los encuestados	49
Gráfico N°# 3 Distribución de rangos entre los funcionarios encuestados ..	49
Gráfico N°# 4 Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas.....	50
Cuadro N°# 5 Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios	50
Cuadro N°# 6 Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de actos de corrupción	52
Cuadro N°# 7 Contenido de regulaciones y normas conocidas por parte de los funcionarios de SENAFRONT.....	53
Gráfico N°# 8 Cantidad de funcionarios que recibieron alguna forma de capacitación acerca de regulaciones y normas contra actos de corrupción .	54
Gráfico N°# 9 Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción en el SENAFRONT.....	54

Gráfico N°# 10 Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan.....	55
Gráfico N°# 11 Porcentaje de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente para su trabajo.....	56
Gráfico N°# 12 Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas	56
Gráfico N°# 13 Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones	57
Gráfico N°# 14 Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales	58
Gráfico N°# 15 Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios del SENAFRONT.....	58
Gráfico N°# 16 Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores.....	59
Gráfico N°# 17 Cantidad de funcionarios que tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución.....	59
Gráfico N°# 18 Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución.....	60
Gráfico N°# 19 Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen las razones de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución	60
Gráfico N°# 20 Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos	61
Gráfico N°# 21 Razones por las que funcionarios reportan a sus superiores sobre las directrices o tareas en su trabajo.....	61
Gráfico N°# 22 Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo	62
Gráfico N°# 23 Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en el SENAFRONT.....	62

Gráfico N°# 24 Cantidad de funcionarios que se ha enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional	63
Gráfico N°# 25 Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto.....	63
Gráfico N°# 26 Cantidad de funcionarios que han escuchado o presenciado casos en los que usuarios o proveedores influenciara la decisión o acción de uno de sus colegas	64
Gráfico N°# 27 Funcionarios que conocen que hayan sido formalmente reportado casos en los que usuarios o proveedores influenciaran la decisión o acción de uno de sus colegas	64
Gráfico N°# 28 Número de funcionarios del SENAFRONT que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior.....	65
Gráfico N°# 29 Casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior que le dieron el debido manejo y resolución	65
Gráfico N°# 30 Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior	66
Gráfico N°# 31 Funcionarios que piensan que los mecanismos existentes para denunciar actos de corrupción mantienen el anonimato de estos	66
Gráfico N°# 32 Número de funcionarios que conocen de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o falta de ética.....	67
Gráfico N°# 33 Funcionarios que manejan información confidencial	67
Gráfico N°# 34 Funcionarios que conocen la responsabilidad por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas.....	68
Gráfico N°# 35 Conocimiento de los funcionarios en cuanto a la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas	68
Gráfico N°# 36 Funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios.....	69

Gráfico N°# 37 Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.	69
Gráfico N°# 38 Funcionarios que piensan que la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica	70
Gráfico N°# 39 Funcionarios que sostienen la existencia de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales	70
Gráfico N°# 40 Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales.....	71
Gráfico N°# 41 Funcionarios que sostienen que las regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica	71
Gráfico N°# 42 Porcentaje de funcionarios que piensan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales	72
Gráfico N°# 43 Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales	72
Gráfico N°# 44 Funcionarios que sostienen que la regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales es aplicada en la práctica	73
Gráfico N°# 45 ¿Es común enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento?	73
Gráfico N°# 46 ¿En la organización o departamento es normal enterarse de información confidencial sobre decisiones tomadas concernientes al personal?.....	74
Gráfico N°# 47 Opinión de los funcionarios con respecto a la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización	75
Gráfico N°# 48 Opinión de los funcionarios si la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización conduce a cambios o adaptaciones de los procedimientos.....	75

Cuadro N°# 49 Recomendaciones que deben implementarse en la Institución para el tema de corrupción.....	76
--	----

Autoridad Nacional de Aduanas	78
--	----

Mapa de riesgo legal.....	83
---------------------------	----

Formación de identificación y formación de riesgos	84
--	----

Recopilación y análisis de encuestas de la Policía Nacional.....	86
--	----

Gráfico N°# 1 Distribución de edades entre los funcionarios encuestados de la ANA	86
--	----

Gráfico N°# 2 Distribución de las instituciones públicas donde trabajan los encuestados	87
--	----

Gráfico N°# 3 Distribución de posiciones entre los funcionarios encuestados	87
--	----

Gráfico N°# 4 Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas.....	88
--	----

Cuadro N°# 5 Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios	88
--	----

Cuadro N°# 6 Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de actos de corrupción	89
---	----

Cuadro N°# 7 Contenido de regulaciones y normas conocidas por parte de los funcionarios de la ANA	90
--	----

Gráfico N°# 8 Cantidad de funcionarios que recibieron alguna guía especial o manual de procedimientos contra actos de corrupción	92
---	----

Gráfico N°# 9 Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción en la ANA	92
---	----

Gráfico N°# 10 Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan.....	93
---	----

Gráfico N°# 11 Porcentaje de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente para su trabajo.....	93
---	----

Gráfico N°# 12 Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas	94
Gráfico N°# 13 Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones	95
Gráfico N°# 14 Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales	95
Gráfico N°# 15 Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios de la ANA	96
Gráfico N°# 16 Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores.....	96
Gráfico N°# 17 Cantidad de funcionarios que tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución.....	97
Gráfico N°# 18 Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución.....	97
Gráfico N°# 19 Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen las razones de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución	98
Gráfico N°# 20 Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos	98
Gráfico N°# 21 Razones por las que funcionarios reportan a sus superiores sobre las directrices o tareas en su trabajo.....	99
Gráfico N°# 22 Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo	99
Gráfico N°# 23 Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en la ANA	100
Gráfico N°# 24 Cantidad de funcionarios que se han enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional	100
Gráfico N°# 25 Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto.....	101

Gráfico N°# 26 Cantidad de funcionarios que han escuchado o presenciado casos en los que usuarios o proveedores influenciara la decisión o acción de uno de sus colegas	101
Gráfico N°# 27 Funcionarios que conocen que hayan sido formalmente reportado casos en los que usuarios o proveedores influenciaron la decisión o acción de uno de sus colegas	102
Gráfico N°# 28 Número de funcionarios de la ANA que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior.....	102
Gráfico N°# 29 Casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior que le dieron el debido manejo y resolución	103
Gráfico N°# 30 Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior.....	103
Gráfico N°# 31 Funcionarios que conocen de la existencia de algún mecanismo de denuncias de casos de corrupción o de falta a la ética	104
Gráfico N°# 32 Funcionarios que manejan información confidencial	104
Gráfico N°# 33 Funcionarios que conocen sobre la existencia de regulaciones en su organización o departamento que proteja la difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas.....	105
Gráfico N°# 34 Funcionarios en cuanto a la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas	105
Gráfico N°# 35 Cantidad de funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios	106
Gráfico N°# 36 Cantidad de funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.	106
Gráfico N°# 37 Funcionarios que piensan que la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica	107
Gráfico N°# 38 Funcionarios que conocen sobre la existencia de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales.....	107

Gráfico N°# 39 Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales.....	108
Gráfico N°# 40 Funcionarios que sostienen que las regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica	108
Gráfico N°# 41 Porcentaje de funcionarios que piensan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales	109
Gráfico N°# 42 Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales	109
Gráfico N°# 43 Funcionarios que sostienen que la regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales es aplicada en la práctica	110
Gráfico N°# 44 Es común enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento	110
Gráfico N°# 45 En la organización o departamento es normal enterarse de información confidencial sobre decisiones tomadas concernientes al personal	111
Gráfico N°# 46 Opinión de los funcionarios con respecto a la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización	112
Gráfico N°# 47 Opinión de los funcionarios si la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización conduce a cambios o adaptaciones de los procedimientos	112
Conclusiones	113
Recomendaciones	116
Anexos	118

INTRODUCCION

Un mapa de riesgos es una herramienta de visualización de información relevante sobre los riesgos organizacionales que presenta una institución u organismo o un grupo de estos en la realización de sus funciones. Esta herramienta tiene como objetivo mejorar el entendimiento de los perfiles de riesgos que se presentan en la gestión institucional y esclarecer la naturaleza de estos riesgos y de su impacto. Esta herramienta puede ser de gran ayuda para explicar y comunicar diversos riesgos a los directivos y otros servidores públicos.

Este reporte comprende un mapeo de riesgos en la Policía Nacional, el Servicio Nacional de Fronteras y la Autoridad Nacional de Aduanas de la República de Panamá, en el año 2017 y utiliza como herramientas de análisis la Legislación vigente, encuestas y entrevistas a personas de estas instituciones.

El presente informe se refiere al análisis y evaluación de riesgos de corrupción en tres instituciones públicas de suma importancia para el funcionamiento del país como son; la Policía Nacional, El Servicio Nacional de Fronteras y la Autoridad Nacional de Aduanas.

La característica principal de cualquier acto de corrupción es que representa una injusticia, no solo ante la ley sino a la moral de la comunidad, también fomenta cuestionamientos sobre la calidad del manejo, resguardo de los fondos estatales recolectados por medio de las contribuciones de ley de cada ciudadano, también entorpece las funciones de cualquier organización, provocando problemas y situaciones de difícil solución a aquellos que debieran servir y proteger.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas. Sin embargo, estas suelen ser casi inciertas debido a que no puede solo reducirse al elemento humano, como la moral, principios y valores del personal, si bien estos representan un factor importante al momento de analizar esta situación, el ambiente de las organizaciones y la forma en que el personal es entrenado para la realización de sus funciones, así como el trato que este recibe por la realización de su trabajo, el nivel de motivación de los funcionarios, la remuneración salarial, las necesidades personales de estos, son elementos importantes a considerar al momento de analizar y evaluar riesgos de corrupción en cualquier institución.

La investigación de este informe se realizó por medio de la oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la cual como guardián de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), mantiene un amplio programa para ayudar a los Estados miembros,

especialmente los países en desarrollo, a aplicar sus disposiciones. Para ello, promueve la asistencia técnica destinada tanto al sector público como al sector privado.

Por otra parte, establecer los indicadores necesarios de acuerdo a las necesidades de cada organización dentro del mapa de riesgo legal sirve de herramienta para esclarecer cualquier riesgo potencial de corrupción en las instituciones, lo cual servirá para promover normas, reglamentaciones que eviten y promuevan labores más transparentes y confiables.

En el ámbito académico, como profesional en el ejercicio del derecho en la República de Panamá, el interés versó en conocer las situaciones actuales en las que se encuentran las instituciones en estudio acerca de cuáles son las áreas a mejorar e implementar normativas y reglamentaciones legales con el fin de regular las funciones de los empleados públicos en áreas que existan riesgos de corrupción.

En el marco metodológico para la elaboración del informe, la investigación se realizó con una serie de entrevistas a personal de las instituciones de la Policía Nacional, Servicio Nacional de Fronteras y la Autoridad Nacional de Aduanas. También se procedió a utilizar como herramienta de análisis la legislación vigente, que regula las funciones y actividades de las entidades públicas, y se procedió a la aplicación de encuestas a los funcionarios de las instituciones sujetas a estudio.

La finalidad del desarrollo del informe se centra en realizar un análisis de vulnerabilidades y riesgos de corrupción para la Autoridad Nacional de Aduanas, el Servicio Nacional de Fronteras y la Policía Nacional. Presentar un informe de vulnerabilidades encontradas dentro de las instituciones acompañado de un plan de acción interinstitucional con recomendaciones y prioridades estratégicas.

Se presentará el informe de investigación por orden de instituciones en la cual se ha organizado comenzando por un análisis legal en cuanto a las reglamentaciones y normativas que regulan a estas instituciones en sus funciones, seguido de un mapeo legal de riesgos en las instituciones, análisis y presentación de los datos recopilados mediante encuestas efectuadas al personal, conclusiones del informe y recomendaciones.



POLICIA NACIONAL

Misión: *Salvaguardar la vida, honra, bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentran bajo la jurisdicción del estado; preservar el orden público, acatando las órdenes del Presidente de la República y las autoridades nacionales, provinciales o municipales, de conformidad con la Constitución Política y la ley.*

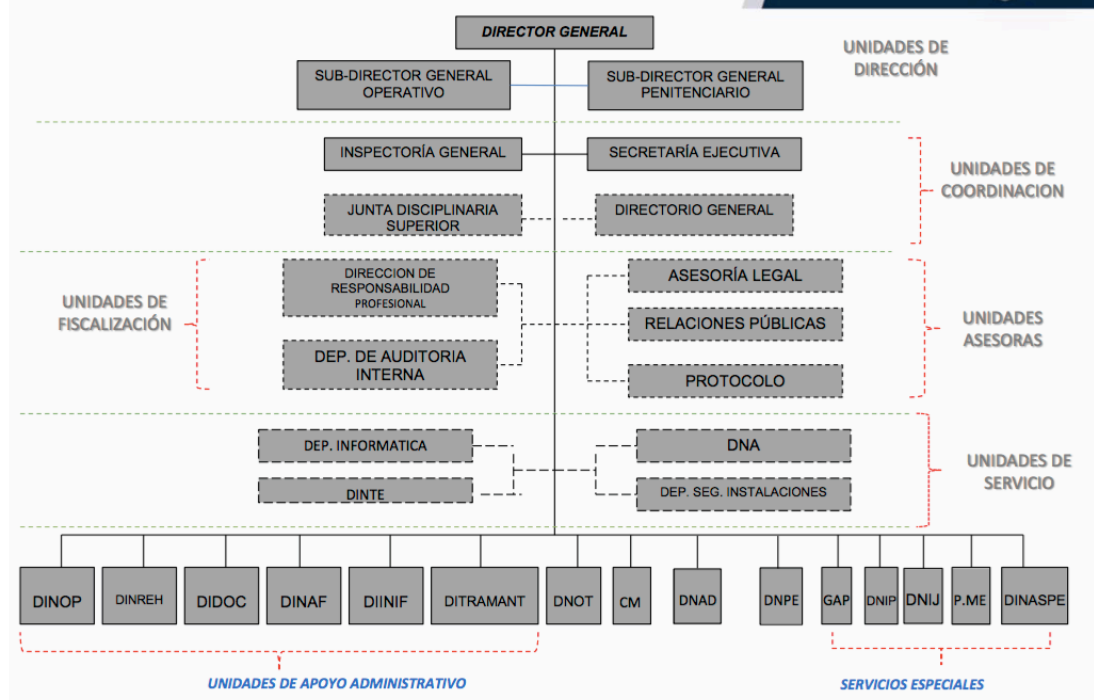
Visión: *Seremos la institución de seguridad pública de primer orden a nivel nacional, caracterizada por el respeto a los derechos humanos, la defensa del régimen constitucional y legal, inspirada en valores trascendentes como vocación de servicio a la comunidad, la disciplina, la moralidad, la valentía, la lealtad, la tolerancia y el profesionalismo de sus miembros; que actúa con eficiencia y eficacia para prevenir y neutralizar todas las formas de incumplimiento de las leyes, mediante el desarrollo de nuevas concepciones, enfoques, técnicas y métodos para hacer frente a cualquier amenaza contra la vida, honra y bienes de los asociados dentro del territorio nacional.*

Esto lo lograremos a través del desarrollo personal y profesional de nuestro recurso humano, el acercamiento con la comunidad y la sociedad civil y la constante modernización institucional.



La Policía Nacional se rige por la **Ley 18 del 3 de junio de 1997**, la misma ha servido de modelo para la regulación de los otros cuerpos de seguridad del Estado. Esta Ley orgánica es reglamentada por el **Decreto Ejecutivo 172 del 29 de julio de 1999**, el **Decreto Ejecutivo 204 de 3 de septiembre de 1997**, **Ley 74 de 2010** y se rige por leyes especiales que regulan materias especiales como es el caso de la Ley 22 de 27 de junio de 2006 que regula las Contrataciones Públicas en Panamá; Toda esta normativa se pueden encontrar en el ANEXO I de este documento.

ORGANIGRAMA DE LA POLICÍA NACIONAL



Al realizar el análisis legal debemos destacar que le **Ley 18 del 3 de junio de 1997** nos señala en el **Artículo 11**, lo siguiente:

Artículo 11. En todo momento, los miembros de la Policía Nacional deberán actuar con alto grado de profesionalismo, con integridad y dignidad, sin incurrir en actos de corrupción o que denigren el buen nombre de la institución, y tienen el deber de mantener una vigilancia permanente para combatir este tipo de conductas.

Es importante, para la realización del mapeo de prevención de riesgos, analizar si existe algún código de ética institucional, si bien es cierto, no existe alguna Ley o Decreto que trate exclusivamente esta temática, podemos encontrar el **Capítulo IX** sobre la Ética Profesional, que señala lo siguiente:

CAPITULO IX

Ética Profesional

Artículo 115. El personal de la Policía Nacional deberá poseer vocación de servicio a la comunidad, capacidad para las relaciones humanas y madurez emocional, así como las condiciones físicas para desempeñarse en la profesión policial. Deberá ser apto para servir en un cuerpo cuya doctrina, estructura y prácticas son propias de una institución policial, destinada a proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las personas; a prevenir y combatir toda clase de delitos; así como a mantener la paz interna, la tranquilidad, la seguridad y el orden público.

Artículo 116. En el ejercicio de la profesión policial, el miembro de la Policía

Nacional se registrará por los siguientes postulados:

1. La obligación fundamental del policía será servir a la sociedad, proteger vidas y bienes, mantener y conservar el orden público, respetar los derechos humanos de libertad, igualdad y justicia, así como los derechos constitucionales y legales de todas las personas residentes en el país.

2. En su vida profesional y personal, será honesto respetuoso de la dignidad humana y ejemplo en el cumplimiento de las leyes y los reglamentos de la institución.

3. Siempre actuará de acuerdo a la Ley, protegerá a los que requieran de su auxilio, velará por el orden público y la seguridad ciudadana, sin contrariar a quien ejerza su derecho, sino a quien abuse de él. No utilizará la fuerza ni la violencia de forma innecesaria, y no aceptará jamás recompensas ni dádivas por razón del ejercicio de sus funciones.

4. Reconocerá que el lema Dios y la Patria simboliza la fe de los panameños, y lo aceptará en representación de la confianza de sus conciudadanos, y lo conservará fiel a los principios de la ética policial.

Luchará constantemente para lograr estos objetivos e ideales, dedicándose a la profesión.

De igual forma el **Artículo 125**, de la norma supra citada, establece en materia de ética profesional que el reglamento de disciplina de la Policía Nacional contendrá:

Artículo 125. El reglamento de disciplina contendrá fundamentalmente, normas sobre:

1. Ética profesional
2. Conducta y disciplina.
3. Faltas y sanciones disciplinarias, notificaciones, procedimientos y recursos aplicables a las sanciones.
4. Las juntas disciplinarias.
5. Clasificación de las infracciones y sanciones para los que laboran en la Policía Nacional.
6. Ámbito de aplicación, jurisdicción y procedimientos de investigación de la oficina de responsabilidad profesional.
7. Definiciones y normas de aplicación general.

Parágrafo: Se incluirá en el reglamento de disciplina lo concerniente a:

1. Estímulos, recompensas y condecoraciones.
2. Permisos.
3. Procesamientos de quejas y acusaciones contra el personal de la institución.

4. Otras disposiciones complementarias.

Por otro lado esta norma también establece que:

Artículo 119. La Policía Nacional contará con una dirección de responsabilidad profesional y un reglamento disciplinario específico. La dirección de responsabilidad profesional tiene por finalidad velar por el profesionalismo y altísimo grado de responsabilidad por parte de los miembros O" la Policía Nacional. A tal efecto, será la encargada de investigar las violaciones de los procedimientos policiales y los actos de corrupción. Dichas investigaciones serán realizadas de oficio o por denuncia.

En materia de reglamentación el **Decreto Ejecutivo 172 de 29 de julio de 1999** nos señala en esta materia que:

Artículo 31. La Dirección de Responsabilidad Profesional es responsable de investigar las violaciones al régimen disciplinario, a los procedimientos policiales, actos de corrupción y otras normas institucionales de los miembros juramentados de la Policía Nacional, de oficio o por denuncia.

El **Decreto Ejecutivo 204 de 3 de septiembre de 1997** desarrolla el Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional, y debemos resaltar el **Capítulo III, artículos 10, 11 y 12** que establecen disposiciones sobre la ética profesional del personal de la Policía Nacional; de igual forma al no manejar un Código de Ética institucional aplica el **Decreto Ejecutivo 246 del 15 de diciembre de 2004**, por el cual se dicta el Código uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central.

En materia de contrataciones públicas debemos señalar que el **Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006** y el **Decreto Ejecutivo 366 de 28 de diciembre de 2006**, regulan todas las formas de adquisiciones que realiza este estamento del Estado.

Por otro lado la Policía Nacional cuenta con un Manual de Procedimientos detallado, el cual se encuentra debidamente publicado en el sitio web www.policia.gob.pa y que se regulan, las técnicas de Intervención Policial, los servicios policiales, los delitos y las faltas, los procedimientos especiales y conceptos generales.

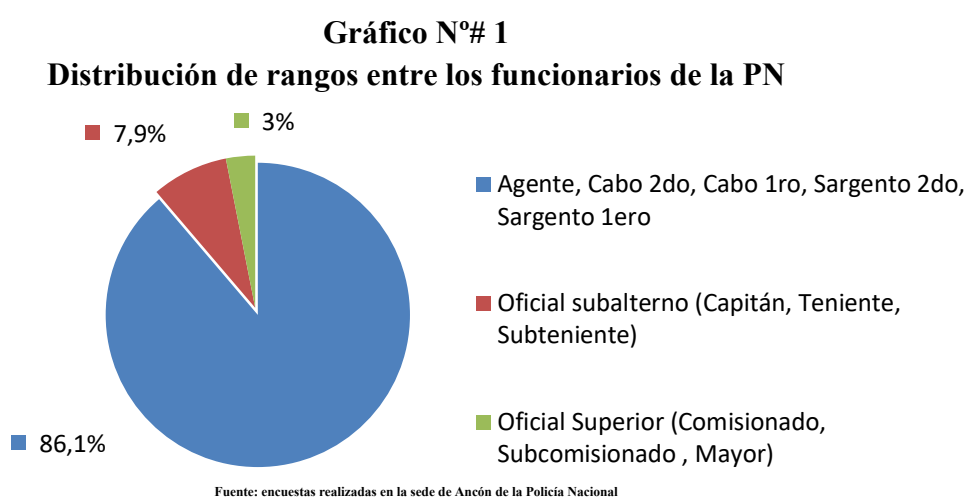
La legislación en materia de salud y jubilaciones especiales, brinda beneficios notorios frente a otras carreras profesionales.

Como primer modelo de mapeo de riesgos debemos analizar los indicadores de acuerdo a los parámetros para colocarlos en un diagrama claro que pretende determinar inicialmente si el conjunto legal cumple con estándares eficientes para mitigar el riesgo de conductas antiéticas, por parte del personal de la Policía Nacional:

ENCUESTAS

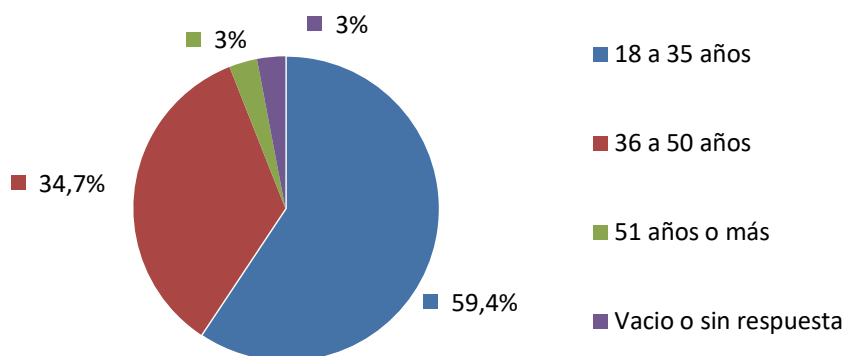
A continuación se procedió a analizar y presentar la información obtenida por medio de cuadros y gráficos, respectivamente, de los resultados obtenidos a través de un sondeo o estudio de campo por medio de encuestas, utilizando una muestra de **101** distintos funcionarios de diferentes departamentos de la Policía Nacional de Panamá. Actualmente la Policía Nacional de Panamá se encuentra dividida administrativamente en 18 direcciones, las cuales son: Dirección General, Dirección Nacional de Recursos Humanos, Dirección Nacional de Bienestar Policial y Familiar, Dirección Nacional de Telemática (**DINTE**), Dirección de Responsabilidad Profesional (**DRP**), Dirección Nacional de Docencia (**DIDOC**), Dirección Nacional de Gestión de Proyectos, Dirección Nacional de Administración y Finanzas, Dirección Nacional de Ingeniería e Infraestructura, Dirección Nacional de Transporte y Mantenimiento (**DITRAMAN**), Dirección Nacional de Operaciones, Dirección Nacional de Operaciones de Tránsito (**D.N.O.T.**), Dirección Nacional de Servicios Policiales Especiales, Dirección Nacional de Inteligencia Policial (**D.N.I.P.**), Dirección Nacional de Investigación Judicial (**D.N.I.J.**), Dirección Nacional de Armamento (**D.N.A.**), Dirección Nacional Antidroga (**D.N.A.D**) y Dirección Nacional de Policía Ecológica (**D.N.P.E**).

1. Los datos recopilados en el estudio muestran que el **86.1%** de los funcionarios públicos conforman los rangos de agente, Cabo 2do, Cabo 1ro, Sargento 2do y Sargento 1ero. Seguido de un **7,9%** que conforman los rangos de Oficiales subalternos (Capitán, Teniente, Subteniente) y el restante **3,0%** con el rango de Oficial Superior (Comisionado, Subcomisionado, Mayor) El estudio abarca distintas posiciones jerárquicas o rangos dentro de la **PN** (**Policía Nacional**) evaluando así irregularidades en los distintos niveles de autoridad.



2. Las edades de los funcionarios encuestados comprenden entre los **18 a 35 años** el **59,4%**, de **36 a 50 años** el **34,7%** sobre los **51 años** el **3%** y un **3%** restante vacío. Es apreciable que la mayoría de los funcionarios encuestados lo conforman adultos jóvenes.

Gráfico N° 2
Distribución de edades entre los funcionarios de la PN

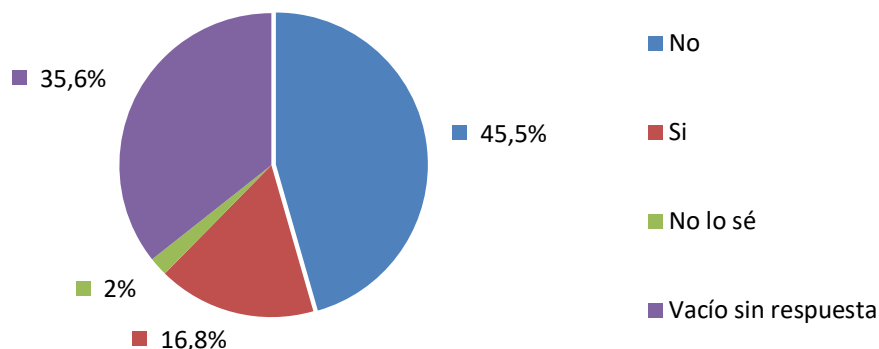


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

3. Se inició el sondeo de los funcionarios encuestados con el propósito de analizar cualquier riesgo existente de corrupción en la PN llevando a cabo una interrogante (¿Desempeña usted algún trabajo o está en posición que permita ser abordado por personas, con el fin de obtener algún beneficio o ventajas?) en la cual se les preguntaba si la posición que ejercían o algunas de las labores que desempeñaban les permitía establecer contacto con personas las cuales tengan el propósito de obtener algún beneficio o ventajas, a lo que el **45,5%** respondió que **NO**, mientras un **16,8%** respondió que **SI**. Sin embargo, un **2,0%** respondió **no lo sé**, dejando así un **35,6%** que no contestaron o dejaron en blanco esta pregunta. En el gráfico a continuación se puede apreciar los resultados obtenidos.

Gráfico N° 3

Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

4. La siguiente pregunta de respuesta abierta o múltiple esta correlacionada al **16,8%** que respondieron con un sí (**punto 3**), en esta se les pedía que dieran un máximo de tres ejemplos basados en situaciones cotidianas. Los resultados arrojaron diversos ejemplos por parte solo de un **15,8%** de los encuestados (**total 16,8%**) mientras un **84,2%** (sumatoria de los porcentajes restantes que no contestaron sí en el **punto 3**) no contestaron a la pregunta.

Cuadro N° 4

Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios

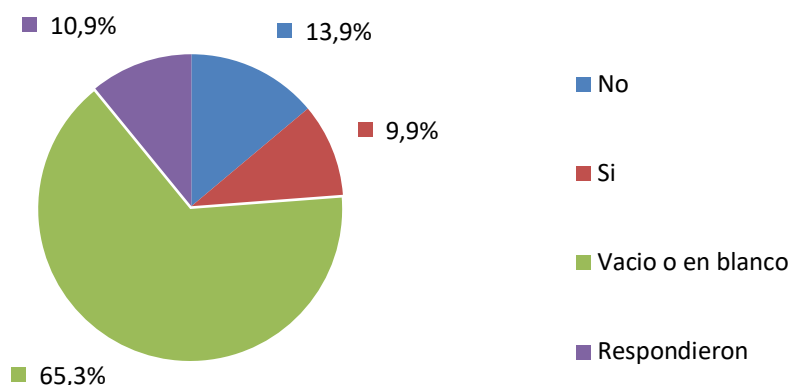
FALTAS INTERNAS
1. Solicitar material de exceso
2. Solicitar material con sobre costo
3. Recibir material de mala calidad como bueno
4. Que no le ponga la boleta por infracción cometida
5. Que no le lleve el vehículo en grúa
6. Que cambie la versión en caso de accidente de transito
7. Quieren beneficios en llamadas, visitas y actos delictivos
8. No cumplir con los procedimientos
9. Excusas de faltas administrativas
10. Compañeros involucrados en corrupción, tratándose de Convencer de participar
11. Compañeros detenidos por delinquir y son capturas, piden que se eliminen las evidencias
12. Soborno para ser cómplice de delincuentes para obtener un bien
13. Pedir favores al respecto con trámites de recursos humanos para evitar sanciones

14. Dejar libres a delincuentes infraganti
15. Recibir dinero por información
16. Sobornos por compañeros, detenidos y para obtener información
FALTAS DE TRANSITO
1. Que no le ponga la boleta por infracción cometida
2. Que no le lleve el vehículo en grúa
3. Cambiar la versión en caso de accidente de tránsito
4. Coimas por boletas de tránsito
5. Cuando hay colisiones y fugas
6. Que no tienen licencia
FALTAS POR DOCUMENTACIÓN
1. Sujetos sin cédula
2. Extranjeros con pasaportes vencidos
3. Menores que quieren entrar a lugares de adultos sin cédula

Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

5. En esta pregunta se inquirió a los funcionarios si conocían de normas, reglamentos u otras medidas para regular dichas situaciones mencionadas en el **punto 4**. Se obtuvieron los siguientes resultados de parte de los encuestados; **13,9%** respondieron que **NO**, **65,3%** no respondieron o en blanco, **9,9%** respondieron que **SI**, sin aportar ningún tipo de comentarios sobre alguna norma o reglamento que conocieran, mientras el restante **10,9%** aportaron comentarios sobre normas y reglamentos de su conocimiento para regular dichas situaciones.

Gráfico N° 5
Distribución entre los funcionarios sobre el conocimiento de normas, reglamentos u otras medidas



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

El siguiente cuadro recopila los comentarios aportados por los funcionarios, **10,9%**, sobre aquellas normas y reglamentos de su conocimiento que permitan regular situaciones de corrupción.

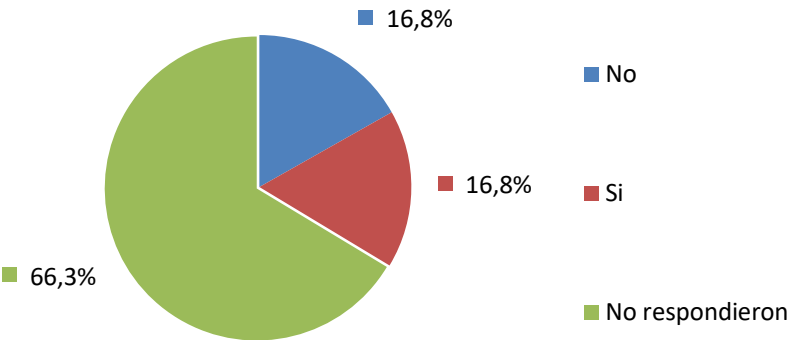
Cuadro N° 5
Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de corrupción

1.	Darle charlas a la unidades sobre sus responsabilidades y eficacia en el trabajo que desempeñan
2.	Hacer lo correcto es lo mejor
3.	Reglamento disciplinario y charlas preventivas
4.	Bonificaciones
5.	Charlas
6.	DRP (Dirección de Responsabilidad Profesional)
7.	Ley 18 de la Policía Nacional
8.	Promover los valores, ajustes salariales de la policía, laborar 8 horas para dedicarle tiempo a la familia, trabajar cerca de donde se reside.
9.	La ley 18 de la Policía Nacional y la regulación disciplinaria

Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

6. ¿Cuántos de los funcionarios encuestados tienen conocimiento de estas normas y regulaciones mencionadas en el **punto 5**? En esta interrogante se planteó que indicarán si las mismas son promovidas y conocidas por ellos.

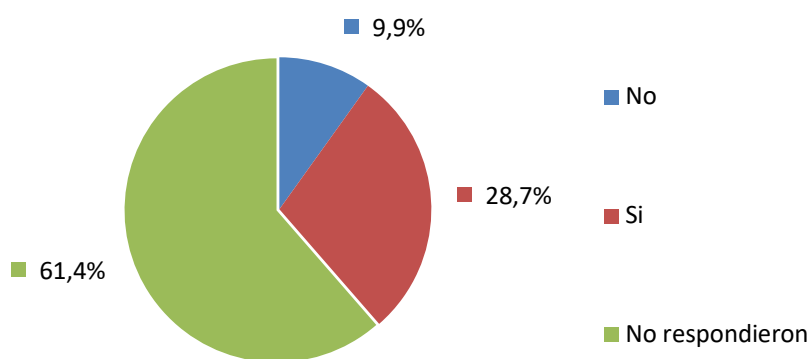
Gráfico N° 6
Conocimiento, promoción de normas y regulaciones por parte de los funcionarios



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

7. Seguido se preguntó a los funcionarios si dichas normas y reglamentos requieren de un apoyo **interdepartamental** (departamentos y funcionarios ajenos a la PN) e **interinstitucional** (instituciones del estado ajenas a la PN) para prevenir actos de corrupción. Los resultados recopilados se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 7
Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción



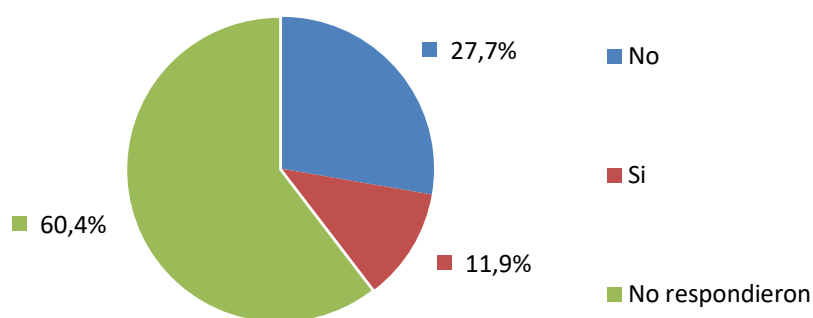
Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

Es importante recalcar el hecho que un porcentaje importante de funcionarios (**28,7%**) concuerdan con el hecho que el apoyo de instituciones estatales ajenas a la **PN** así como otros departamentos y funcionarios deban de prestar apoyo en normas y reglamentaciones que prevengan actos de corrupción. Así, puede observarse que el grupo evaluado mantiene el juicio de que la prevención de actos de corrupción compete a todos y a todas las instituciones del estado.

8. El conocimiento pleno de cada funcionario con respecto a las tareas asignadas en los cargos o puestos que desempeñan son de suma importancia, ya que una comprensión clara de sus obligaciones, alcances y limitaciones laborales son necesarias para evitar cualquier malinterpretación que pueda llevar a incurrir en actos de corrupción, por desconocimiento de sus funciones. Por ello se les preguntó si habían recibido algún documento que contenga la descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan. Los datos recopilados son; **11,9%** respondieron que **SI** lo habían recibido, mientras un **27,7%** respondieron que **NO** recibieron ningún documento de dicha naturaleza, el restante **60,4%** no respondieron a la pregunta.

Gráfico N° 8

Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan

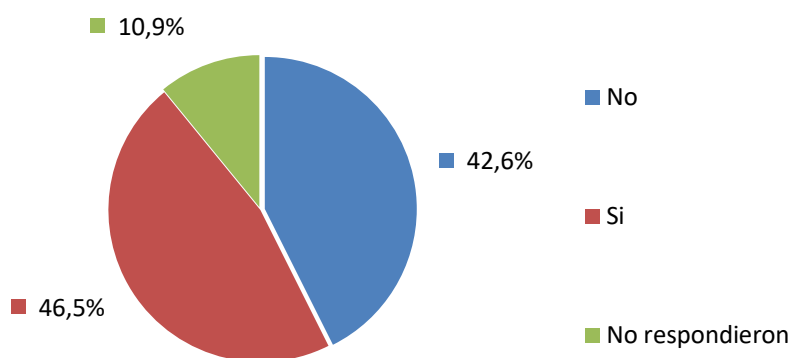


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

9. Con el objetivo de evaluar la percepción de los funcionarios hacia sus obligaciones laborales de acuerdo a sus puestos, y las tareas que pueden desempeñar durante el turno de sus labores se indagó si creían que en la práctica, tienen mayores poderes que los asignados formalmente. Lo cual recopiló que el **46,5%** de ellos contestó que **SI**, un **42,6%** contestó que **NO** y un **10,9%** no respondieron.

Gráfico N°9

Cantidad de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente

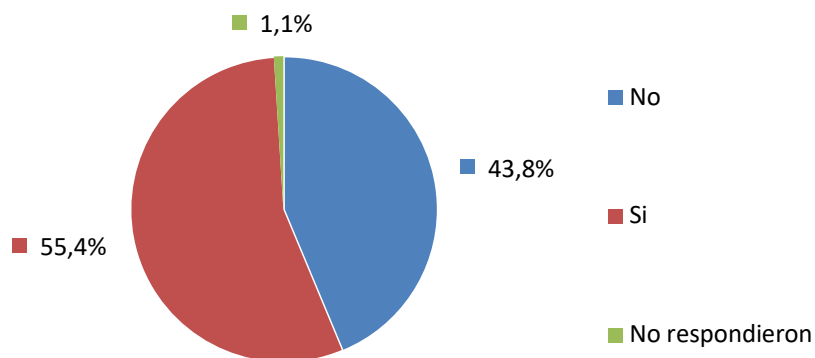


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

10. la accesibilidad que tengan los funcionarios para evacuar dudas concernientes a procesos o funciones durante su jornada laboral es de suma

relevancia ya que evita incurrir y más importante en prevenir errores que puedan darse debido no a una acción consciente malintencionada sino por desconocimiento de procesos en determinadas situaciones que no sean regulares o usuales a sus posiciones. Esta información se recopiló por medio de la interrogante si su superior es generalmente accesible de forma rápida y fácil para resolver sus consultas o dudas.

Gráfico N° 10
Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas

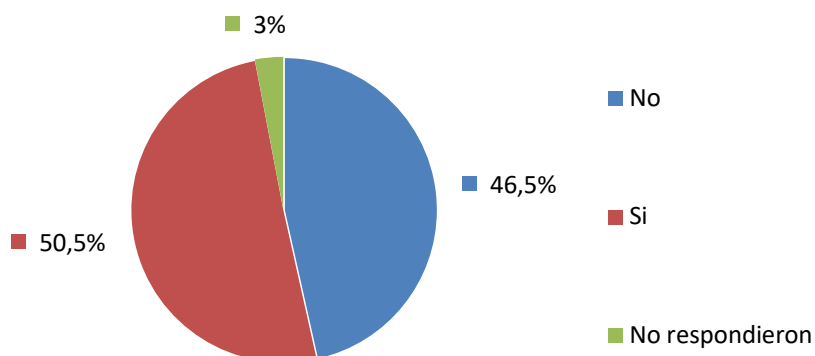


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

11. la disponibilidad de herramientas tales como; bases de datos, intranets (red informática que utiliza la tecnología del protocolo de Internet para compartir información, sistemas operativos o servicios de computación dentro de una organización.) y demás mecanismos para la consulta en tiempo real de información relacionada con procesos al puesto que desempeñan los funcionarios con el fin de permitirles consultar sobre sus funciones, responsabilidades o atribuciones. En situaciones en la que funcionarios no tengan acceso a un supervisor estos mecanismos sirven no solo para consultas sino para retomar aspectos de los puestos de los mismos que hayan sido omitidos u olvidados. El **50,5%** de los encuestados respondieron **SI** cuentan con mecanismos para consultas, el **46,5%** respondieron que **NO**, finalmente un **3%** no respondieron a la interrogante.

Gráfico N° 11

Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones

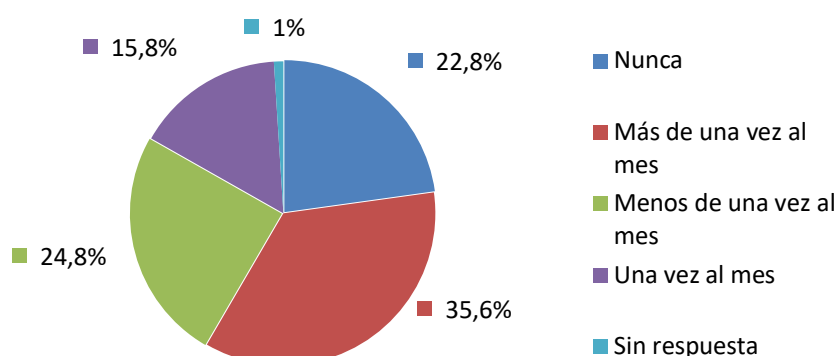


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

12. La falta de integridad y ética laboral aumenta considerablemente el riesgo de actos de corrupción en las instituciones, ello puede acarrear problemas en el desempeño de las funciones de las mismas, por lo cual la evaluación sobre la existencia de consultas constantes dentro de las entidades en las cuales se trate de forma frecuente el tema de la integridad en situaciones laborales es de gran importancia. Al momento de mapear riesgos de actos de corrupción en las instituciones públicas la falta de estos programas de consulta hace más propenso que se incurra en actos de esta índole, debido a la falta de énfasis que se le da al simple hecho de “hacer lo correcto” Se les preguntó a los encuestados si podían realizar consultas en su trabajo y con qué frecuencia se trataba el tema de la integridad en situaciones laborales. Se obtuvo, a través de respuestas múltiples, que el **22,8% nunca podían realizar consultas**, **35,6%** respondieron que **más de una vez al mes**, **24,8%** **menos de una vez al mes**, **15,8%** **una vez al mes**, un **1%** sin respuesta o vacío.

Gráfico N° 12

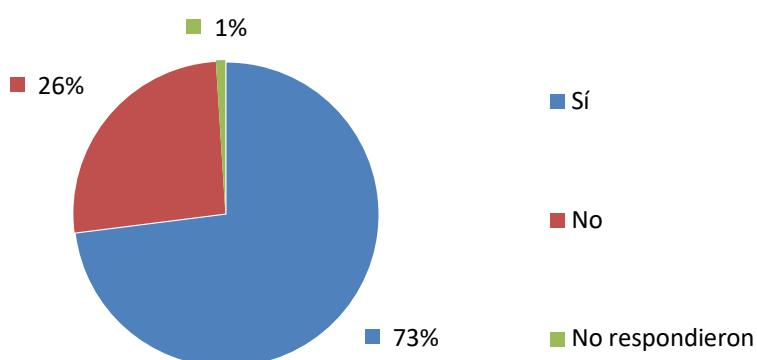
Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

13. La supervisión, evaluación del trabajo de los funcionarios sirve como herramienta para la prevención y detección de irregularidades en las labores de los mismos por lo cual es de suma importancia saber si éstos son evaluados por sus superiores con el fin de corregir aquellas conductas que puedan desembocar en actos de corrupción, pero más relevante el incentivar las buenas prácticas en los funcionarios. Se indagó con los encuestados si sus supervisores realizaban alguna evaluación de su trabajo lo que arrojó que un **73%** afirmaron que **SI**, mientras un **26%** respondieron que **NO** y un **1%** no respondieron.

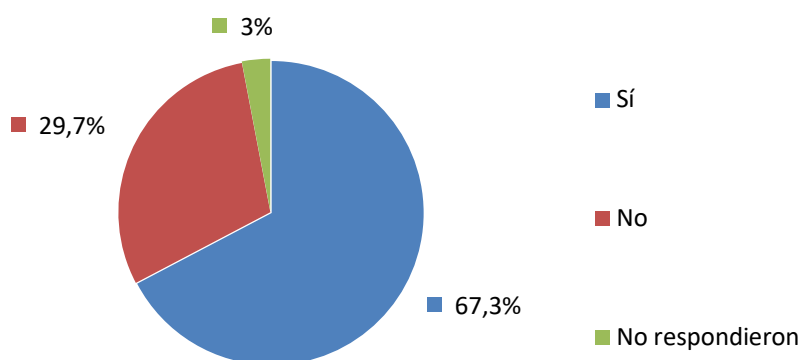
Gráfico N° 13
Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

14. Correlacionado a la pregunta anterior en el **punto 13** se preguntó a los funcionarios si en estas evaluaciones se les abordaba acerca del tema de la ética profesional o integridad en el ámbito laboral. Los resultados concluyeron que el **67,3%** de los encuestados respondieron que **SI**, el **29,7%** que **NO** y el restante **3%** no respondieron a la pregunta.

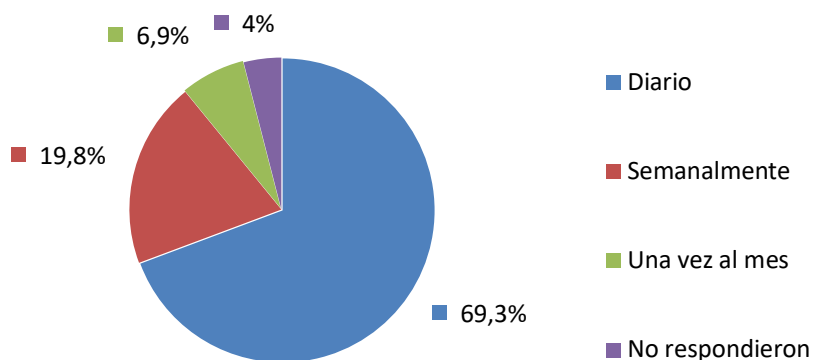
Gráfico N°# 14
Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

15. Evaluar la frecuencia con la que los funcionarios reportan a sus supervisores juega un papel indispensable en el seguimiento de su rendimiento y control de sus tareas. Por ello se procedió a preguntar con qué frecuencia los funcionarios reportan a sus supervisores sobre su trabajo. Se encontró que el **69,3%** lo hace de forma **diaria**, un número bastante optimista ya que representa más de la mitad de la muestra, **19,8%** reporta **semanalmente**, **6,9%** **menos de una vez al mes** y un **4%** no respondieron.

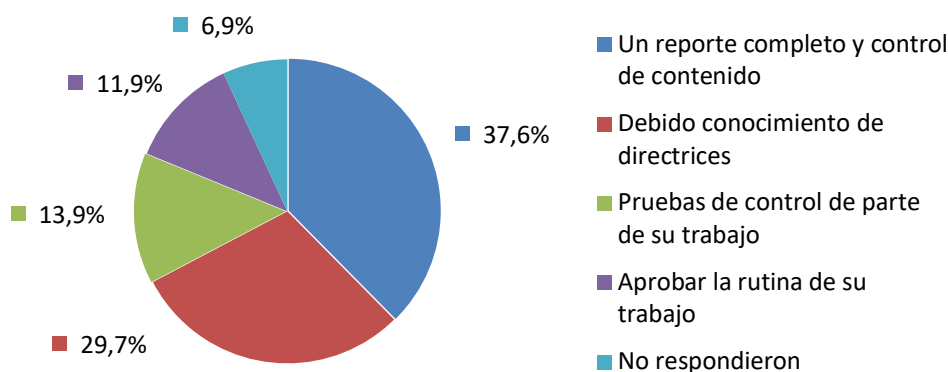
Gráfico N°# 15
Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

16. las razones por las cuales los funcionarios reportan a sus superiores se agruparon en distintas razones las cuales fueron; Un **reporte completo y control de contenido**; lo que representó un **37,6%**, **debido conocimiento de directrices** por un **29,7%**, **pruebas de control de parte de su trabajo** **13,9%**, **aprobar la rutina de su trabajo** el **11,9%** y **6,9%** no contestaron.

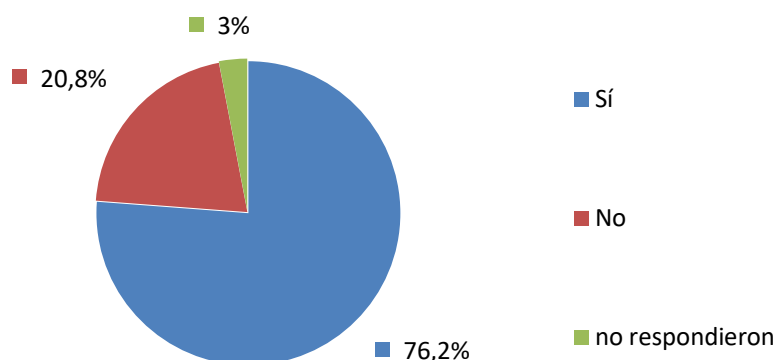
Gráfico N°# 16
¿Por qué reporta a su superior sobre las directrices o tareas en su trabajo?



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

17. En cuanto concierne a la percepción de los funcionarios de sentirse satisfechos con respecto a la remuneración que reciben sus colegas y el personal de su institución se obtuvieron los siguientes resultados; **76,2%** respondieron que **SÍ**, mientras un **20,8%** respondió que **NO** y el **3%** no respondieron. Es de gran importancia medir esta variable para poder así determinar la satisfacción de los funcionarios hacia sus respectivos salarios en función de las labores que desempeñan.

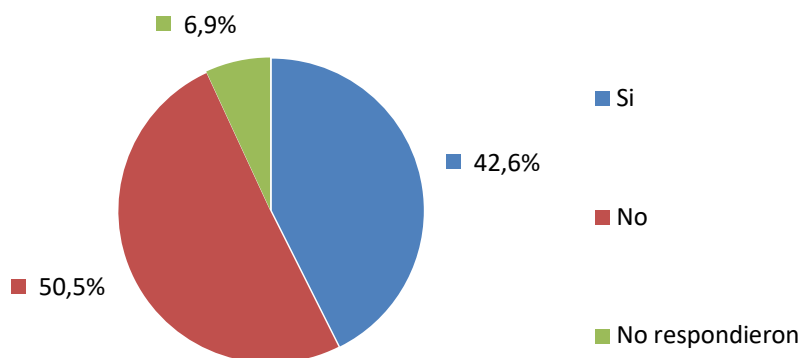
Gráfico N°# 17
Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

18. El papel de las instituciones públicas en velar por la satisfacción de sus funcionarios por medio de políticas orientadas a este propósito sirven de base en garantizar un estado óptimo del recurso humano al mantener aquellos que se sienten satisfechos y contentos con las labores que ejecutan, ya que personas que sientan un mayor bienestar hacia su trabajo serán menos propensas a caer en actos de corrupción.

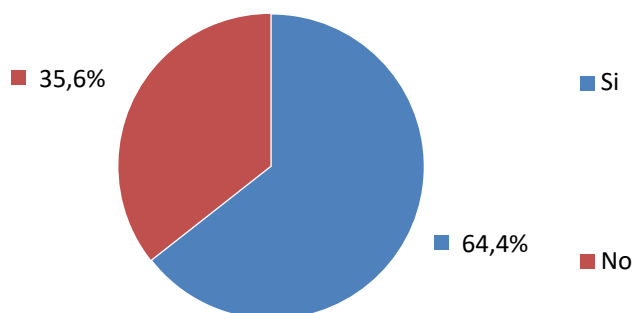
Gráfico N° 18
Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en la PN



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

19. Se preguntó a los encuestados si alguna vez habían tenido que hacer frente a una situación en la cual entraran en conflicto con su ética profesional. Los encuestados respondieron un **64,4%** que **SI** y un **35,6%** que **NO**.

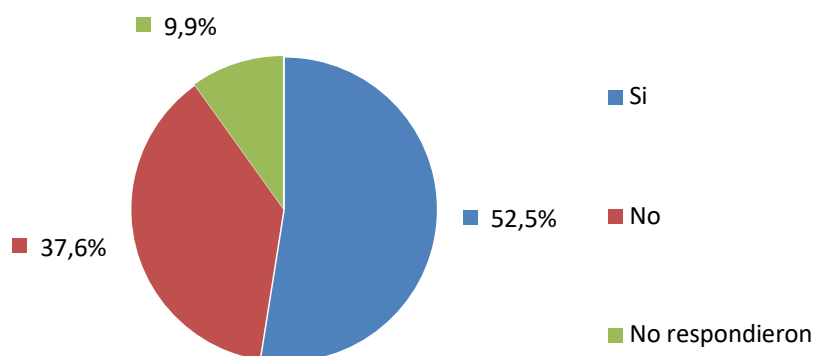
Gráfico N° 19
Cantidad de funcionarios que se han enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

20. En correlación con la pregunta anterior, en el **punto 19**, se indagó si los funcionarios se habían apoyado con algún colega o superior para solucionar sus conflictos en dichas situaciones. A lo que el **52,5%** respondió que **SI**, el **37,6%** que **NO**, y el restante **9,9%** no respondió.

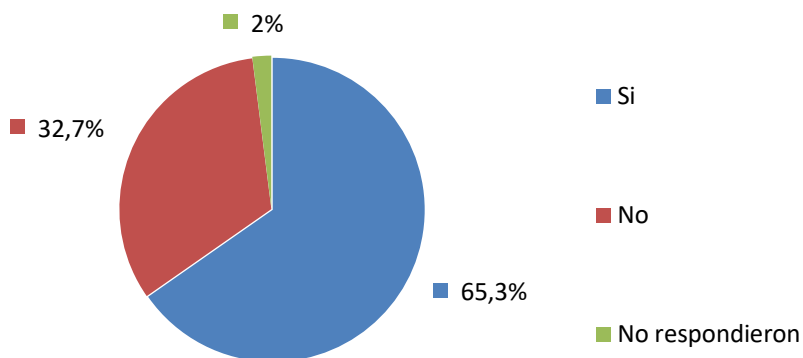
Gráfico N°# 20
Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

21. Los resultados recopilados en cuanto si los funcionarios de la PN han escuchado o estado anuente de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior, fueron los siguientes; **65,3%** respondieron que **SI**, un **32,7%** que **NO** y el **2%** restante no dieron ninguna respuesta al respecto.

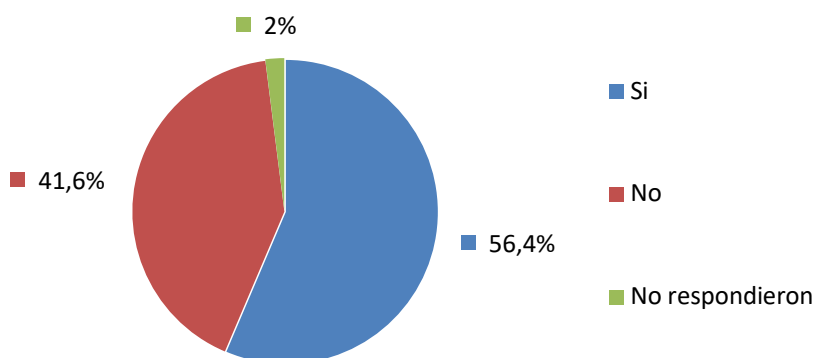
Gráfico N°# 21
Número de funcionarios de la PN que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

22. Correlacionada a la pregunta del **punto 21** se indagó con los funcionarios que respondieron de forma afirmativa si era de su conocimiento si estas situaciones (casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior) fueron formalmente reportadas en su organización. El **56,4%** respondieron que **SI** mientras un **41,6%** respondieron que **NO**, y un **2,0%** decidieron no responder a la interrogante.

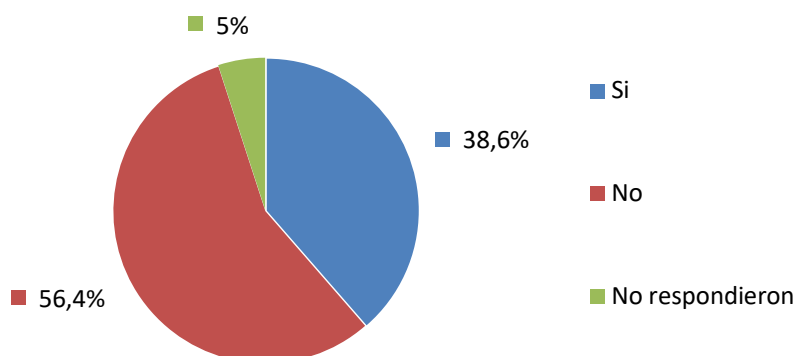
Gráfico N°# 22
Funcionarios que conocen que haya sido formalmente reportado casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

23. En lo que respecta a casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior en la organización se preguntó a los encuestados que respondieron con un sí, si conocían el contenido de esta regulación a lo que el **56,4%** respondió que **NO**, un **38,6%** respondió que **SI** y un **5%** no respondió.

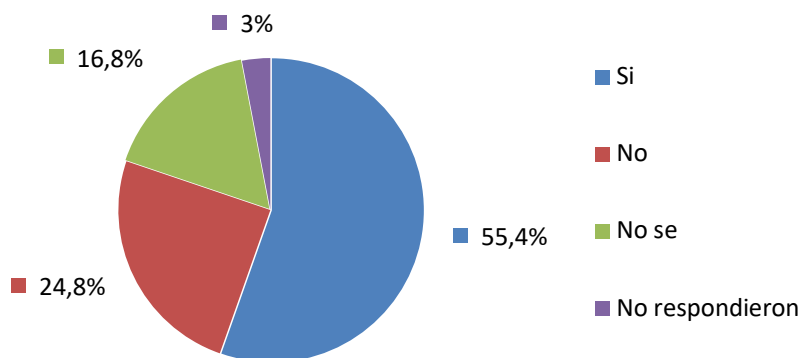
Gráfico N°# 23
Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior en la organización



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

24. La accesibilidad a sistemas y mecanismos para denunciar casos de corrupción o falta de ética en las organizaciones es imprescindible pues la facilidad que los funcionarios tengan a estos sistemas les permitirá reportar cualquier irregularidad de la que se percaten, así mismo para aquellos que estén vinculados a actos de corrupción les será más fácil y rápido ser reportados y procesados de acuerdo a las normas y reglamentaciones. A los encuestados se les preguntó si tenían conocimiento de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o de falta de ética, a lo que el **55,4%** de los funcionarios respondió que **SI**, un **24,8%** que **NO**, el **16,8%** respondieron que no sabían de ningún sistema o mecanismo y un **3%** no respondieron.

Gráfico N°# 24
Número de funcionarios que conocen de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o falta de ética

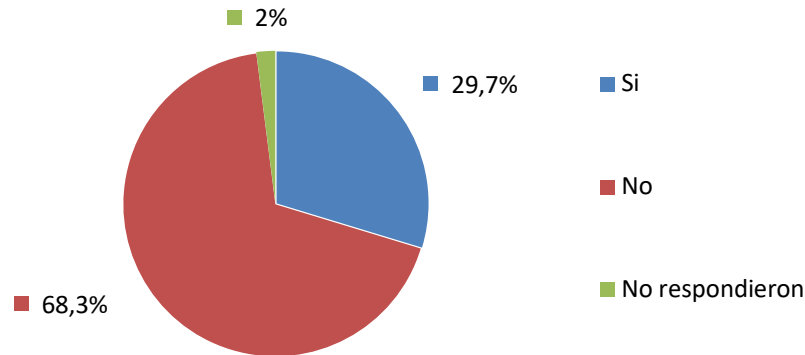


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

25. En esta interrogante el **29,7%** de los encuestados respondieron que **SI** existe regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios, un **68,3%** respondió que **NO** existe ninguna regulación de este tipo y un **2%** no respondieron a esta pregunta.

Gráfico N°# 25

Cantidad de funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en su organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios

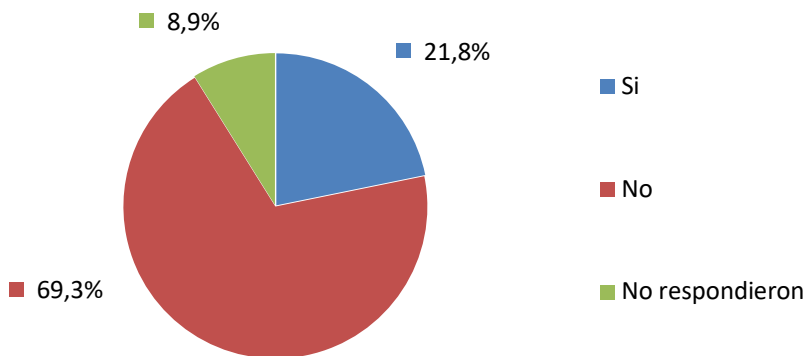


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

26. A los encuestados que respondieron con un sí en el **punto 25** se les preguntó si conocían acerca de la existencia de una regulación en su organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios, y en caso de existir dicha regulación, si conocían el contenido de la misma, a lo que el **69,3%** respondió que **NO**, un **21,8%** respondió que **SI** y un **8,9%** no respondieron.

Gráfico N°# 26

Cantidad de funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.

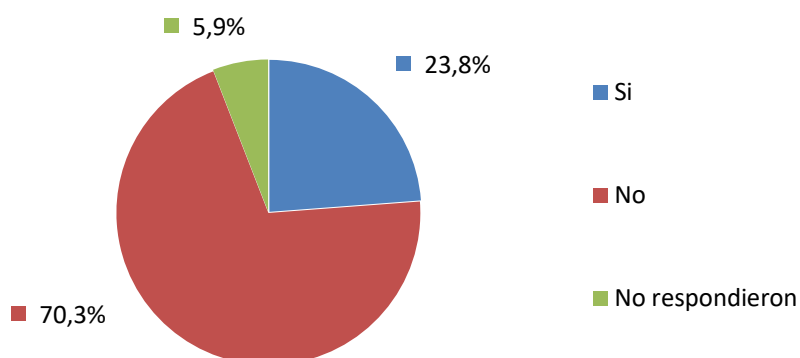


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

27. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones (las cuales acertó un **21,8%** que conocían en el **punto 26**) para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal, a lo que el **70,3%** de los funcionarios respondió que **NO**, solo un **23,8%** que **SI** mientras **5,9%** no respondió.

Gráfico N° 27

Funcionarios que opinan que la regulación para la aceptación de regalos, obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica

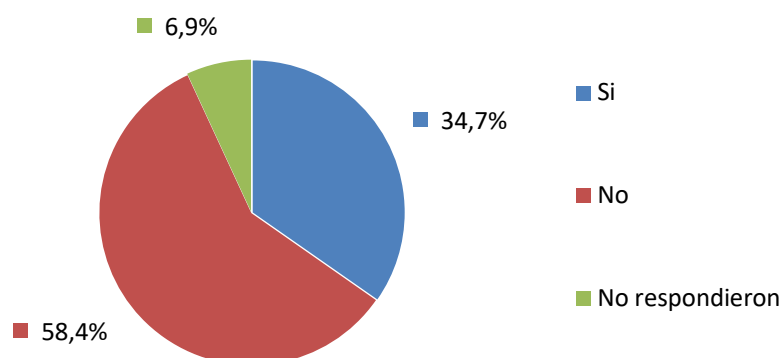


Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

28. En esta última variable se preguntó a los funcionarios encuestados si existe algún tipo de regulación en el departamento u organización para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales tales como; brindar cursos, conferencias o consultorías, etc.) El **58,4%** de los funcionarios respondió que **NO**, mientras un **34,7%** respondió que **SI** y un **6,9%** no respondieron a la pregunta.

Gráfico N° 28

Porcentaje de funcionarios que opinan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales



Fuente: encuestas realizadas en la sede de Ancón de la Policía Nacional

MAPA DE RIESGOS

1. Estratégicos

1.1 Comunicación y Relaciones Públicas

¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?

1.2 Direccionamiento del Recurso Humano

¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?

2. Financieros

2.1 Administración de Recursos Financieros

¿Cuenta la institución con reglamentación referente a al manejo de los recursos financieros?

3. Contrataciones

3.1 Adquirir Bienes Servicios u Obras

¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas?

¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones?

4. De Información y Documentación

4.1 Gestión de Documentación

¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?

4.2 Direccionamiento Tecnológico

¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?

5. De Investigación y Control

5.1 Integridad Policial

¿Cuenta la institución con un Código de Ética?

¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?

5.2 Control Interna

¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?

6. Actividades Regulatorias

6.1 Actuación Jurídica

¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?

7. De Tramites y/o Servicios Internos

7.1 Prestación de Servicio de Salud

¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?

7.2 Procedimientos de Personal

¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración

del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?

7.3 Beneficios Fiscales o Económicos especiales

¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?

7.4 Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo

¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros Vacacionales o Recreativos para el personal?

8. Misionales

8.1 Convivencia y Seguridad Ciudadana

¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la policía en convivencia con la comunidad?

MAPA DE RIESGOS



FORMA DE IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE RIESGOS						
NOMBRE DE LA ENTIDAD - POLICIA NACIONAL				MANUEL GONZALEZ		
ALCANCE: LEGISLACIÓN VIGENTE				OCTUBRE 2017		
#	INDICADOR	SUBINDICADOR	PREGUNTA	CUMPLE	RIESGOS	COMENTARIOS
1	Estratégicos	Comunicación y RRPP	¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?	NO	RIESGO DE SEGUIMIENTO	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento del Recurso Humano	¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?	SI		LEY 18 Y DECRETO EJECUTIVO 172
2	Financieros	Administración de Recursos Financieros	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de los recursos financieros?	SI	RIESGO CONTROLADO	CGR MEF AN LEY DE PRESUPUESTO
3	Contrataciones	Adquirir Bienes Servicios u Obras	¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas? ¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones, por obligación de la Ley?	SI/NO	RIESGO DE ATENCIÓN PERIODICA	NO REALIZA PLAN DE ADQUISICIONES
4	De Información y Documentación	Gestión de Documentación	¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?	NO	RIESGO DE SEGUIMIENTO	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento Tecnológico	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?	SI		LEY 6 DE ANTAI
5	De Investigación y Control	Integridad Policial	¿Cuenta la institución con un Código de Ética? ¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?	SI	RIESGO CONTROLADO	CUESP

		Control Interno	¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?	SI	RIESGO CONTROLADO	CGR
6	Actividades Regulatorias	Actuación Jurídica	¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?	SI	RIESGO CONTROLADO	LEY 18
7	De Tramites y/o Servicios Internos	Prestación de Servicio de Salud	¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?	SI	RIESGO DE SEGUIMIENTO	CSS Y CLINICA DE LA PN
		Procedimientos de Personal	¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?	NO		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Beneficios Fiscales o Económicos Especiales	¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?	SI		JUBILACIÓN ESPECIAL
		Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo	¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros Vacacionales o Recreativos para el personal?	NO		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
8	Misionales	Convivencia y Seguridad Ciudadana	¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la policía en convivencia con la comunidad?	NO	RIESGO DE ATENCIÓN INMEDIATA	NO SE ENCONTRÓ REGLAMENTACIÓN REFERENTE



SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS

Misión: La misión principal del Servicio Nacional de Fronteras de la República de Panamá es proteger la vida, honra, bienes y demás derechos y libertades de quienes se encuentren bajo la jurisdicción del Estado, conservar el orden público, prevenir, reprimir e investigar los hechos delictivos y las faltas, así como proteger las fronteras terrestres y fluviales de la República de Panamá.

Visión: Seremos la principal entidad de la Fuerza Pública capacitada para planificar, organizar, dirigir y ejecutar todas las acciones que garantice la seguridad del territorio y la población dentro de la jurisdicción soberana de nuestras fronteras con apego y lealtad al orden constitucional y legal establecido en nuestro país.

El Servicio Nacional de Fronteras se crea mediante **Ley 8 de 20 de agosto de 2008**, reglamentada por el **Decreto Ejecutivo 103 de 19 de mayo de 2009**. Otras 20 actuaciones jurídicas dan vida al cuerpo legal de la institución que vela por el control fronterizo y que efectivamente resguarda la seguridad de los nacionales y extranjeros que se encuentren este territorio.

Debemos resaltar el **Artículo 35** del **Decreto Ejecutivo 103 de 19 de mayo de 2009** que señala:

Artículo 35. El Departamento de Asuntos Internos es el responsable de investigar las infracciones al Régimen Disciplinario, a los procedimientos administrativos y operacionales, los actos de corrupción y otras normas institucionales de los miembros juramentados del Servicio Nacional de Fronteras, de oficio o mediante queja.

De igual forma el **Artículo 342** establece que el personal del Servicio Nacional de Fronteras deberá actuar con profesionalismo, integridad y dignidad:

Artículo 352. Los miembros del Servicio Nacional de Fronteras deberán actuar con alto grado de profesionalismo, así como con integridad y dignidad, sin incurrir en actos de corrupción u otras comisiones delictivas que denigren el buen nombre de la institución, y tienen el deber de mantener una vigilancia permanente para combatir este tipo de conducta.

Esta institución cuenta con un Departamento de Asuntos Internos y

Procesamiento de Quejas el cual se encarga de manejar la materia de denuncias de corrupción como lo evidencia el **Artículo 383 del Decreto Ejecutivo 103 de 19 de mayo de 2009**:

Artículo 383. El Departamento de Asuntos Internos tiene como finalidad velar por el profesionalismo y alto grado de responsabilidad de los miembros del Servicio Nacional de Fronteras. A tal efecto, **estará encargado de investigar las violaciones de los procedimientos policiales, quejas y acusaciones por actos de corrupción en que puedan incurrir los miembros de la institución**, sin distinción de la unidad a la que estén asignados, conforme lo establece el artículo 69 del Decreto Ley 8 de 20 de agosto de 2008.



Se señala en el portal informativo de la institución que cuenta con un manual de procedimientos, pero el mismo no es accesible, no se ha podido corroborar dicha información con la institución, el **Decreto Ejecutivo 103 de 19 de mayo de 2009** desarrolla el Régimen Disciplinario del Servicio Nacional de Fronteras, y debemos resaltar el **Título IV de los artículos 341 al 436** de esta norma en los que se detalla el sistema disciplinario íntegramente, estableciendo las sanciones, los recursos, las juntas disciplinarias y los tipos de faltas sancionadas por esta institución; de igual forma al no manejar un Código de Ética institucional aplica el **Decreto Ejecutivo 246 del 15 de**

diciembre de 2004, por el cual se dicta el Código uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central.

En materia de contrataciones públicas debemos señalar que el **Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006** y el **Decreto Ejecutivo 366 de 28 de diciembre de 2006**, regulan todas las formas de adquisiciones que realiza este estamento del Estado.

Como modelo de mapeo de riesgos debemos analizar los indicadores de acuerdo a los parámetros para colocarlos en un diagrama claro que pretende determinar inicialmente si el conjunto legal cumple con estándares eficientes para mitigar el riesgo de conductas antiéticas, por parte del personal del Servicio Nacional de Fronteras

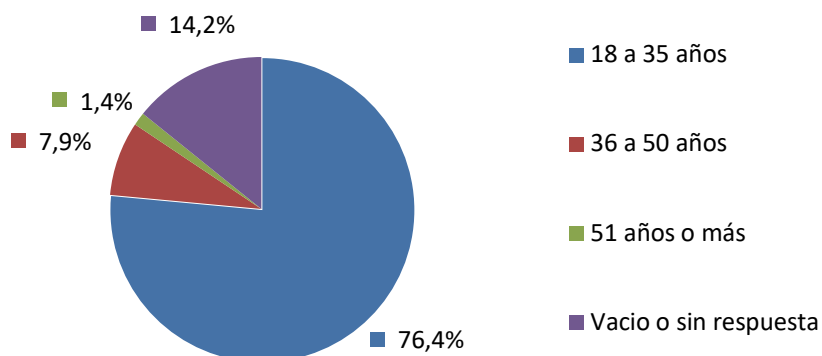
La legislación en materia de salud y jubilaciones especiales, brinda beneficios notorios frente a otras carreras profesionales.

ENCUESTA

A continuación se procedió a analizar y presentar la información recopilada por medio de cuadros y gráficos, de los resultados obtenidos a través de un sondeo o estudio de campo a través de encuestas realizadas en la sede principal o cuartel de operaciones del SENAFRONT, localizado en la provincia de Darién. Utilizando una muestra de **416** distintos funcionarios de las diferentes direcciones que conforman en SENAFRONT. Actualmente el SENAFRONT se divide en **12 direcciones**, las cuales son; Dirección Nacional de RRH, Dirección Nacional de Inteligencia, Dirección Nacional de Operaciones, Dirección Nacional de Finanzas, Dirección Nacional de Generales, Dirección Nacional de Telemática, Dirección Nacional de Transporte, Dirección Nacional de Infraestructura, Dirección Nacional de Doctrina, Dirección Nacional de Seguridad Ciudadana, Dirección Nacional de Bienestar Laboral, Dirección Nacional Planificación y Desarrollo Estratégico. Así esta institución se encuentra dividida, en adición a las direcciones, en brigadas; **Brigada Oriental** (Batallón Fluvial, Batallón Central, Batallón Pacífico, Batallón General José de Fábrega y Batallón de apoyo y servicio) **Región Caribe** (Batallón Nargana, Batallón Ustupu, Batallón Puerto Obaldía) **Región Occidental** (Batallón Occidental, Batallón Guabito) y la **agrupación de Fuerzas Especiales** (Batallón de Fuerzas Especiales, Unidad de botes especiales).

1. Las edades de los funcionarios encuestados comprenden entre los **18 a 35 años** el **76,4%**, de **36 a 50 años** el **7,9%** y sobre los **51 años** el **1,4%** y un **14,2%** restante no respondió. Es apreciable que la mayoría de los funcionarios que componen la muestra de la investigación lo conforman adultos jóvenes.

Gráfico N°# 1
Distribución de edades entre los funcionarios encuestados del SENAFRONT



Las fotos que pueden apreciarse fueron tomadas en el SENAFRONT, sede principal localizada en la provincia de Darién, mientras los funcionarios se dedicaban a llenar las encuestas para el estudio presentado.

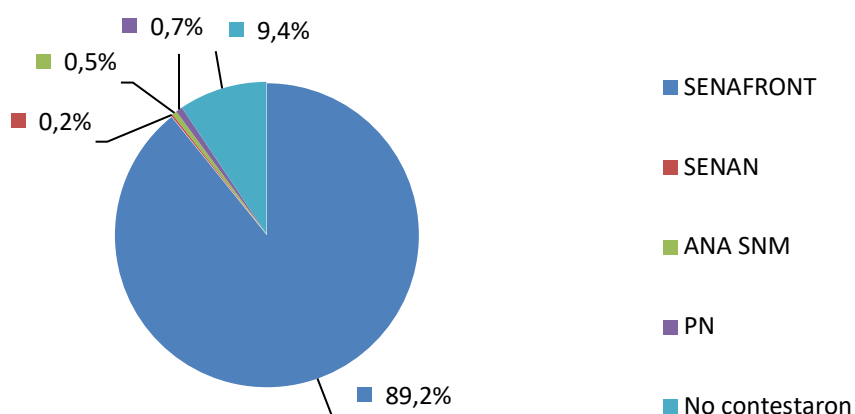


Funcionarios de distintas Brigadas mientras tomaban las encuestas



2. Debido a la cantidad de funcionarios encuestados así mismo por la naturaleza de la institución en este caso, SENAFRONT, se procedió a clasificar a cada uno de los encuestados a que institución pertenecía, ya que varios funcionarios de distintas instituciones se encuentran trabajando conjuntamente. El **89,2%** pertenecen al **SENAFRONT** (Servicio Nacional de Fronteras), un **0,2%** pertenece al **SENAN** (Sistema Nacional Aeronaval), otro **0,5%** al **ANA SNM** (Autoridad Nacional de Aduanas Servicio Nacional de Migración), un **0,7%** a la **PN** (Policía Nacional) y un restante **9,4%** no contestaron.

Gráfico N°# 2
Distribución de las instituciones públicas donde trabajan los encuestados



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

3. En cuanto a las posiciones de los encuestados el estudio arroja la siguiente información; el **82,5%** en las posiciones de Agente, Cabo 2do, Cabo 1ero, Sargento 1ero y Sargento 2do. Un **2,2%** se desempeñan como Comisionado, Sub comisionado y Mayor, un **1,7%** como Capitán, Teniente y Subteniente. El restante **13,7%** no respondieron.

Gráfico N°# 3
Distribución de rangos entre los funcionarios encuestados

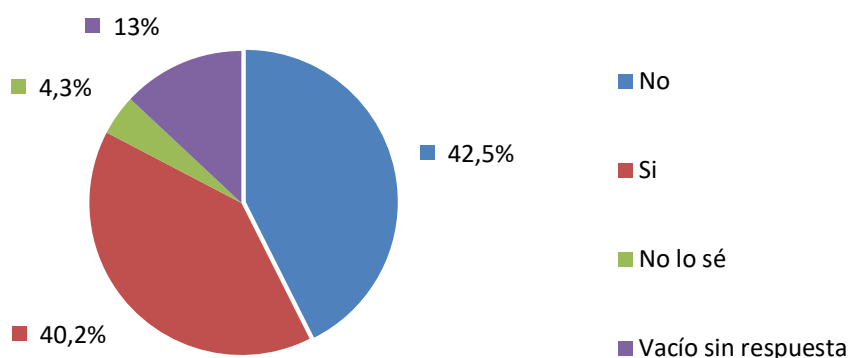


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

4. Se inició el sondeo de los funcionarios encuestados en el SENAFRONT con el propósito de analizar cualquier riesgo existente de corrupción en dicha institución llevando a cabo la siguiente interrogante ; ¿Desempeña usted algún trabajo o está en posición que permita ser abordado por personas, con el fin de obtener algún beneficio o ventajas? en la cual se les preguntaba si la posición que ejercían o algunas de las labores que desempeñaban les permitía establecer contacto con personas que tengan el propósito de obtener algún beneficio o ventajas, a lo que el **42,5%** respondió que **NO**; el **40,2%** respondió que **SI**, un **4,3%** no lo sé y un restante **13%** no respondieron.

Gráfico N°# 4

Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

5. La siguiente pregunta de respuesta abierta o múltiple fue contestada solo por el **25%** de los encuestados los cuales brindaron tres ejemplos de situaciones en que es más común ser abordados por personas con el fin de obtener algo a cambio de ellos. La información recopilada se presenta a continuación en el siguiente cuadro:

Cuadro N°# 5

Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios

1. Búsqueda de orientación
2. Necesidad de asesoramiento
3. Pedir documentos a personas que no tienen identificación
4. Pedir documentos a nacionales
5. Hacer retenes
6. Dejar pasar personas sin verificarlas
7. Te quieren dar dinero para dejarlos pasar
8. Porque te conocen quieren favores tuyos
9. Tráfico de personas
10. Tráfico de drogas
11. En casos de delincuencia
12. Sobornos

13. Hacia los policías de fronteras
14. La labor que desempeñamos en los puntos de control
15. Traducción
16. Delitos e información confidencial
17. Pueden pedir que les lleve o transporte de importancia
18. Ganar confianza para usar el uniforme a su favor
19. Fingir algún acto para llamar atención del uniformado
20. Dejar pasar sustancias ilícitas por el retén de agua fría
21. Los dueños de los bares con empleados extranjeros que no mantienen sus papeles en regla
22. Ciudadanos que no mantienen su licencia adecuada para manejar vehículos
23. Caso de tránsito personas ebrias pidiendo una oportunidad
24. Casos de los madereros y los permisos alterados
25. Chantaje por arma, drogas y municiones
26. Coima
27. Extorsión
28. Fuga de información
29. Introducir a un pueblo mercancía de contrabando
30. Ciudadanos que solicitan que se eximan de faltas cometidas
31. Ciudadanos ofreciendo dinero para su propio beneficio
32. Al pedir la cedula, licencia documentos personales
33. Muchas personas entran a la institución por los beneficios
34. Brindar seguridad al ciudadano extranjero
35. Brindar información o ayuda al ciudadano extranjero
36. Obtener licencia para conducir
37. Extranjeros tratando de conseguir residencia permanente
38. Conducir bajo los efectos del alcohol
39. Uso de los recursos para otros fines
40. Alianzas para el tráfico de drogas
41. Corrupción para plazas de empleos
42. Mujeres chantajean con relaciones sexuales para que las dejemos ir
43. Dejar irse a personas con droga
44. Reciben dinero para dar información
45. Alimentación, educación y salud
46. Cuando tienen la placa vencida
47. Cuando tienen las luces dañadas
48. Al custodiar a un detenido
49. Al estar realizando una ronda en un sitio específico
50. Callar si ves algo
51. Trabajar para beneficio de un jefe
52. Los jefes ponen sus beneficios personales
53. Los jefes quieren lo mejor
54. Robo
55. Personas que portan identificación legal o inadecuada
56. Una falta en la comunidad
57. Preguntar dirección
58. Pedir ayuda

59. Saber algo concreto
60. Dar solución a algún problema
61. En la situación en la cual nos encontramos en un punto de control o reten
62. Cuando nos mantenemos en seguridad de instalaciones
63. No portar permiso y guía para transportar cemento
64. Pasar desapercibidos en algún lugar
65. Violación

Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

6. En esta pregunta se inquirió a los funcionarios del SENAFRONT si conocían de normas, reglamentos u otras medidas que pudieran mencionar para regular dichas situaciones mencionadas en el punto anterior. Se obtuvieron los siguientes resultados los cuales se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 6
Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de actos de corrupción

1. Las hay para realizar el proceso debido
2. El respeto
3. No suscribir
4. Ser responsable
5. Conocer más las unidades y sus necesidades y situaciones familiares ya que muchas veces la razón de caer en los tentáculos del narcotráfico son sus deudas en sus hogares
6. El sistema penal acusatorio decretos y leyes
7. La constitución del órgano Judicial
8. No ser confiado al momento de tratar a un civil
9. Mejorar o equipar con instrumentos adecuados, para revisar los vehículos que pasen por el retén de agua fría
10. Que migración, los corregidores y el servicio de frontera, trabajen juntos para controlar a los bares y cantinas con respecto a la contratación de extranjeros
11. Mantener autoridades de tránsito permanentes en el retén de agua fría
12. Orientación al personal sobre la administración de sus salarios
13. Hacer de conocimiento las causas de esta situación
14. Orientar al personal
15. Si ante estas situaciones se les ha llegado a llamar la atención verbalmente inclusive se han tramitado antes las autoridades correspondientes
16. El reglamento de mi trabajo
17. Reglamento de conducta
18. No ser encarcelado
19. Reglamento de tránsito
20. Reglamento administrativo civil

21. Reglamento interno de la institución
22. El reglamento es sencillo solo hay que cumplir el trabajo como todo un profesional
23. No hay que dejar que los civiles jueguen con nuestro trabajo
24. El reglamento interno donde dice sobre obtener dadivas
25. Los diferentes artículos que existen en el reglamento interno
26. La disciplina
27. Normas constitucionales
28. La misión y la visión de la institución
29. Leyes y normas de migración

Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

7. Se preguntó a los funcionarios que por cada ejemplo dado en el punto anterior brindaran un ejemplo de dichas regulaciones para cada una de las situaciones descritas, también se les pidió que indicaran si estas son conocidas por el personal relevante.

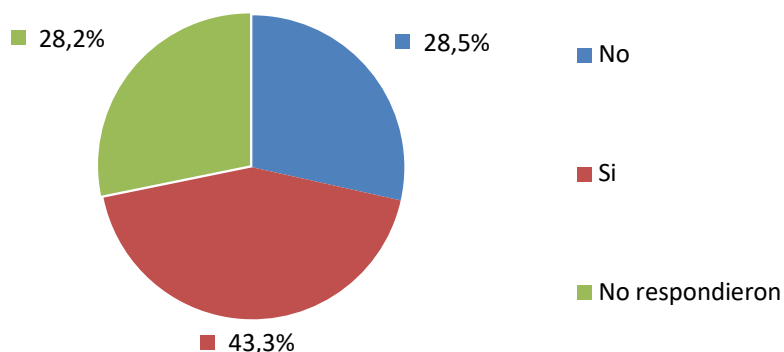
Cuadro N°# 7
Contenido de regulaciones y normas conocidas por parte de los funcionarios de SENAFRONT

1. Si son conocidas, pero muchas veces las unidades toman los riesgos por no medir sus límites y el deber como ser humano en su sano juicio
2. Si son de conocimiento del personal
3. Campañas de eliminación de todas las armas dentro del país que pertenecen a civiles
4. Se han hecho informes requeridos del equipo necesario de reten
5. Dadivas (reglamento interno)
6. Tránsito (reglamento de tránsito)
7. Son promovidas por el personal de cada departamento
8. Sanciones por la corregiduría de turno
9. Sanciones ante la fiscalía por haber cometido un delito
10. Artículo 103 de servicio nacional de fronteras
11. Todo el personal sabe su deber
12. El artículo 325 permite a toda unidad de la fuerza pública a registrar a cualquier ciudadano por cualquier sospecha
13. Hacer bien el trabajo

Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

8. Se preguntó a los funcionarios encuestados si habían recibido alguna capacitación para conocer estas regulaciones y normas. El **43,3%** respondió que **SI** mientras un **28,5%** respondió que **NO**, el restante **28,2%** no respondieron en lo absoluto.

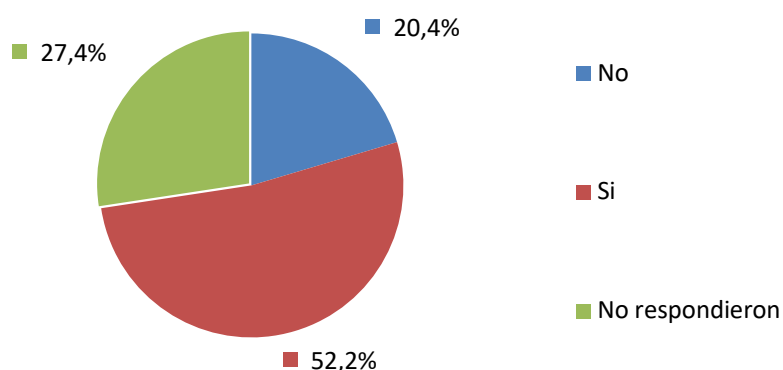
Gráfico N° 8
Cantidad de funcionarios que recibieron alguna forma de capacitación acerca de regulaciones y normas contra actos de corrupción



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

9. Seguido se preguntó a los funcionarios si dichas normas y reglamentos requieren de un apoyo **interdepartamental** (departamentos y funcionarios ajenos a la SENAFRONT) e **interinstitucional** (instituciones del estado ajenas a la SENAFRONT) para prevenir actos de corrupción. Los resultados recopilados se presentan en el siguiente gráfico.

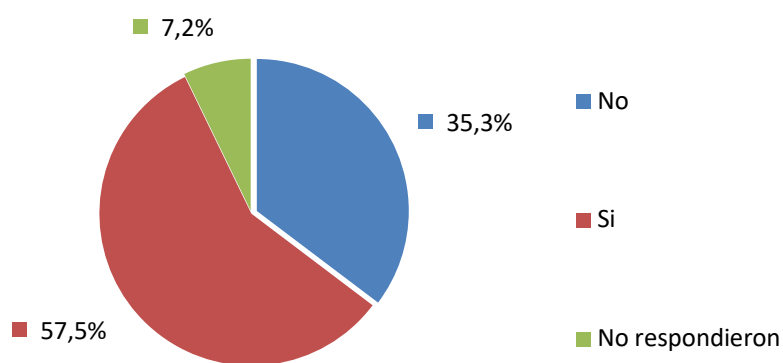
Gráfico N° 9
Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción en el SENAFRONT



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

10. El conocimiento pleno de cada funcionario con respecto a las tareas asignadas en los cargos o puestos que desempeñan son de suma importancia, ya que una comprensión clara de sus obligaciones, alcances y limitaciones laborales son necesarias para evitar cualquier malinterpretación que pueda llevar a incurrir en actos de corrupción por desconocimiento de sus funciones. Por ello se les preguntó si habían recibido algún documento que contenga la descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan. Los datos recopilados son; **57,5%** respondieron que **SI** lo habían recibido, mientras un **35,3%** respondieron que **NO** recibieron ningún documento de dicha naturaleza, el restante **7,2%** no respondieron a la pregunta.

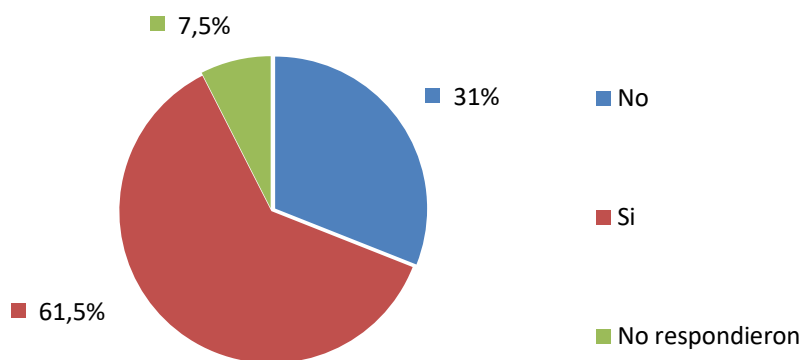
Gráfico N°# 10
Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

11. Con el objetivo de evaluar la percepción de los funcionarios del SENAFRONT hacia sus obligaciones laborales de acuerdo a sus puestos, y las tareas que pueden desempeñar durante el turno de sus labores se les indagó si creían que en la práctica tienen mayores poderes o alcances que los asignados formalmente. Lo cual recopiló que el **61,5%** de ellos contestó que **SI**, un **31%** contestó que **NO** y un **7,5%** no respondieron.

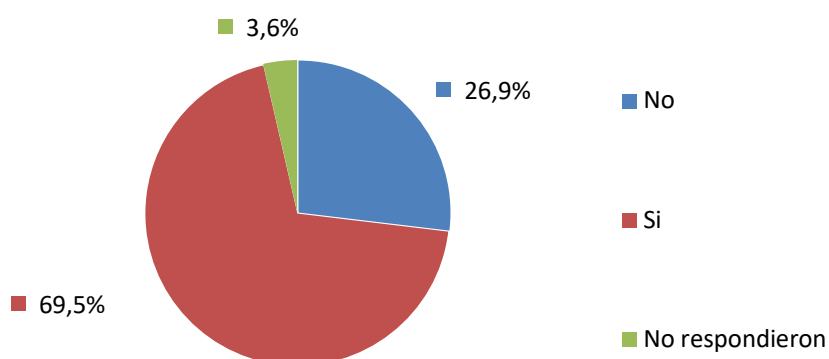
Gráfico N°# 11
Porcentaje de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente para su trabajo



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

12. la accesibilidad que tengan los funcionarios para evacuar dudas concernientes a procesos o funciones durante su jornada laboral es de suma relevancia ya que evita incurrir y más importante en prevenir errores que puedan darse debido no a una acción malintencionada sino por desconocimiento en cómo proceder en determinadas situaciones que no sean regulares o usuales a sus posiciones. Esta información se recopiló por medio de la interrogante si su superior es generalmente accesible de forma rápida y fácil para resolver sus consultas o dudas.

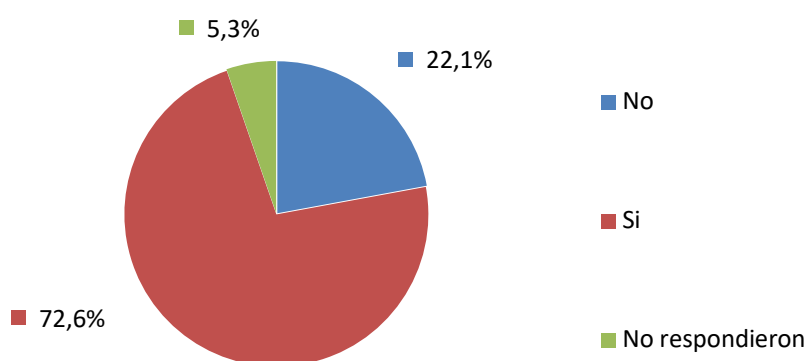
Gráfico N°# 12
Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

13. la disponibilidad de herramientas tales como; bases de datos, intranets (red informática que utiliza la tecnología del protocolo de Internet para compartir información, sistemas operativos o servicios de computación dentro de una organización.) y demás mecanismos para la consulta de información relacionada con procesos al puesto que desempeñan los funcionarios con el fin de permitirles consultar sobre sus funciones, responsabilidades o atribuciones. En situaciones en la que funcionarios no tengan acceso a un supervisor estos mecanismos sirven no solo para consultas sino para retomar aspectos de los puestos de los mismos que hayan sido omitidos u olvidados. El **72,6%** de los encuestados respondieron que **SI** cuentan con mecanismos para consultas, el **22,1%** respondieron que **NO**, finalmente un **5,3%** no respondieron a la interrogante.

Gráfico N°# 13
Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones

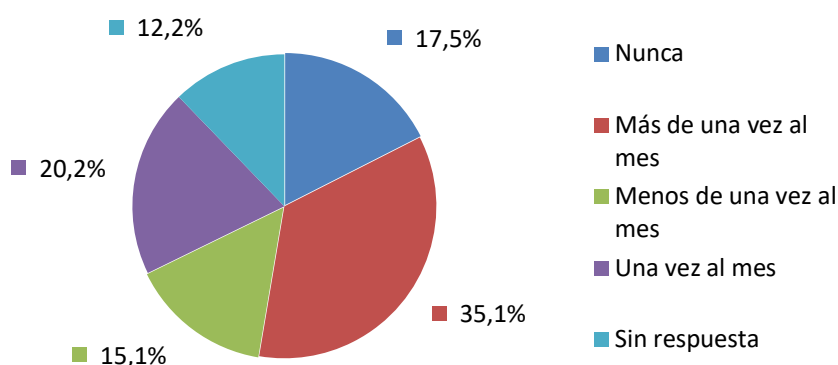


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

14. La falta de integridad y ética laboral aumenta considerablemente el riesgo de actos de corrupción en las instituciones públicas, esto puede acarrear problemas en el desempeño de las mismas por lo cual la evaluación sobre la existencia de consultas dentro de las entidades en las cuales se trate el tema de integridad en situaciones laborales es de gran importancia. Al momento de mapear riesgos de actos de corrupción en las instituciones públicas la falta de estos programas de consulta hace más propenso que se incurra en actos de esta índole, debido a la falta de énfasis que se le da al simple hecho de “hacer lo correcto” Se preguntó a los encuestados si podían realizar consultas en su trabajo y con qué frecuencia se trataba el tema de la integridad en situaciones laborales. Se obtuvo, a través de respuestas múltiples, que el **20,2% una vez al mes**, luego **nunca** lo cual representa el **17,5%**, **menos de una vez al mes** lo cual representa el **15,1%**, **más de una vez al mes** lo cual representa el **35,1%** y **no respondieron** lo cual representa el **12,2%**.

Gráfico N°# 14

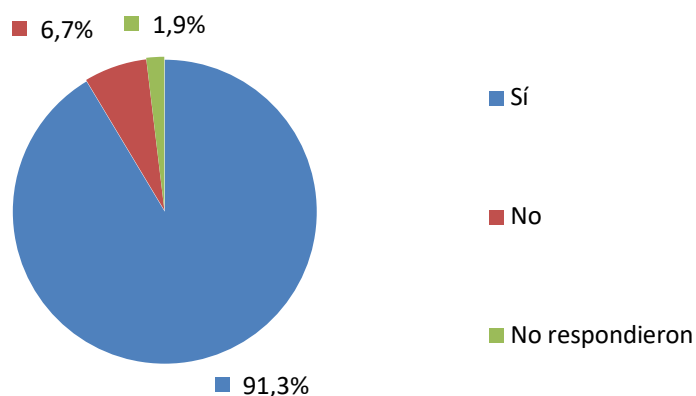
Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

15. La supervisión y evaluación del trabajo de los funcionarios sirve como herramienta para la prevención y detección de irregularidades en las labores de los mismos por lo cual es de suma importancia saber si éstos son evaluados por sus superiores con el fin de corregir aquellas conductas que puedan desembocar en actos de corrupción, pero más relevante el incentivar las buenas prácticas en los funcionarios. Se indagó con los encuestados si sus supervisores realizaban alguna evaluación de su trabajo lo que arrojó un **91,3%** afirmaron que **SI**, mientras un **6,7%** respondieron que **NO** y un **1,9%** no respondieron.

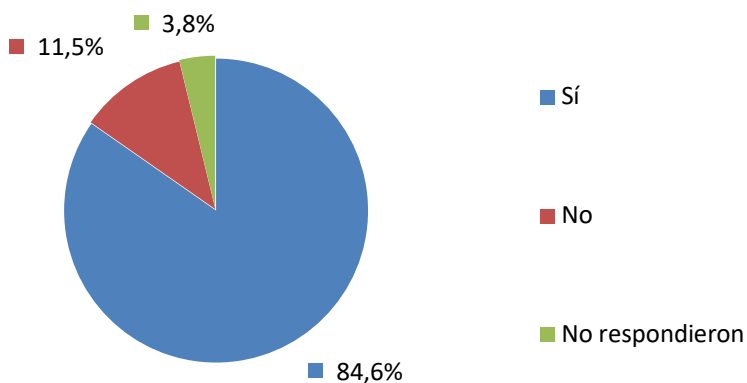
Gráfico N°# 15
Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios del SENAFRONT



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

16. Correlacionado a la pregunta anterior en el **punto 15** se preguntó a los funcionarios si en estas evaluaciones se abordaba acerca del tema de la ética profesional o integridad en el ámbito laboral. Los resultados concluyeron que el **84,6%** de los encuestados respondieron que **SI**, el **11,5%** que **NO** y el restante **3,8%** no respondieron a la pregunta.

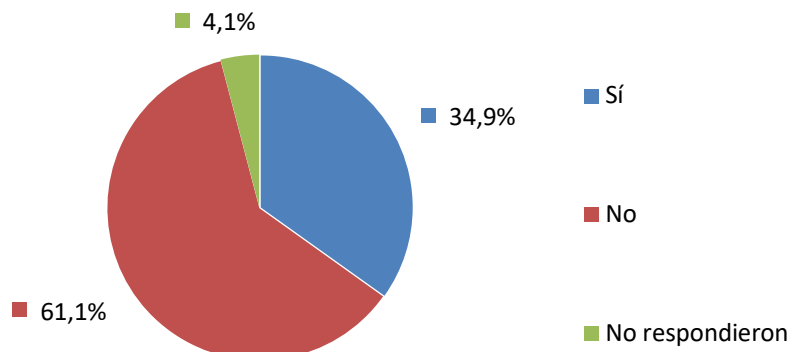
Gráfico N° 16
Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

17. Se indagó con los funcionarios si estos tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución con el fin de determinar si existe algún riesgo implicado al momento de relacionarse con individuos ajenos a su institución. Los resultados de la encuesta arrojó que el **34,9%** respondió que **SI**, mientras un **61,1%** respondieron que **NO**, el restante **4,1%** no respondió.

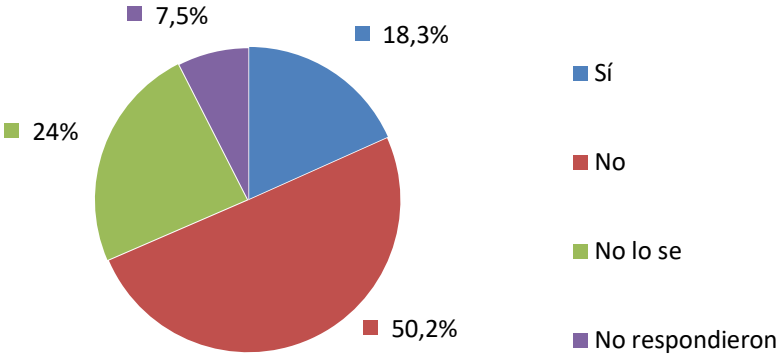
Gráfico N° 17
Cantidad de funcionarios que tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

18. En cuanto si los superiores de los funcionarios encuestados tienen conocimiento acerca del punto de la **pregunta 17**, los resultados recopilados fueron; el **18,3%** que **SI**, un **50,2%** que **NO**, el **24%** respondió **no lo sé** y el restante **7,5%** no respondieron.

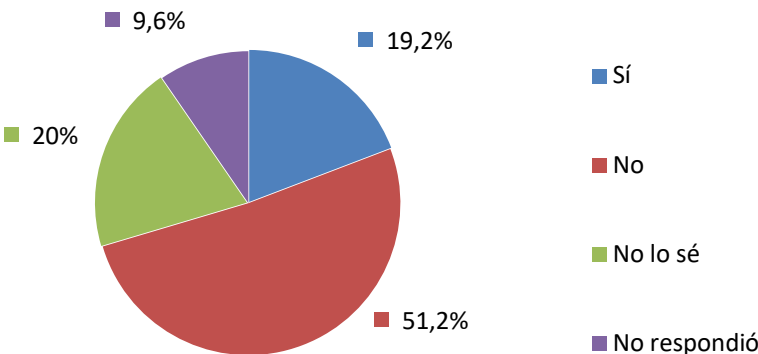
Gráfico N°# 18
Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

19. Los funcionarios contestaron acerca si su superior conoce las razones por la cuales estos establecen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución, datos recopilados de la siguiente forma: **19,2%** representa un **SI**, el **51,2%** respondieron que **NO**, un **20%** respondió **no lo sé** y el restante **9,6%** no respondió.

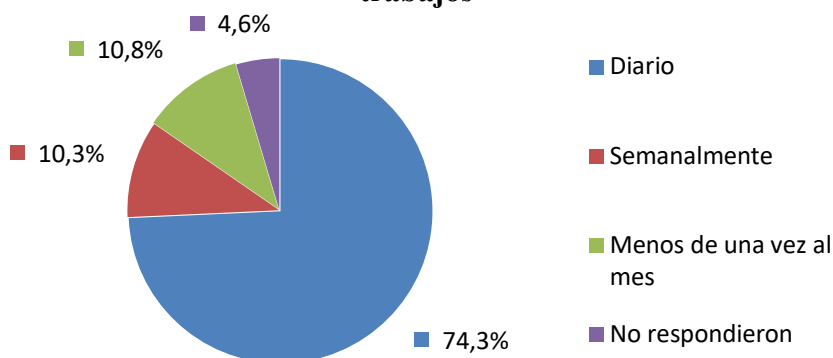
Gráfico N°# 19
Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen las razones de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

20. Evaluar la frecuencia con la que los funcionarios reportan a sus supervisores juega un papel indispensable en el seguimiento de su rendimiento y control de sus tareas. Por ello se procedió a preguntar con qué frecuencia los funcionarios reportan a sus supervisores sobre su trabajo. Se encontró que el **10,3%** reporta **semanalmente**, un **10,8%** lo hace **menos de una vez al mes**, **74,3%** de forma **diaria** y un **4,6%** **no respondieron** a la pregunta.

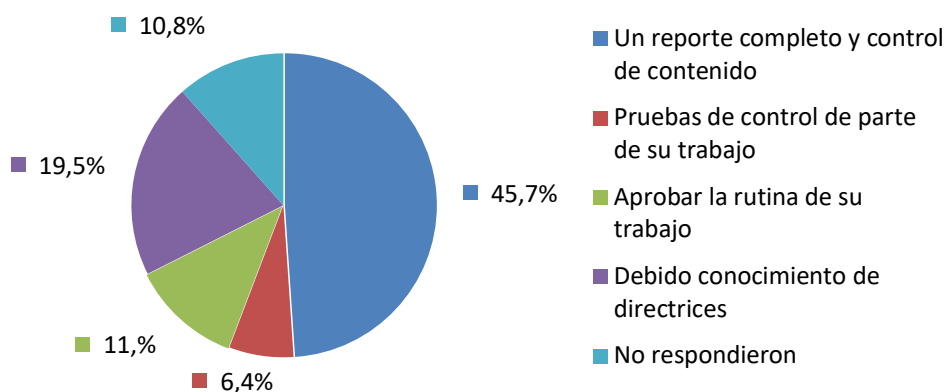
Gráfico N° 20
Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

21. las razones por las cuales los funcionarios reportan a sus superiores se agruparon en distintas razones las cuales fueron; **Un reporte completo y control de contenido**; lo que representó un **45,7%**, **pruebas de control de parte de su trabajo** lo cual representa el **6,4%**, **aprobar la rutina de su trabajo** lo cual representa el **11,0%**, **debido conocimiento de directrices** lo cual representa el **19,5%**, **respondieron todas las categorías** descritas lo que representa el **6,5%** y el **10,8%** **no respondieron**.

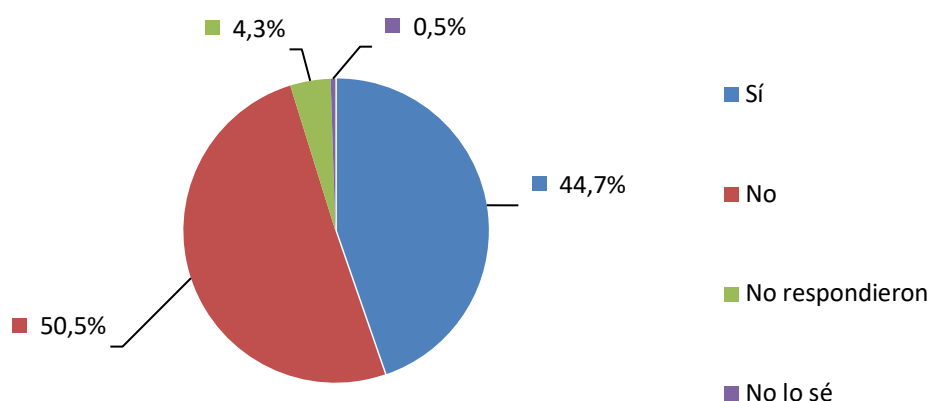
Gráfico N° 21
Razones por las que funcionarios reportan a sus superiores sobre las directrices o tareas en su trabajo



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

22. En cuanto concierne a la percepción de los funcionarios de si se sienten satisfechos con respecto a la remuneración que reciben sus colegas y el personal de su institución se obtuvieron los siguientes resultados; **44,7%** respondieron que **SI**, mientras un **50,5%** respondió que **NO**, apenas un **0,5%** respondió **no lo sé** y el **4,3%** no respondieron. Es de gran importancia medir esta variable para poder así determinar la satisfacción de los funcionarios hacia sus respectivos salarios en función de las labores que desempeñan.

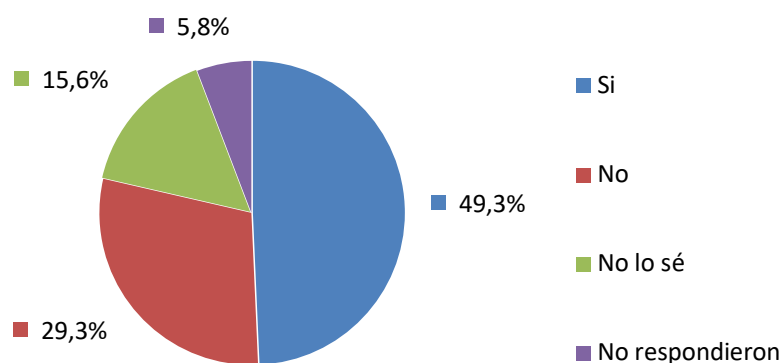
Gráfico N° 22
Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

23. El papel de las instituciones públicas en velar por la satisfacción de sus funcionarios por medio de políticas orientadas a este propósito sirven de base en garantizar un estado óptimo del recurso humano al mantener aquellos que se sienten satisfechos y contentos con las labores que ejecutan, ya que personas que sientan un mayor bienestar hacia su trabajo serán menos propensas a caer en actos de corrupción.

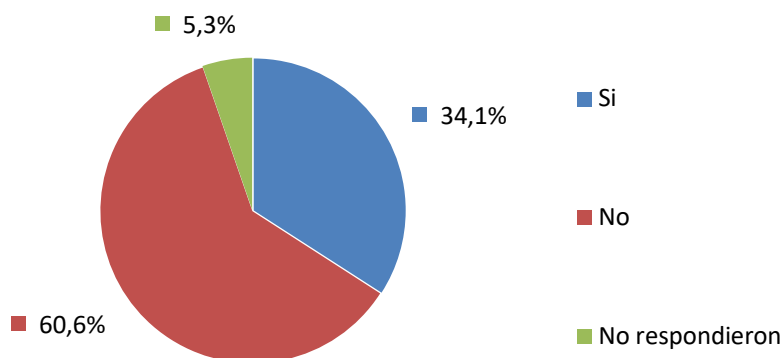
Gráfico N° 23
Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en el SENAFRONT



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

24. Se preguntó a los encuestados si alguna vez habían tenido que hacer frente a una situación en la cual entrarán en conflicto con su ética profesional. Los encuestados respondieron un **34,1%** que **SI**, un **60,6%** que **NO** y el restante **5,3%** no respondieron.

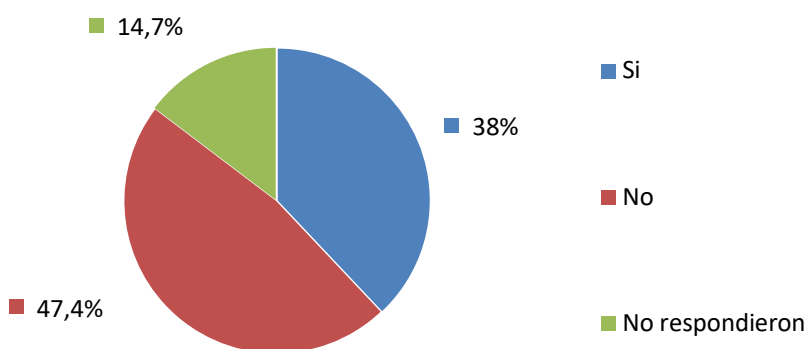
Gráfico N°# 24
Cantidad de funcionarios que se ha enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

25. En correlación con la pregunta anterior, en el **punto 24**, se indagó si los funcionarios se habían apoyado con algún colega o superior para solucionar sus conflictos en dichas situaciones. A lo que el **38%** respondió que **SI**, el **47,4%** que **NO**, y el restante **14,7%** no respondió.

Gráfico N°# 25
Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto

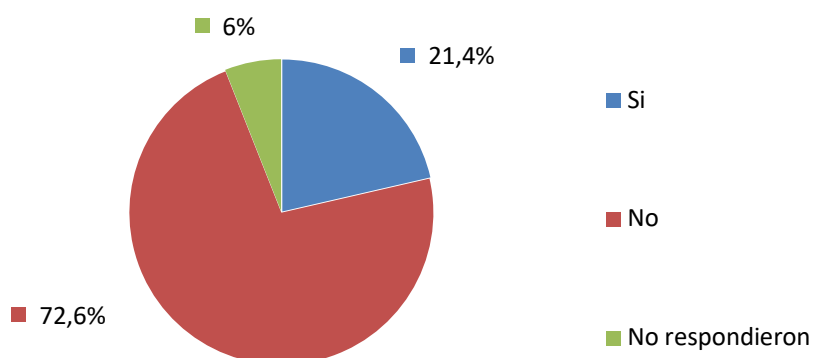


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

26. Se preguntó a los funcionarios si alguna vez habían escuchado o presenciado que algún usuario o proveedor influenciara impropriamente la decisión o acción de uno de sus colegas de alguna forma.

Gráfico N°# 26

Cantidad de funcionarios que han escuchado o presenciado casos en los que usuarios o proveedores influenciara la decisión o acción de uno de sus colegas

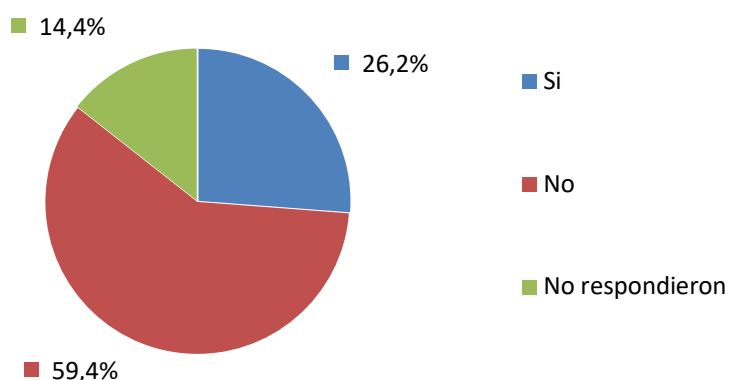


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

27. Correlacionada a la pregunta del **punto 26** se indagó con los funcionarios que respondieron de forma afirmativa si era de su conocimiento si estas situaciones (casos en los que usuarios o proveedores influenciara la decisión o acción de uno de sus colegas) fueron formalmente reportadas en su organización. El **26,2%** respondieron que **SI** mientras un **59,4%** respondieron que **NO**, y un **14,4%** decidieron no responder a la interrogante.

Gráfico N°# 27

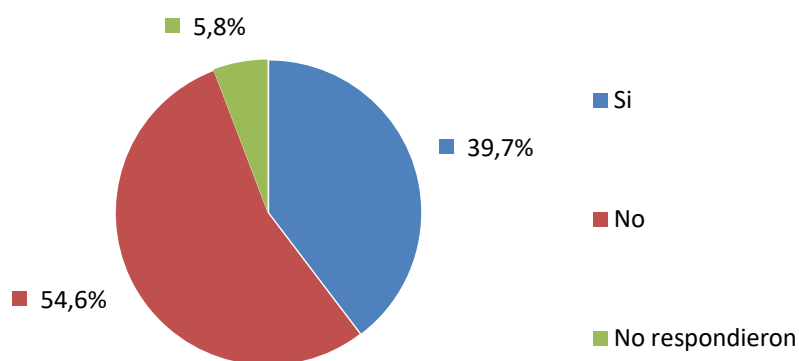
Funcionarios que conocen que hayan sido formalmente reportado casos en los que usuarios o proveedores influenciarian la decisión o acción de uno de sus colegas



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

28. Los resultados recopilados en cuanto si los funcionarios del SENAFRONT han escuchado o estado anuente de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior, fueron los siguientes; **39,7%** respondieron que **SI**, un **54,6%** que **NO** y el **5,8%** restante no dieron ninguna respuesta al respecto.

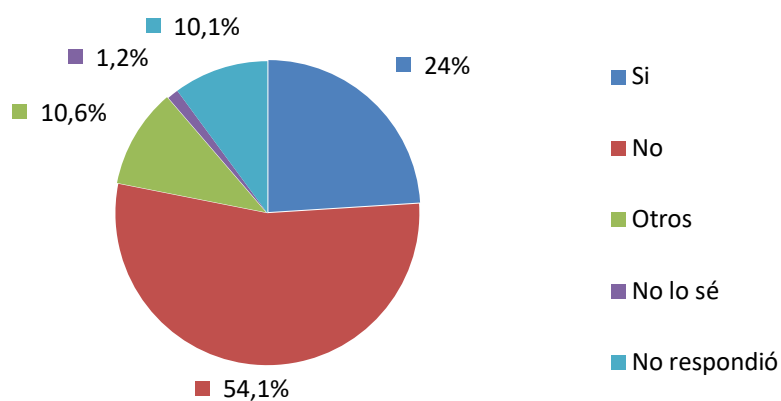
Gráfico N°# 28
Número de funcionarios del SENAFRONT que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

29. Relacionado a la pregunta anterior, en el **punto 28**, se le preguntó a los funcionarios si estas situaciones (casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior) se le dieron resolución, acorde a su criterio, o si se obviaron. Se recopiló que el **24,0%** respondió que **SI**, el **54,1%** respondieron que **NO**, un **10,6%** respondió otros, el **1,2%** respondió **no lo sé** y un restante **10,1%** no respondió.

Gráfico N°# 29
Casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior que le dieron el debido manejo y resolución



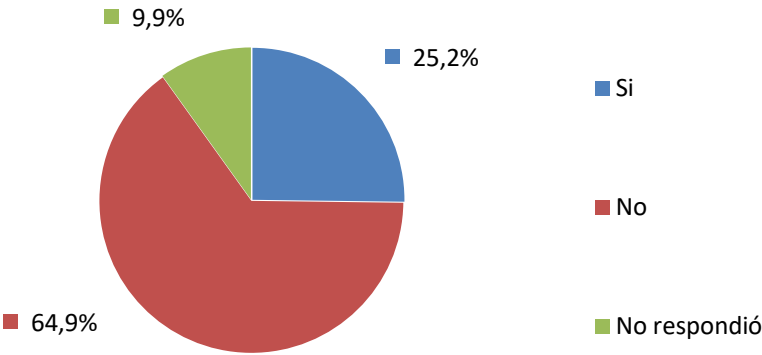
Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

30. En lo que respecta a casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior en la organización se les

preguntó a los encuestados si conocían el contenido de esta regulación a lo que el **64,9%** respondió que **NO**, un **25,2%** respondió que **SI** y un **9,9%** no respondió.

Gráfico N°# 30

Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior

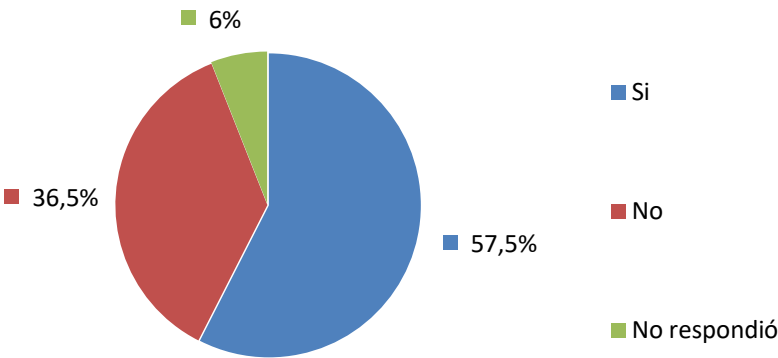


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

31. Es importante recalcar que si van a existir mecanismos que beneficien a los funcionarios a denunciar actos de corrupción, el anonimato y la protección de la identidad de quienes denuncian es una variable que se debe tomar en cuenta, ya que ello estimularía el reportar estos actos por cualquier persona dentro de la institución sin miedo a represalias. Los datos recopilados son; **57,5%** consideran que **SI**, los encuestados que respondieron **NO** representan el **36,5%** y el restante **6,0%** no respondieron.

Gráfico N°# 31

Funcionarios que piensan que los mecanismos existentes para denunciar actos de corrupción mantienen el anonimato de estos

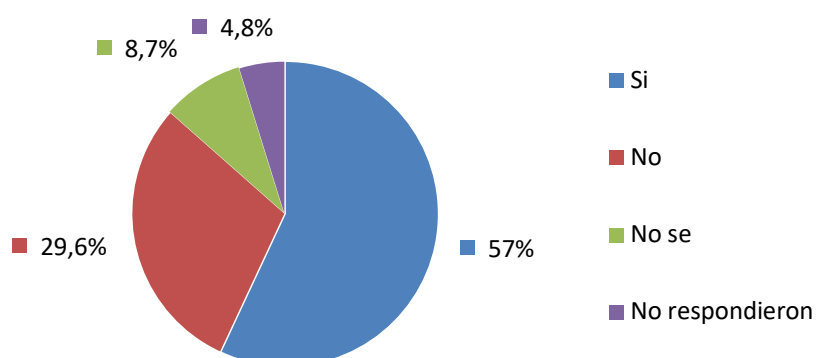


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

32. La accesibilidad a sistemas y mecanismos para denunciar casos de corrupción o falta de ética en las organizaciones es imprescindible pues la

facilidad que los funcionarios tengan a estos sistemas les permitirá reportar cualquier irregularidad de la que se percaten, así mismo para aquellos que estén vinculados a actos de corrupción les será más fácil y rápido ser reportados y procesados de acuerdo a las normas y reglamentaciones. Se preguntó a los encuestados si tenían conocimiento de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o de falta de ética, a lo que el **57%** de los funcionarios respondió que **SI**, un **29,6%** que **NO**, el **8,7%** respondieron que no sabían de ningún sistema o mecanismo y un **4,8%** no respondieron.

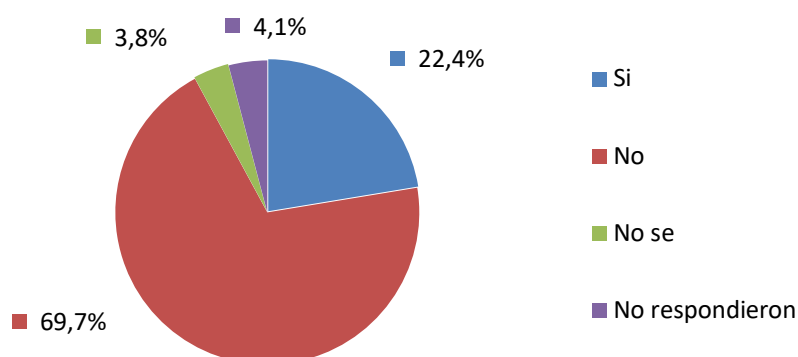
Gráfico N°# 32
Número de funcionarios que conocen de algún sistema o mecanismo de denuncias de casos de corrupción o falta de ética



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

33. Referente al manejo de información confidencial por parte de los funcionarios se colectó la siguiente información durante la encuesta; el **22,4%** respondió que **SI**, el **69,7%** respondió que **NO**, un **3,8%** **no lo sé** el restante **4,1%** sin respuesta.

Gráfico N°# 33
Número de funcionarios que manejan información confidencial

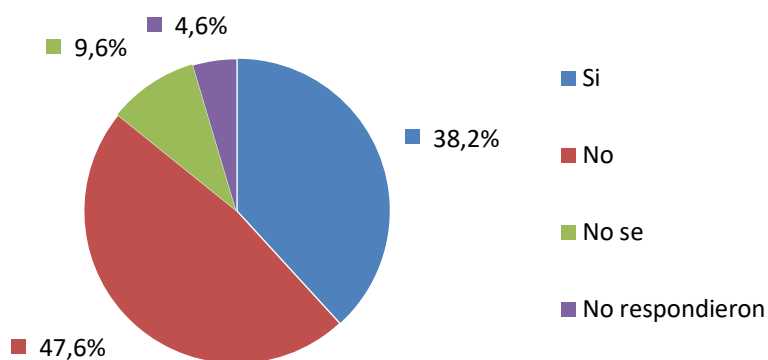


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

34. Correlacionado a la pregunta anterior se les preguntó a los funcionarios si conocen su responsabilidad por difusión o disseminación de información

confidencial a personas no autorizadas. Se recopilaron los siguientes datos; **38,2%** respondieron que **SI**, un **47,6%** respondió que **NO**, **9,6%** **no lo sé** y un **4,6%** no respondió.

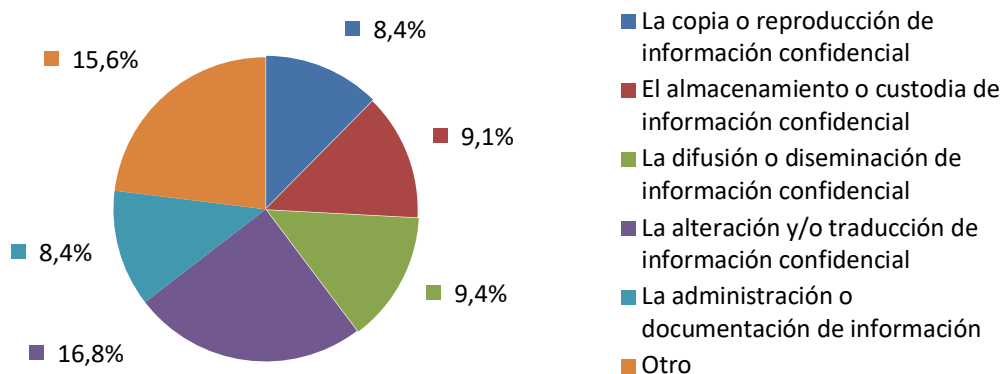
Gráfico N°# 34
Funcionarios que conocen la responsabilidad por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

35. Se pidió a los encuestados que eligieran mediante opción múltiple en esta interrogante a que se refiere la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas. Los encuestados contestaron de la siguiente forma: **la copia o reproducción de información confidencial** lo que representa el **8,4%**, **el almacenamiento o custodia de información confidencial** lo que representa el **9,1%**, **la difusión o diseminación de información confidencial** lo cual representa el **9,4%**, **la alteración y/o traducción de información confidencial** lo cual representa el **16,8%**, **la administración o documentación de información** lo cual representa el **8,4%**, y **otro** lo cual representa el **15,6%**.

Gráfico N°# 35
Conocimiento de los funcionarios en cuanto a la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas

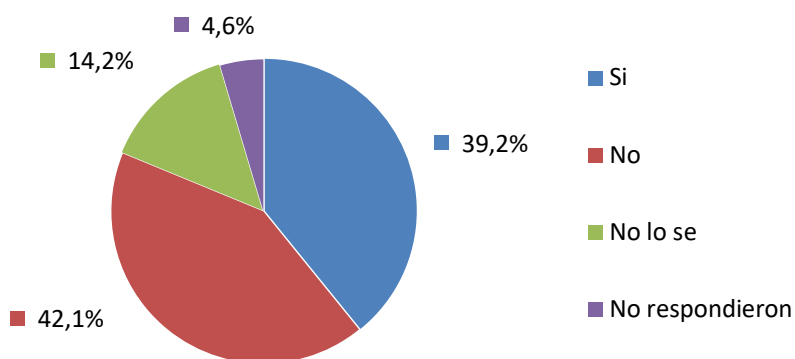


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

36. En esta interrogante el **39,2%** de los encuestados respondieron que **SI** existe regulación en la organización o departamento para la aceptación de

regalos u obsequios, un **42,1%** respondió que **NO** existe ninguna regulación de este tipo, **14,2%** respondieron que **no lo sé** y un **4,6%** no respondieron a esta pregunta.

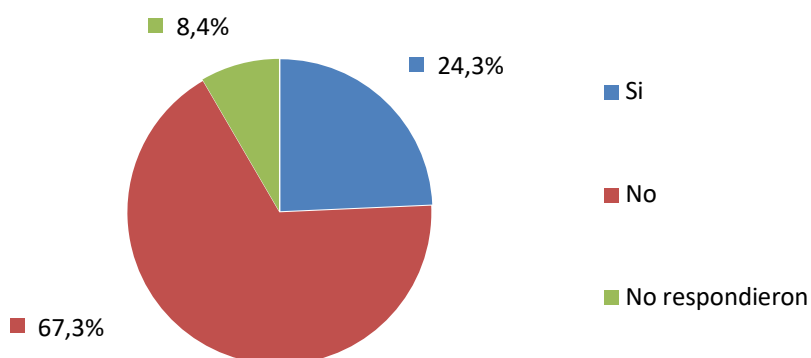
Gráfico N°# 36
Funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

37. A los encuestados que respondieron con un **SI** en el punto anterior en cuanto si conocían acerca de la existencia de una regulación en su organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios, se les hizo la pregunta de que en caso de existir dicha regulación, si conocían el contenido de la misma, a lo que el **67,3%** respondió que **NO**, un **24,3%** respondió que **SI** y un **8,4%** no respondieron.

Gráfico N°# 37
Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.

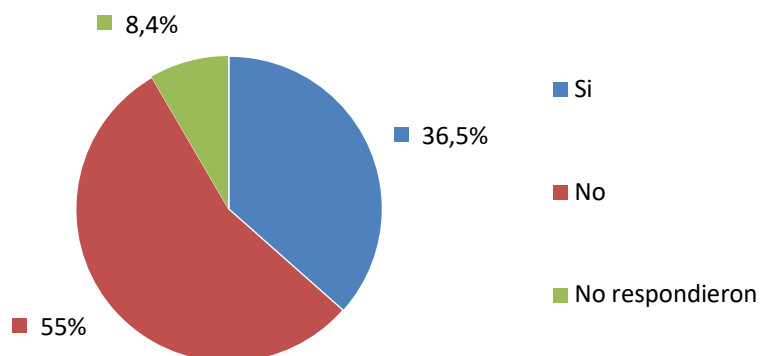


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

38. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal, a lo que el **55,0%** de los

funcionarios respondió que **NO**, solo un **36,5%** que **SI** mientras **8,4%** no respondió.

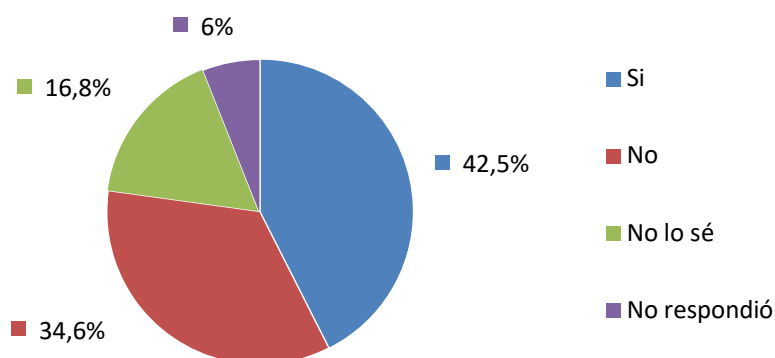
Gráfico N°# 38
Funcionarios que piensan que la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

39. Se inquirió con los funcionarios encuestados si existe alguna regulación para la posibilidad de tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales. Los encuestados contestaron con un **42,5%** que **SI** hay regulaciones, un **34,6%** que **NO** hay mientras que un **16,8%** respondió que **no lo sé** y el restante **6,0%** no respondió.

Gráfico N°# 39
Funcionarios que sostienen la existencia de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales



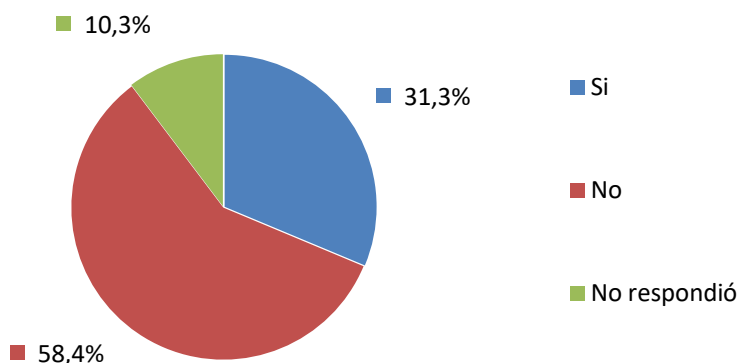
Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

40. En relación a las regulaciones sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales, se preguntó a los encuestados

si estos conocen el contenido de dicha regulación, a lo que un **58,4%** contestó que **NO**, el **31,3%** contestó que **SI** mientras el **10,3%** restante no respondió.

Gráfico N° 40

Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales

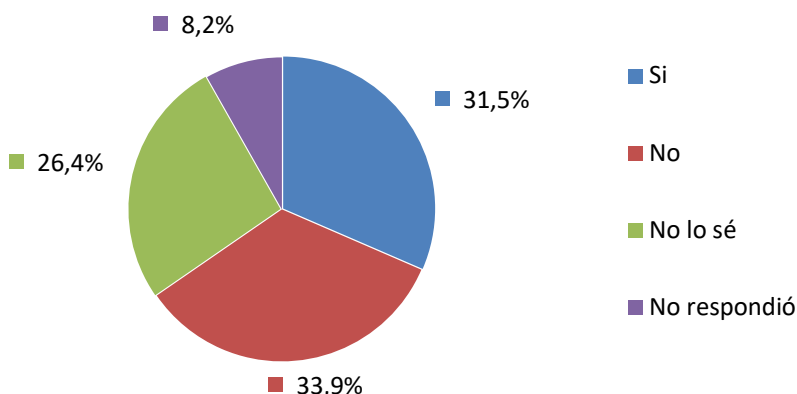


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

41. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal, a lo que el **33,9%** de los funcionarios respondió que **NO**, solo un **31,5%** que **SI**, mientras un **26,4%** respondió **no lo sé** y el restante **8,2%** no respondieron.

Gráfico N° 41

Funcionarios que sostienen que las regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica



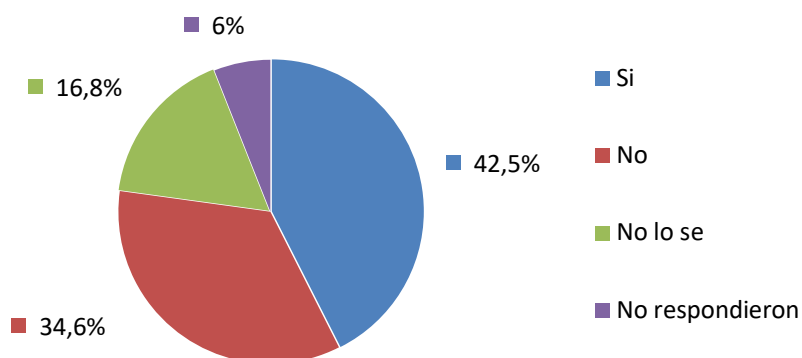
Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

42. En esta variable se preguntó a los funcionarios encuestados si existe algún tipo de regulación en el departamento u organización para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales tales como; brindar cursos, conferencias o consultorías, etc.) El **34,6%** de los funcionarios

respondió que **NO**, mientras un **42,5%** respondió que **SI**, un **16,8%** respondió **no lo sé** y el restante **6%** no respondieron a la pregunta.

Gráfico N° 42

Porcentaje de funcionarios que piensan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales

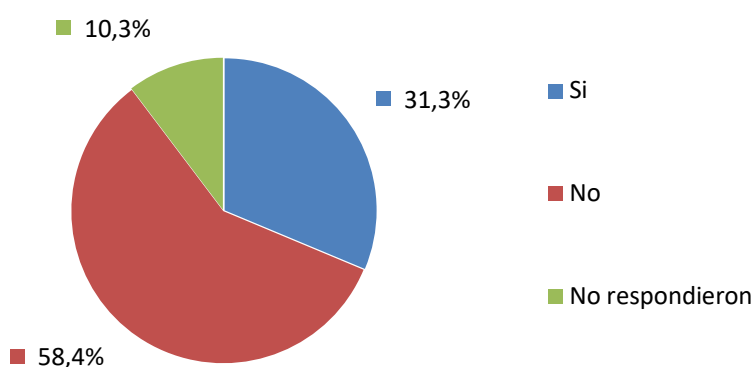


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

43. Relacionado al punto anterior sobre las regulaciones para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales, se indagó a los funcionarios si estos tenían conocimiento del contenido de dicha regulación. Los encuestados respondieron un **58,4%** que **NO**, un **31,3%** que **SI**, y el restante **10,3%** no respondieron.

Gráfico N° 43

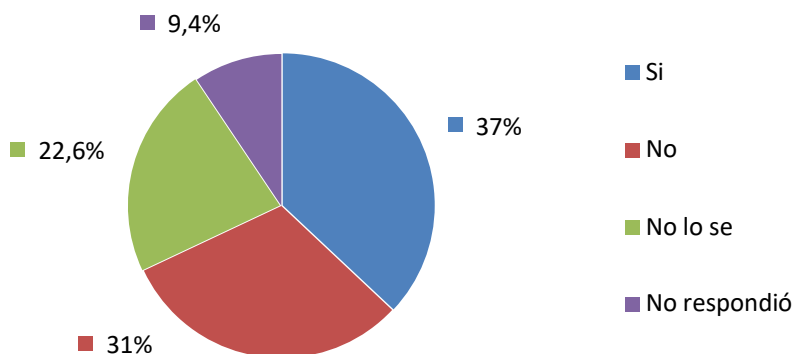
Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

44. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones (las cuales acertó un **31,3%** que conocían, en el **punto 43**) sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal en la organización o departamento, a lo que el **31%** de los funcionarios respondió que **NO**, solo un **37%** que **SI**, mientras **22,6%** respondió **no lo sé** y un **9,4%** no respondió.

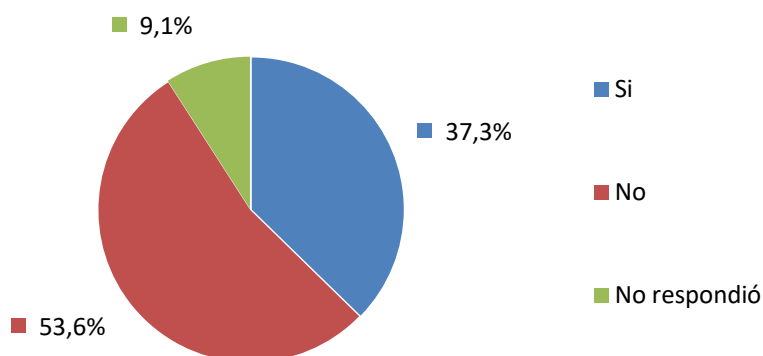
Gráfico N°# 44
Funcionarios que sostienen que la regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales es aplicada en la práctica



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

45. A los encuestados se les abordó sobre el tema de si es común enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento. Esto con el objetivo de analizar el manejo de información confidencial en los departamentos y organizaciones. El **53,6%** respondió que **NO**, el **37,3%** respondieron que **SI** y el restante **9,1%** no respondieron.

Gráfico N°# 45
¿Es común enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento?

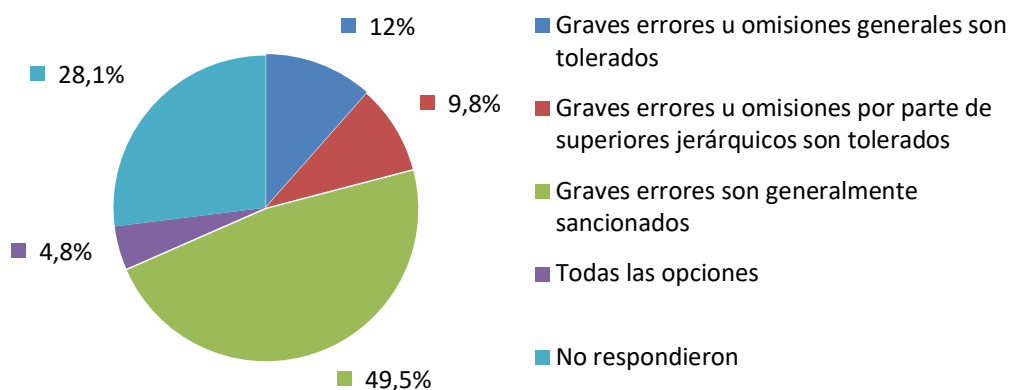


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

46. Sobre las decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas, que tan común es enterarse en el departamento u organización donde laboran los encuestados de estas decisiones. Las siguientes respuestas por parte de los funcionarios fueron recopiladas; **Graves errores u omisiones generales son tolerados** respondió el **12,0%**, **graves errores u omisiones por parte de superiores jerárquicos son tolerados** respondió un **9,8%**, **graves errores son generalmente sancionados** lo que representa el **49,5%** de los encuestados

y **4,8%** respondieron todas las opciones descritas. El restante **28,1%** no respondieron.

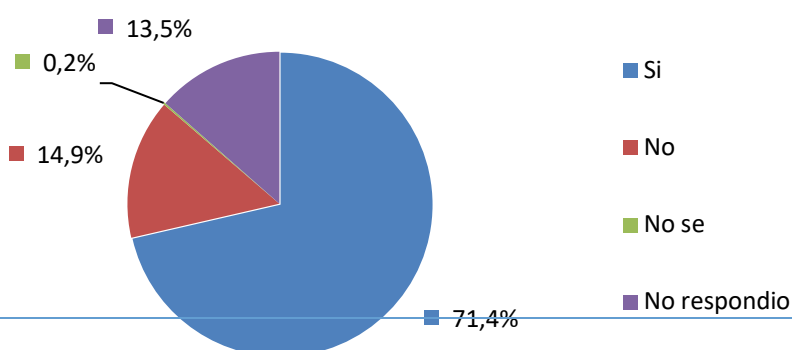
Gráfico N°# 46
¿En la organización o departamento es normal enterarse de información confidencial sobre decisiones tomadas concernientes al personal?



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

47. La oportunidad que las instituciones públicas dan a sus funcionarios para emitir recomendaciones o críticas constructivas sirven de gran herramienta para la mejora de funciones y procesos que en última instancia estos (funcionarios) son quienes desempeñan estas labores y poseen un mejor conocimiento de que puede ser mejorado al respecto. Los encuestados emitieron sus respuestas acerca de las oportunidades que la organización les brinda en este aspecto, recopilando que el **71,4%** respondieron que **SI**, un **14,9%** respondió que **NO** y un **0,2%** respondieron **no sé**. El restante **13,5%** no dio ninguna respuesta al respecto.

Gráfico N°# 47
Opinión de los funcionarios con respecto a la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización

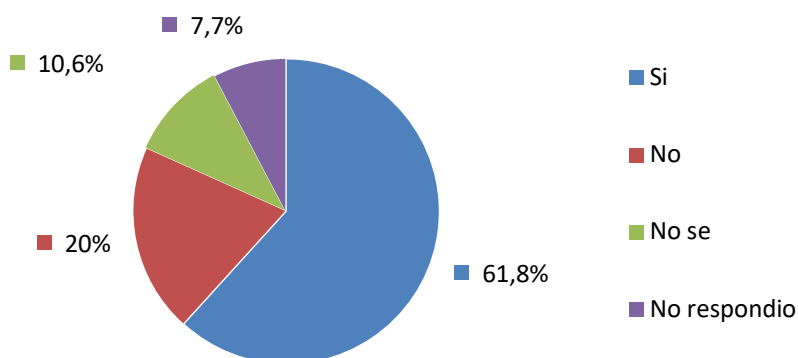


Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

48. En relación a la pregunta del punto anterior, se indagó a los funcionarios si dichas recomendaciones o críticas constructivas conducen a cambios o adaptaciones de los procedimientos. **SI** lo que representa el **61,8%** de los encuestados, **NO** lo que representa el **20,0%**, **no lo sé** lo que representa el **10,6%** y no respondieron lo que representa el **7,7%** de los sujetos de la muestra.

Gráfico N° 48

Opinión de los funcionarios si la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización conduce a cambios o adaptaciones de los procedimientos



Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

49. Los encuestados brindaron recomendaciones que consideran importantes de implementar en la Institución para evitar actos de corrupción.

Cuadro N° 49

Recomendaciones que deben implementarse en la Institución para el tema de corrupción

1.	Seguimiento y transparencia
2.	justificación de maniobras

3. Charlas a las unidades
4. Mejorar salarios
5. Mas investigaciones en los reclutamientos
6. Se debe tomar en cuenta la familia de las unidades no deben obligar a trabajar en Panamá después de haber metido días de turnos
7. Difusión de los documentos y respectivamente de los procedimientos
8. Un supervisor que dé seguimiento a los jefes
9. Supervisar a los superiores
10. Implementar más unidades en diferentes puntos del país para combatir el tráfico y la delincuencia
11. Deponer puesto de Senafront en la comunidad de Darién
12. Es un tema muy complicado que los grandes estrategias tienen que ver cómo resolver para que en nuestro país no haya mucha corrupción
13. Regulación de bienes o declaraciones anual de los ingresos de la institución
14. Cambiar el personal
15. Defender y cuidar la institución
16. Mejorar la lucha contra la delincuencia
17. Charlas de buen manejo económico y respetar los días francos de las unidades
18. Darle solución a algunas novedades familiares de inmediato
19. Dar charlas sobre el sistema penal acusatorio SPA
20. Implementar más unidades en diferentes puntos del país para combatir el tráfico y la delincuencia
21. Investigar por parte de las autoridades a personas que se dedican a actos de corrupción y llegar a sancionarlos
22. Que se escuchen los problemas de las unidades
23. Más enérgicas las sanciones a superiores corruptos
24. Se observan ascensos por afinidad, algunos sin merito, no debería ocurrir (cumplir con el reglamento interno)
25. Anomalías con unidades femeninas (regular ingreso de unidades femeninas a la institución)
26. Mayor fiscalización para que no haya soborno
27. Felicitaciones cuando se hace algo bien
28. Mantener siempre el dialogo con las autoridades
29. Dotación de uniformes completos de 2 a 3 veces al año
30. Practica en los polígonos de 2 a 3 veces al año
31. Liderazgo de parte de los superiores porque a veces ellos piensan que no deben hacer nada porque son más antiguos
32. Mantener a la unidad informada de toda novedad
33. Necesitamos lideres no jefes
34. Piensen más en la tropa, no le quiten días
35. Un mecanismo apropiado que incentive a las unidades a que sean mejores en sus funciones tanto como profesional ético y moral
36. Más seguridad en los retenes
37. Promoviendo transparencia en las instituciones, eliminando estructuras o políticos que incentivan a la corrupción
38. Control de los altos comandos
39. Que se ajusten los artículos que tienen el sistema penal acusatorio que liberan mucho al delincuente

40. Instruir más a la tropa
41. Que la sanción sea igual para cualquier rango y sexo
42. Trabajar en conjunto con la ciudadanía
43. Mejorar la preparación de las tropas en su labor fronteriza
44. Investigar detalladamente las faltas de los ciudadanos
45. Menos pandillerismo
46. Hacer más vigilancia
47. El evitar tratar con gente que se tiene conocimiento anda en algo indebido
48. Que los superiores oficiales conozca bien, profundamente de los problemas y labores que se realizan a diario
49. Que al momento de elegir a una persona de alto cargo se debe tomar en cuenta el testimonio de personas que viva en lo interno
50. Brindar más seguridad, hablar a las personas de proyectos, trabajos y llevar taller a las comunidades
51. Trabajar en pro y buena imagen de la institución
52. Trabajar con equidad y transparencia en su actuar
53. Sancionarlos y que se cumpla la ley, cambiar ese sistema SPA que solo favorece al delincuente
54. Mayor seguridad en el fiel cumplimiento de las funciones
55. Capacitar a las unidades aún más y poner unidades responsables, personas que no acepten nada de soborno y demás. Hacer una evaluación a toda la unidad y aceptar la denuncia de unidades e investigarlas
56. Mucha más supervisión para los rangos jerárquicos ya que ahí es donde más esta la corrupción y violan el debido proceso
57. El mejoramiento de algunas de sus instalaciones y del equipo de combate de sus unidades
58. Capacitar a las personas sobre como reconocer los métodos que toman los corruptos para obtener sus objetivos
59. Mayor vigilancia e investigación de los casos que puedan afectar a nuestro país sistema de altos mecanismos
60. Debe haber siempre un auditorio del estado que monitoree para que nuestro superior maneje el dinero para fines de la institución y no para su beneficio

Fuente: encuestas realizadas en la sede o cuartel general del Senafront, provincia de Darién

MAPA DE RIESGOS

1. Estratégicos

1.1 Comunicación y Relaciones Públicas

¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?

1.2 Direccionamiento del Recurso Humano

¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?

2. Financieros

2.1 Administración de Recursos Financieros

¿Cuenta la institución con reglamentación referente a al manejo de los recursos financieros?

3. Contrataciones

3.1 Adquirir Bienes Servicios u Obras

¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas?

¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones?

4. De Información y Documentación

4.1 Gestión de Documentación

¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?

4.2 Direccionamiento Tecnológico

¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?

5. De Investigación y Control

5.1 Integridad Policial

¿Cuenta la institución con un Código de Ética?

¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?

5.2 Control Interna

¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?

6. Actividades Regulatorias

6.1 Actuación Jurídica

¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?

7. De Tramites y/o Servicios Internos

7.1 Prestación de Servicio de Salud

¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?

7.2 Procedimientos de Personal

¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?

7.3 Beneficios Fiscales o Económicos especiales

¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?

7.4 Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo

¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros

Vacacionales o Recreativos para el personal?

8. Misionales

8.1 Convivencia y Seguridad Ciudadana

¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la policía en convivencia con la comunidad?

MAPA DE RIESGOS



FORMA DE IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DE LA ENTIDAD - SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS	MANUEL GONZALEZ
ALCANCE: LEGISLACIÓN VIGENTE	OCTUBRE 2017

#	INDICADOR	SUBINDICADOR	PREGUNTA	CUMPLE	RIESGOS	COMENTARIOS
1	Estratégicos	Comunicación y RRPP	¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?	NO	RIESGO DE SEGUIMIENTO	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento del Recurso Humano	¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?	SI		LEY 8 Y DECRETO EJECUTIVO 103
2	Financieros	Administración de Recursos Financieros	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de los recursos financieros?	SI	RIESGO CONTROLADO	CGR MEF AN LEY DE PRESUPUESTO
3	Contrataciones	Adquirir Bienes Servicios u Obras	¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas? ¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones, por obligación de la Ley?	SI/NO	RIESGO DE ATENCIÓN PERIODICA	NO REALIZA PLAN DE ADQUISICIONES
4	De Información y Documentación	Gestión de Documentación	¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?	NO	RIESGO DE ATENCIÓN INMEDIATA	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento Tecnológico	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?	SI		LEY 6 DE ANTAI, NO SE EVIDENCIA PUBLICIDAD EN EL PORTAL
5	De Investigación y Control	Integridad Policial	¿Cuenta la institución con un Código de Ética? ¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?	SI	RIESGO CONTROLADO	CUESP
		Control Interno	¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?	SI	RIESGO CONTROLADO	CGR
6	Actividades Regulatorias	Actuación Jurídica	¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?	SI	RIESGO CONTROLADO	LEY 8 Y DECRETO EJECUTIVO 103

7	De Tramites y/o Servicios Internos	Prestación de Servicio de Salud	¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?	SI	RIESGO DE SEGUIMIENTO	CSS Y CLINICA DE LA PN
		Procedimientos de Personal	¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?	SI		LEY 8 Y DECRETO EJECUTIVO 103
		Beneficios Fiscales o Económicos Especiales	¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?	SI		JUBILACIÓN ESPECIAL
		Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo	¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros Vacacionales o Recreativos para el personal?	NO		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
8	Misionales	Convivencia y Seguridad Ciudadana	¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la policía en convivencia con la comunidad?	NO	REISGO DE ATENCIÓN INMEDIATA	NO SE ENCONTRO REGLAMENTACIÓN REFERENTE

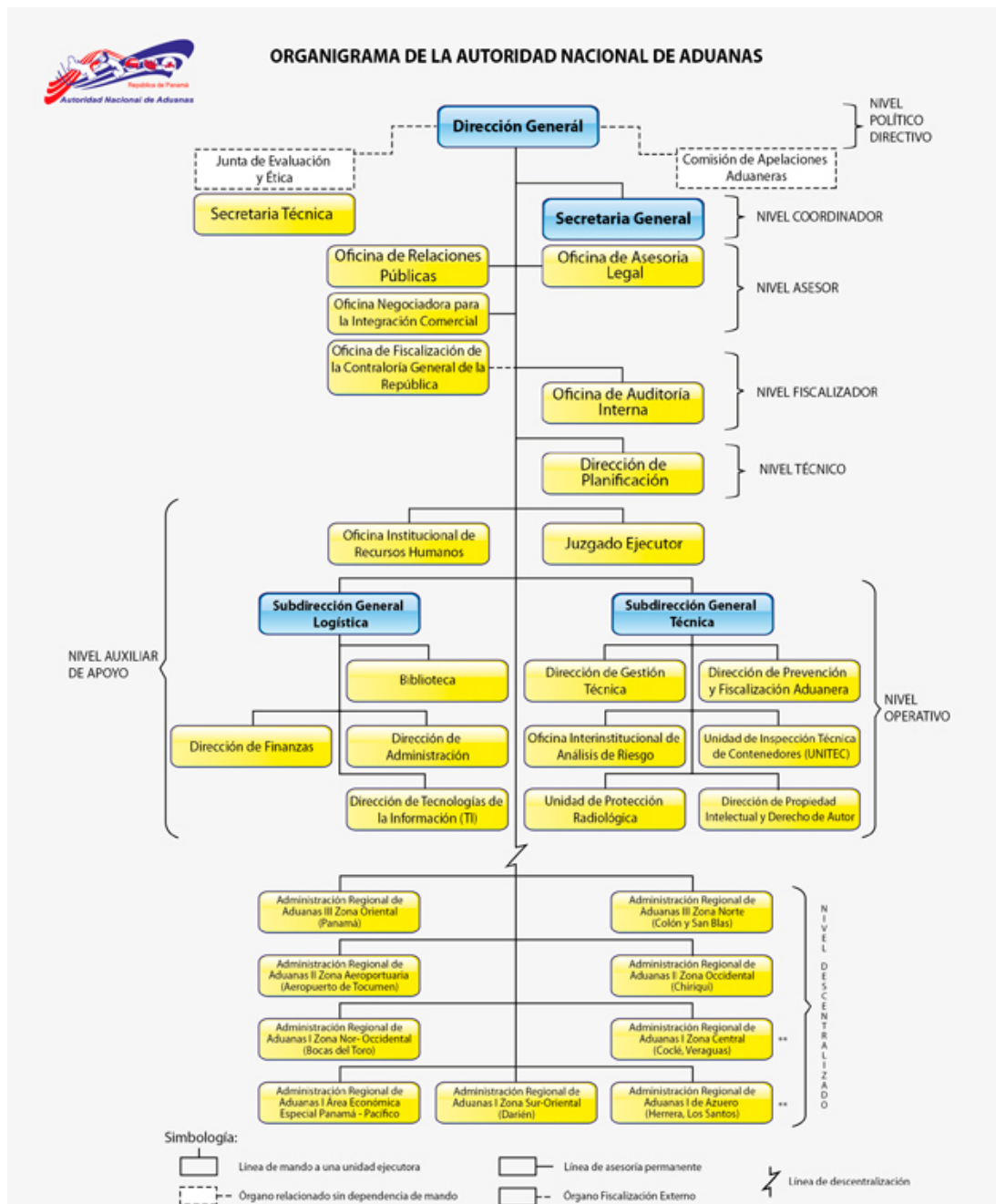


AUTORIDAD NACIONAL DE ADUANAS

Misión: *Facilitar el comercio mundial, recaudar los tributos eficientemente, participando en la seguridad nacional y fomentando el*

desarrollo sostenible del país. Controlar, vigilar y fiscalizar el ingreso, la salida y movimiento de las mercancías, personas y medios de transporte por todas las fronteras, puertos y aeropuertos del país, prevenir, investigar y sancionar las infracciones aduaneras e intervenir en el tráfico internacional de mercancías.

Visión: Una Aduana autónoma, moderna y eficiente al servicio del comercio internacional y de la Nación Panameña.



La Autoridad Nacional de Aduanas es una entidad estatal de suma importancia para el desempeño logístico que amerita una economía de servicios como es el caso de la economía panameña, con la llegada del nuevo siglo y los trabajos

de ampliación del Canal de Panamá, el país necesitaba de una Aduana más autónoma, moderna y eficiente, dispuesta a enfrentar los retos que imponía un mundo cada vez más globalizado.

Con la promulgación del **Decreto Ley 1 de 2008** nace la Autoridad Nacional de Aduanas, una institución de seguridad pública, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen interno, que ejerce su jurisdicción en todo el territorio nacional.

Hoy, esta institución ha demostrado jugar un importante papel en el desarrollo socioeconómico del país, adquiriendo importantes compromisos como brazo ejecutor en los temas arancelarios de mercancías y asumiendo la responsabilidad de implementar acuerdos internacionales que son de gran beneficio para el país administrando más de 62 acuerdos comerciales y recaudando más de 1,300 millones de balboas al año, siendo una de las entidad públicas que más aporta al erario nacional.

Por esta misma razón, es una de las instituciones que corre mayores riesgos de corrupción a nivel nacional, denota entonces una importante labor preventiva que debe programar para garantizar su constante transformación y eficiencia para brindar el mejor servicio al comercio nacional e internacional.



En cuanto a la legislación vigente debemos resaltar el **Artículo 17 del Decreto Ley 1 de 2008 del 13 de febrero de 2008** sobre la creación de la Autoridad Nacional de Aduanas que señala:

Artículo 17. Se crea la Autoridad Nacional de Aduanas, en adelante, La Autoridad, como una institución de Seguridad Pública, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su régimen interno, y ejercerá su jurisdicción en todo el territorio nacional, sujeta a la política y orientación del Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas, y a la fiscalización de la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo que estipula la Constitución Política de la República y la ley. Cuando se trate de temas de seguridad, la política y orientación del Órgano Ejecutivo, se hará por conducto del Ministerio de Gobierno y Justicia.

El **Artículo 29** del **decreto ley 1 capítulo II**, establece que la organización administrativa de la Autoridad Nacional de Aduanas deberá:

Artículo 29. La estructura orgánica de la Autoridad estará conformada de la siguiente forma:

1. Órganos superiores de La Autoridad:

a. La Dirección General.

b. La Subdirección General Técnica y la Subdirección General Logística.

2. Las unidades técnicas, administrativas y de asesoría que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones.

3. Las Administraciones Regionales y Órgano de Instrucción.

Sobre la administración de la Autoridad Nacional de Aduanas señala el **Artículo 30 decreto ley 1 capítulo II**:

Artículo 30. La Autoridad estará administrada por un Director General y dos Subdirectores Generales, uno Técnico y otro Logístico, que serán de libre nombramiento y remoción del Órgano Ejecutivo.

De igual forma el **Artículo 35** establece que el personal de la Autoridad Nacional de Aduanas está obligado a conocer y aplicar la legislación referente a la actividad aduanera:

Artículo 35. El personal aduanero está obligado a conocer y aplicar la legislación referente a la actividad aduanera. En el desempeño de sus cargos, los servidores públicos aduaneros serán personalmente responsables, ante La Autoridad, por las sumas que deje de percibir por acciones u omisiones dolosas o por culpa grave o por negligencia, sin perjuicio de las responsabilidades de carácter administrativo y penal en que incurran con ocasión del servicio que prestan.

Esta institución cuenta con una Junta de Evaluación y Ética como organismo asesor de la Autoridad el cual estará integrado, acorde con el **artículo 53 capítulo III**, por la siguiente estructura:

Artículo 53. Se crea la Junta de Evaluación y Ética como organismo asesor de La Autoridad, la cual estará integrada por:

1. Un representante del Ministerio de Comercio e Industrias;
2. Un representante de la Dirección Consular Comercial de la Contraloría General de la República;
3. Un representante de la Defensoría del Pueblo;
4. El Director General de Ingresos;
5. Un representante de la Autoridad Marítima de Panamá.

Parágrafo. Los miembros de la Junta de Evaluación y Ética serán reemplazados, en sus ausencias, por quien ellos designen.

En cuanto al **artículo 58** acerca de las sanciones por falta de ética establece lo siguiente:

Artículo 58. La Junta de Evaluación y Ética recomendará al Director General de Aduanas la sanción que corresponda al investigado, con base en la gravedad de la falta sometida a valoración. Las sanciones que se podrán imponer podrán ser:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión. Durante la suspensión el funcionario no percibirá salario y a los corredores de aduanas, intermediarios y sujetos pasivos de la obligación tributaria, no se les registrarán sus operaciones aduaneras. En el caso de los intermediarios la suspensión podrá ser hasta de noventa días.
4. Destitución, en el caso de los funcionarios de aduanas.
5. Cancelación de la inscripción, licencia o registro que causó la sanción en el caso de los agentes corredores de aduana, los intermediarios y los sujetos pasivos de la obligación aduanera.

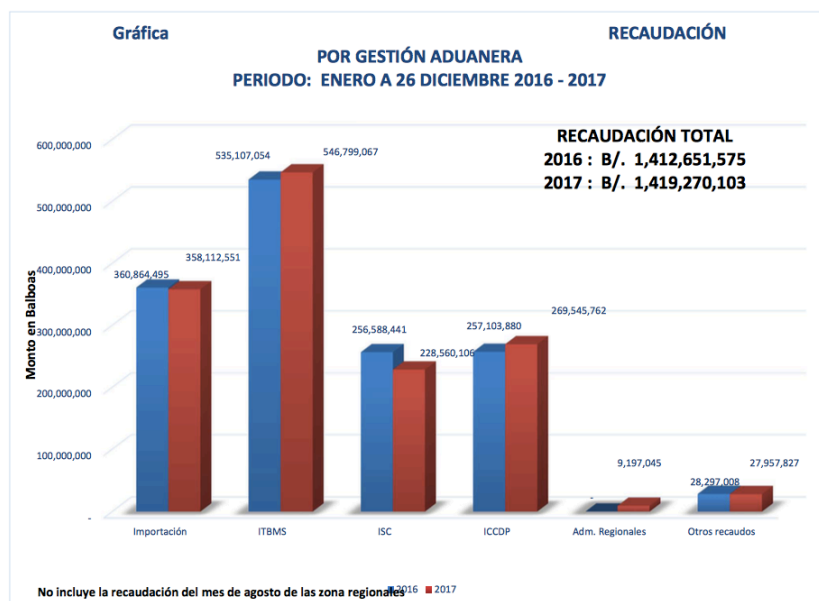
Parágrafo. La suspensión de funciones u operaciones podrá imponerse hasta un máximo de tres veces, en atención a la gravedad de las faltas.

Al respecto de las faltas de ética por parte de los directores subdirectores, el **Artículo 59** establece:

Artículo 59. El Director General y los subdirectores estarán sujetos al cumplimiento del Decreto Ejecutivo 246 de 15 de diciembre de 2004, que dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del gobierno central.

Artículo 60. La acción disciplinaria es pública y puede ejercerla cualquier persona, mediante queja o denuncia, y una vez recibida por

la Junta de Evaluación y Ética, ésta solicitará a La Autoridad que inicie las averiguaciones preliminares para determinar su procedencia o improcedencia. También podrá iniciarse de oficio. De existir méritos sobre la infracción ética a que se refiere la acción, se instaurará un proceso disciplinario basado en principios de imparcialidad, contradicción, oportunidad, asegurando que el investigado tenga todas las garantías y apertura en materia de descargos y pruebas.



La Autoridad Nacional de Aduanas de igual forma al no manejar un Código de Ética institucional aplica el **Decreto Ejecutivo 246 del 15 de diciembre de 2004**, por el cual se dicta el Código uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central.

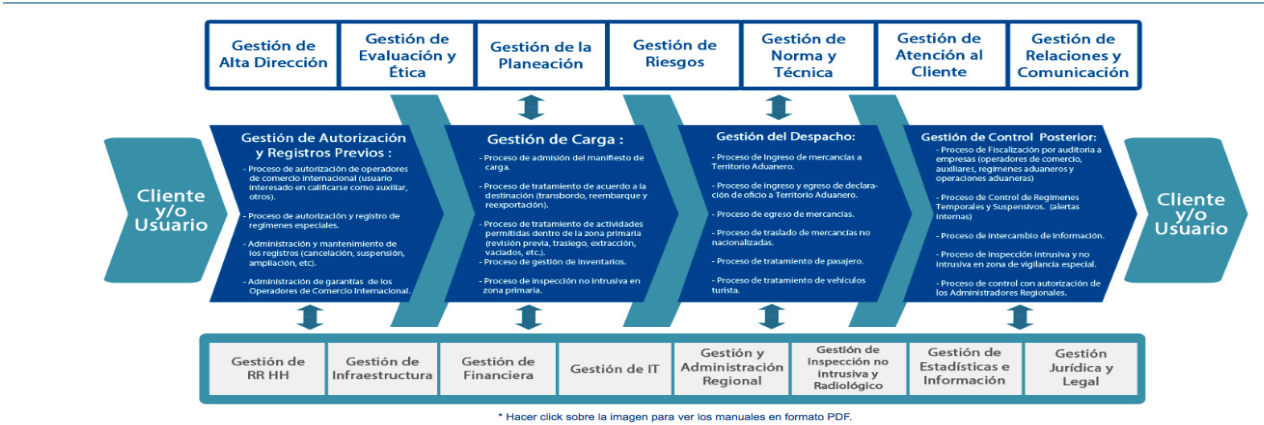
En materia de contrataciones públicas debemos señalar que el **Texto Único de la Ley 22 de 27 de junio de 2006** y el **Decreto Ejecutivo 366 de 28 de diciembre de 2006**, regulan todas las formas de adquisiciones que realiza este estamento del Estado.

La Autoridad Nacional de Aduanas cuenta con una sección de Manuales y

Procedimientos detallados, la cual se encuentra debidamente publicado en el sitio web <https://www.ana.gob.pa/> y que se muestran una guía para el usuario, además de los procesos y manuales para cada trámite, decretos, tratados, acuerdos, aranceles, memorandos y certificados aduanales.

La legislación en materia de salud y jubilaciones especiales, brinda beneficios notorios frente a otras carreras profesionales.

Como modelo de mapeo de riesgos debemos analizar los indicadores de acuerdo a los parámetros para colocarlos en un diagrama claro que pretende determinar inicialmente si el conjunto legal cumple con estándares eficientes para mitigar el riesgo de conductas antiéticas, por parte del personal de la Autoridad Nacional de Aduanas.

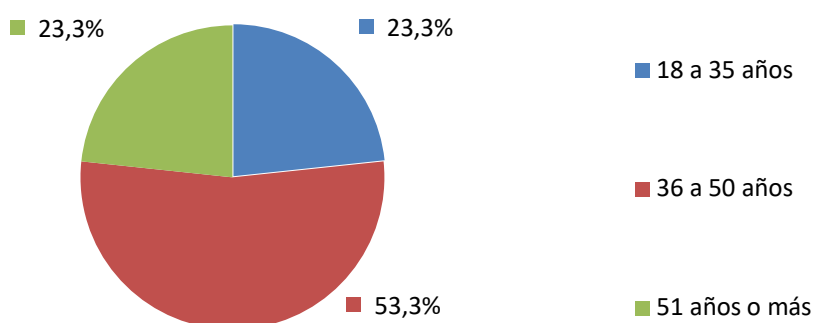


ENCUESTA

A continuación se procedió a analizar y presentar la información recopilada por medio de cuadros y gráficos de los resultados obtenidos a través de un sondeo o estudio de campo a través de encuestas realizadas de forma *online* o en línea, en la que funcionarios de la ANA brindaron su respuesta. La muestra en esta encuesta se compuso de **30 personas**. La Autoridad Nacional de Aduanas se encuentra dividida con la siguiente estructura; Dirección General, Secretaria General, Subdirección General Logística y Subdirección General Técnica.

1. Las edades de los funcionarios encuestados comprenden entre los **18 a 35 años** el **23,3%** de **36 a 50 años** el **53,3%** y sobre los **51 años** el **23,3%**. Es apreciable que la mayoría de los funcionarios que componen la muestra de la investigación lo conforman adultos en etapa de madurez.

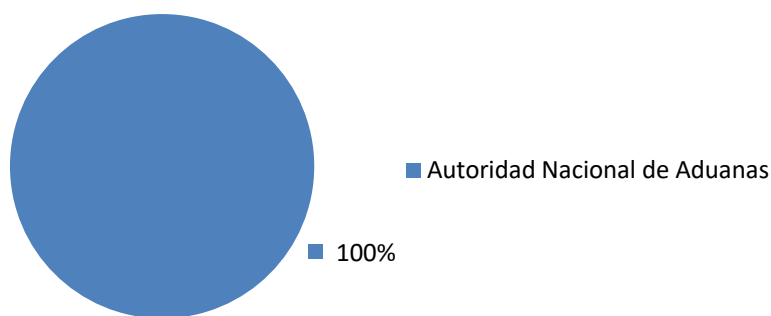
Gráfico N° 1
Distribución de edades entre los funcionarios encuestados de la ANA



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

2. Debido a la cantidad de funcionarios encuestados así mismo por la naturaleza de la institución en este caso, **ANA**, se procedió a clasificar a cada uno de los encuestados a que institución pertenecía, ya que varios funcionarios de distintas instituciones se encuentran trabajando conjuntamente. En este caso el **100%** (30 muestra) de los funcionarios encuestados pertenecen a la **ANA**.

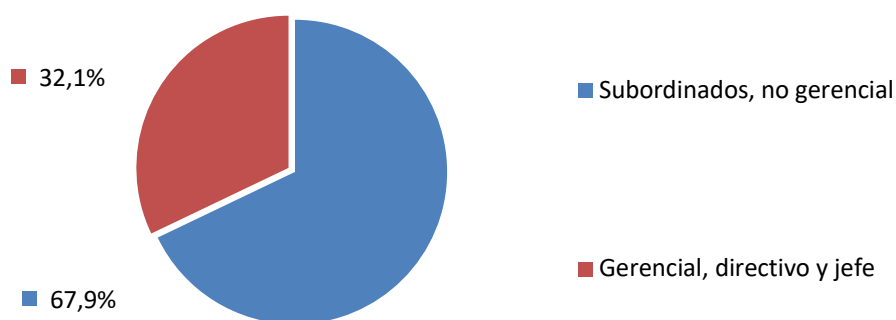
Gráfico N°# 2
Distribución de las instituciones públicas donde trabajan los encuestados



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

3. En cuanto a las posiciones de los encuestados el estudio arrojó la siguiente información; el **67,9%** de los encuestados están en la posición de subordinado, no gerencial mientras el restante **32,1%** están en la posición gerencial, directivo o jefe.

Gráfico N°# 3
Distribución de posiciones entre los funcionarios encuestados

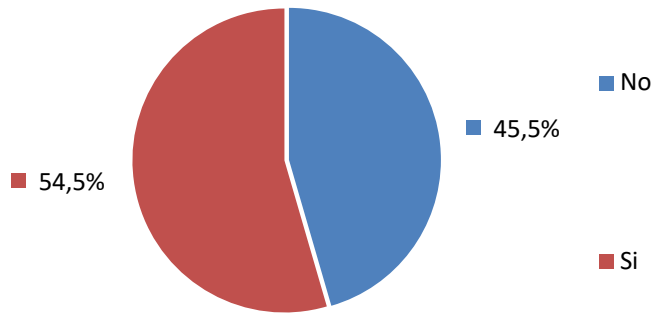


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

4. Se inició el sondeo de los funcionarios encuestados de la ANA con el propósito de analizar cualquier riesgo existente de corrupción en dicha institución llevando a cabo la siguiente interrogante ; ¿Desempeña usted algún trabajo o está en posición que permita ser abordado por personas, con el fin de obtener algún beneficio o ventajas? en la cual se les preguntaba si la posición que ejercían o algunas de las labores que desempeñaban les permitía establecer contacto con personas que tengan el propósito de obtener algún beneficio o ventajas, a lo que el **45,5%** respondió que **NO** y el **54,5%** respondió que **SI**.

Gráfico N°# 4

Funcionarios que por sus labores o posición pueden ser abordados por personas con el fin de obtener algún beneficio o ventajas



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

5. La siguiente pregunta de respuesta abierta o múltiple fue contestada solo por el **54,5%** de los encuestados los cuales brindaron tres ejemplos de situaciones en que es más común ser abordados por personas con el fin de obtener algo a cambio de ellos. La información recopilada se presenta a continuación en el siguiente cuadro:

Cuadro N°# 5

Ejemplos de situaciones cotidianas en las que incurren personas para obtener beneficios o ventajas de los funcionarios

1. Solicitud de conocimientos de embarque
2. Solicitud de estatus de contenedores en puerto (llegada, ubicación en yarda, zarpe)
3. Solicitud de nombres de empresas con carga retenida en puerto Ejemplos: En la Frontera se ve mucho este tipo de situaciones: Con los Corredores de Aduanas Con los Transportistas de Carga Al realizar trámites en ventanilla de atención al cliente
4. Evasión de tributos
5. Agilizar tramite
6. Contrabando
7. Dejar salir mercancía sin el debido control de aduana
8. Permitir trámites aduaneros sin que se haya aportado la documentación correspondiente
9. Permitir el ingreso de mercancía sin el correspondiente pago de impuestos
10. Certificado de re exportación
11. Salida de contenedores de la zona sin cumplir procedimientos
12. Algún viajero que venga con soborno para obtener beneficio

13. Transportista: que se le beneficie con no examinarle toda la carga para transportar la mercancía en menos tiempo
14. Importador: no se le corrija la declaración por errores con el valor de la mercancía.
15. Corredor de aduana: no se le aplique multas por error en la clasificación arancelaria de la mercancía, ejemplos; Los corredores de aduanas que tramitan en este departamento en ocasiones cuando tienen un error en la clasificación de las mercancías solicitan que se les permita sacar dicha mercancía. De igual manera los contribuyentes solicitan que se le den la salida sin previa verificación.
16. Importador: no se le corrija la declaración por errores en el valor de la mercancía.
17. Corredores de Aduanas: no se le aplique la multa por error en la clasificación de la mercancía.
18. Inspecciones físicas ,documentación, funciones aduaneras: Al estar encargado de efectuar las investigaciones o sumarias relacionadas a delitos de contrabando y defraudación, llevadas a cabo por personas naturales o jurídicas, estamos expuestos a que las mismas nos aborden, a efectos de que se incumpla con las normas establecidas, es decir, para que no se le decomise la mercancía o se libere.
19. Situación con la extensión de guía de plátano
20. Documento presentado cuando contiene anomalías
21. Control de gas

Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

6. En esta pregunta se inquirió a los funcionarios de la ANA si conocían de normas, reglamentos u otras medidas que pudieran mencionar para regular dichas situaciones mencionadas en el punto anterior. Se obtuvieron los siguientes resultados los cuales se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro N°# 6
Normas, reglamentos u otras medidas de conocimiento por parte de los funcionarios contra situaciones de actos de corrupción

1. Si, conozco las normas referentes a la confidencialidad. Para prevenir no conozco
2. Si está establecido en la Ley 1 de 13 de Febrero de 2008 Nuestro Reglamento Interno mediante Resolución 097 de 22 de Nov. de 2010 Decreto de Gabinete 12 de 29 de Marzo de 2016
3. El reglamento interno de la institución tipifica que no se puede recibir ninguna regalía a transportista personas naturales o jurídicas. A cambio a favores.
4. Ley 30 de 1984, adicional tenemos departamento de Asuntos Internos que se encarga de investigar denuncias contra los funcionarios de aduanas

5. Si, la ley 30 que sanciona estos actos en aduana, y el reglamento interno que también lo establece, ley 38 de regula los actos de los funcionarios públicos.
6. Si existen las paso a enumerar en la pregunta #4 según los ejemplos
7. Si me baso mucho en lo que señala el Reglamento Interno de la Institución
8. crear seminarios con el personal, supervisar los trabajos mensuales
9. Es correcto, la Ley 30 de 1984, establece la sanción para la faltas de los funcionarios públicos aduaneros, de igual manera, las plasmadas en el Reglamento Interno de la Institución, y las normas del Código Penal de la República de Panamá
10. Reglamento interno que rige la institución de la Autoridad nacional de ADUANA

Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

7. Se preguntó a los funcionarios que por cada ejemplo dado en el punto anterior brindaran un ejemplo de dichas regulaciones para cada una de las situaciones descritas, también se pidió que indicaran si las mismas son promovidas y conocidas por el personal relevante.

Cuadro N°# 7

Contenido de regulaciones y normas conocidas por parte de los funcionarios de la ANA

1. Resolución No. 097 Panamá, 22 de nov. De 2010. "por la cual se adopta el Reglamento Interno de la Autoridad Nacional de Aduanas"; Disposiciones Generales CAPÍTULO VII CONFIDENCIALIDAD, Artículo 33; Los deberes CAPÍTULO I Artículo 103, 15; CAPÍTULO III PROHIBICIONES Artículo 106, 7. Las mismas no son promovidas entre el personal.
2. En el Artículo 109 la Falta de Máxima Gravedad en su punto #5, abarca para los tres ejemplos presentados en líneas superiores. Y el personal tiene conocimiento de estos escritos, solo que no lo aplican.
3. Todos los colaboradores de la institución están anuentes de la misma
4. Ley 30 de 1984, Reglamento Interno
5. **Transportistas:** se aplica el código de ética de servidores publico decreto ejecutivo 246 del 15 de diciembre en su artículo 34 solicitar o recibir beneficio. y artículo 3: probidad el servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo

provecho o ventaja personal. Ejemplo#2 importador: norma para no dar ese beneficio la ley 30 de 1984 de aduana donde obliga a los importadores a pagar multa por errores en la declaración de aduana. Ejemplo#3 para el corredor de aduana: decreto ley 1 2008 en su artículo 13 obliga al corredor de aduana a pagar los impuestos correctamente.

6. Código de Ética de servidores público Decreto Ejecutivo 24 del 15 de diciembre de 2004 que prohíbe en su Artículo N°34 solicitar o recibir beneficios

7. **Importador:** normas para no dar ese beneficio: Ley 30 de 1984 aduanas obliga a los importadores a pagar multas por errores en la declaración de aduanas.

8. **Corredor de aduanas:** Decreto Ley N° 1 del 2008 en su Artículo 13 obliga al corredor de aduanas a pagar los Impuestos correctamente.

9. **Transportista:** Código de Ética de los servidores públicos Decreto Ejecutivo 246 del 15 de Septiembre del 2004. Prohíbe en su Artículo N° 34 solicitar o recibir algún beneficio.

10. Los funcionarios tienen conocimiento, de talleres y seminarios

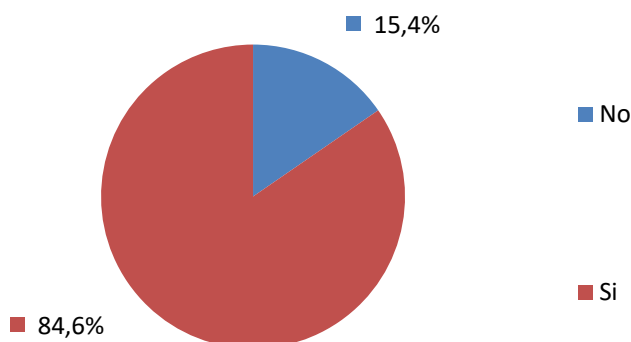
11. La Ley 30 de 8 de noviembre de 1984, establece en su artículo 10, lo siguiente, constituye faltas graves de los funcionarios aduaneros: a. La acción u omisión del funcionario permitiendo que se incumplan requisitos exigidos por los reglamentos siempre que no lleguen a constituir un delito de defraudación aduanera. b. La aceptación de obsequios o préstamos de usuarios habituales del servicio aduanero, tales como los agentes corredores de aduana, abogados, que tramitan normalmente en ella o importadores reconocidos. c. El ejercicio del comercio, la industria o la profesión por parte de los empleados aduaneros en dependencias de particulares o la gestión profesional o administrativa en asuntos relacionados con la aduana. Resolución No. 097 de 22 de noviembre de 2010, emitida por la Dirección General de Aduanas: Establece Los Derechos, Prohibiciones y Las Faltas. Código Penal de la República de Panamá, artículos 345 al 350.

12. Recibir pago o labores particulares, como contribuciones o recompensa por la ejecución de acciones inherente a su cargo, artículo. 106, numeral 7 del reglamento interno de aduana.

Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

8. Se preguntó a los funcionarios encuestados si habían recibido alguna guía especial o manual de procedimientos, para la realización de estos procesos, mencionados en el punto anterior. El **84,6%** respondió que **SI** mientras un **15,4%** respondió que **NO**.

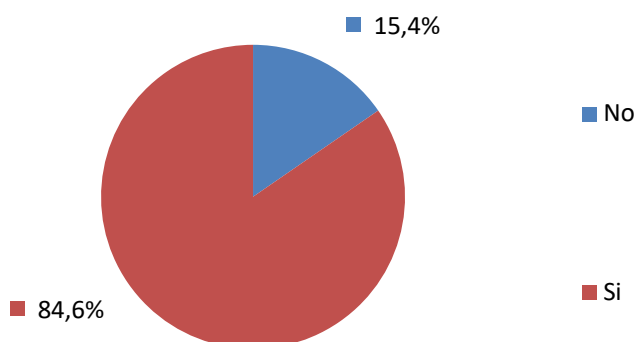
Gráfico N° 8
Cantidad de funcionarios que recibieron alguna guía especial o manual de procedimientos contra actos de corrupción



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

9. Seguido se preguntó a los funcionarios si dichas normas y reglamentos requieren de un apoyo **interdepartamental** (departamentos y funcionarios ajenos a la Autoridad nacional de Aduanas) e **interinstitucional** (instituciones del estado ajenas a la Autoridad Nacional de Aduanas) para prevenir actos de corrupción. Los resultados recopilados se presentan en el siguiente gráfico.

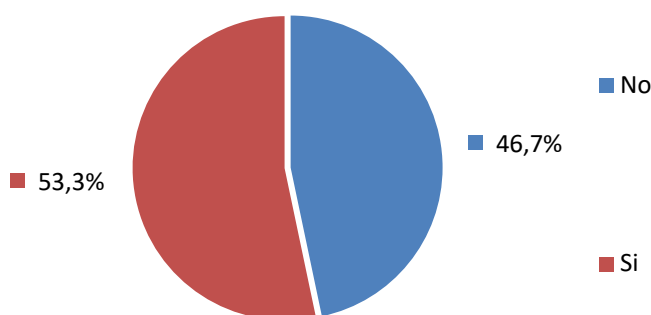
Gráfico N° 9
Opiniones de los funcionarios con respecto a recibir apoyo interdepartamental e interinstitucional para prevenir actos de corrupción en la ANA



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

10. El conocimiento pleno de cada funcionario con respecto a las tareas asignadas en los cargos o puestos que desempeñan son de suma importancia, ya que una comprensión clara de sus obligaciones, alcances y limitaciones laborales son necesarias para evitar cualquier malinterpretación que pueda llevar a incurrir en actos de corrupción por desconocimiento de sus funciones. Por ello se preguntó si habían recibido algún documento que contenga la descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan. Los datos recopilados son; **53,3%** respondieron que **SI** lo habían recibido, mientras un **46,7%** respondieron que **NO** recibieron ningún documento de dicha naturaleza.

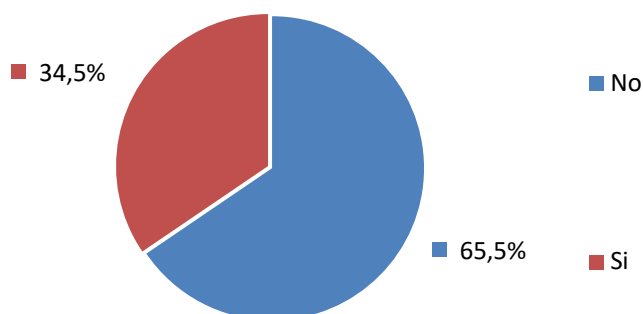
Gráfico N°# 10
Cantidad de funcionarios que recibieron un documento conteniendo descripción de sus funciones de acuerdo al cargo que desempeñan



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

11. Con el objetivo de evaluar la percepción de los funcionarios de la ANA hacia sus obligaciones laborales de acuerdo a sus puestos, y las tareas que pueden desempeñar durante el turno de sus labores se les indagó si creían que en la práctica tienen mayores poderes o alcances que los asignados formalmente. Lo cual recopiló que el **34,5%** de ellos contestó que **SI** y un **65,5%** contestó que **NO**.

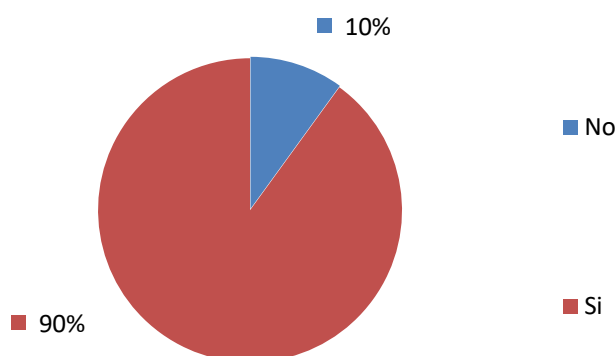
Gráfico N°# 11
Porcentaje de funcionarios que piensan que en la práctica tienen mayores atribuciones de funciones que las asignadas formalmente para su trabajo



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

12. la accesibilidad que tengan los funcionarios para evacuar dudas concernientes a procesos o funciones durante su jornada laboral es de suma relevancia ya que evita incurrir y más importante en prevenir errores que puedan darse debido no a una acción malintencionada sino por desconocimiento en cómo proceder en determinadas situaciones que no sean regulares o usuales a sus posiciones. Esta información se recopiló por medio de la interrogante si su superior es generalmente accesible de forma rápida y fácil para resolver sus consultas o dudas.

Gráfico N° 12
Accesibilidad rápida y fácil de sus superiores para evacuar dudas o consultas

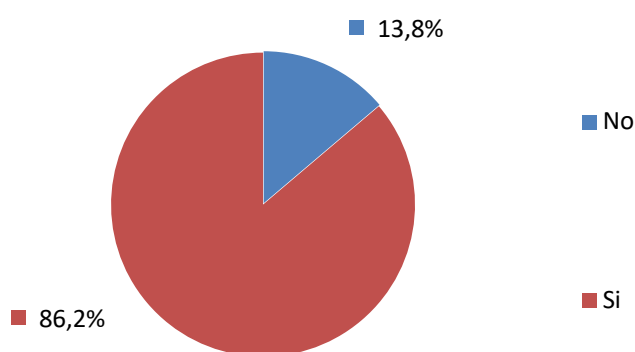


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

13. la disponibilidad de herramientas tales como; bases de datos, intranets (red informática que utiliza la tecnología del protocolo de Internet para compartir información, sistemas operativos o servicios de computación dentro de una organización.) y demás mecanismos para la consulta de información relacionada con procesos al puesto que desempeñan los funcionarios con el fin de permitirles consultar sobre sus funciones, responsabilidades o atribuciones. En situaciones en la que funcionarios no tengan acceso a un supervisor estos mecanismos sirven no solo para consultas sino para retomar aspectos de los puestos de los mismos que hayan sido omitidos u olvidados. El **86,2%** de los encuestados respondieron que **SI** cuentan con mecanismos para consultas mientras **13,8%** respondieron que **NO**.

Gráfico N° 13

Disponibilidad de mecanismos establecidos para la consulta de funciones, responsabilidades o atribuciones

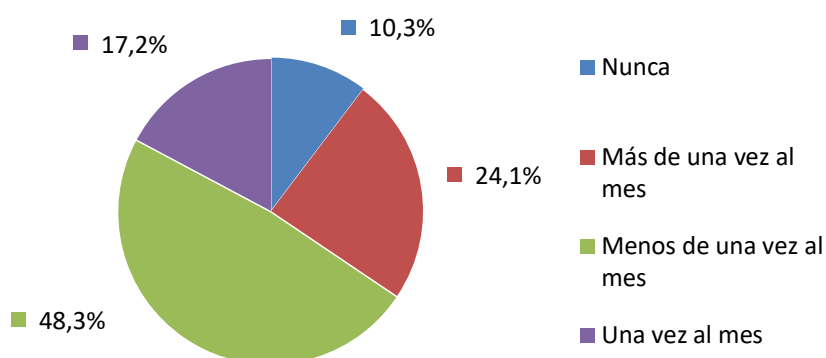


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

14. La falta de integridad y ética laboral aumenta considerablemente el riesgo de actos de corrupción en las instituciones públicas, esto puede acarrear problemas en el desempeño de las mismas por lo cual la evaluación sobre la existencia de consultas dentro de las entidades en las cuales se trate el tema de integridad en situaciones laborales es de gran importancia. Al momento de mapear riesgos de actos de corrupción en las instituciones públicas la falta de estos programas de consulta hace más propenso que se incurra en actos de esta índole, debido a la falta de énfasis que se le da al simple hecho de “hacer lo correcto” Se les preguntó a los encuestados si podían realizar consultas en su trabajo y con qué frecuencia se trataba el tema de la integridad en situaciones laborales. Se obtuvo, a través de respuestas múltiples, que el **17,2% una vez al mes**, **nunca** lo cual representa el **10,3%**, **menos de una vez al mes** lo cual representa el **48,3%** y **más de una vez al mes** el **24,1%**.

Gráfico N° 14

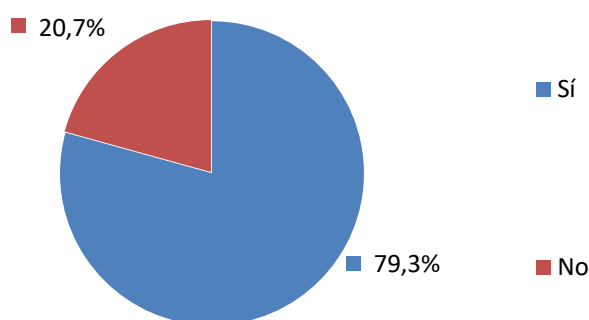
Disponibilidad para realizar consultas en el trabajo y frecuencia con la que se trata el tema de la integridad en situaciones laborales



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

15. La supervisión y evaluación del trabajo de los funcionarios sirve como herramienta para la prevención y detección de irregularidades en las labores de los mismos por lo cual es de suma importancia saber si éstos son evaluados por sus superiores con el fin de corregir aquellas conductas que puedan desembocar en actos de corrupción, pero más relevante el incentivar las buenas prácticas en los funcionarios. Se indagó con los encuestados si sus supervisores realizaban alguna evaluación de su trabajo lo que arrojó un **79,3%** afirmaron que **SI**, mientras un **20,7%** respondieron que **NO**.

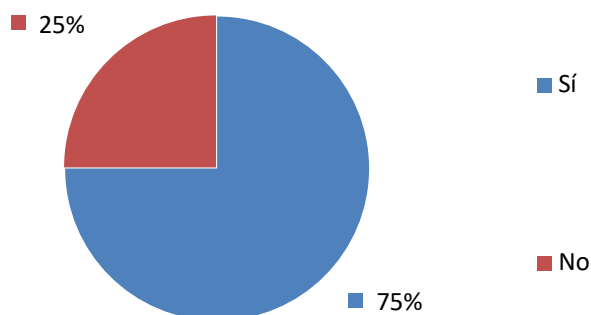
Gráfico N°# 15
Evaluación de los supervisores al trabajo que desempeñan los funcionarios de la ANA



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

16. Correlacionado a la pregunta anterior en el **punto 15** se preguntó a los funcionarios si en estas evaluaciones se abordaba acerca del tema de la ética profesional o integridad en el ámbito laboral. Los resultados concluyeron que el **75%** de los encuestados respondieron que **SI** y el **25%** que **NO**.

Gráfico N°# 16
Inclusión del tema de ética profesional o integridad en el ámbito laboral en las evaluaciones conducidas por los supervisores

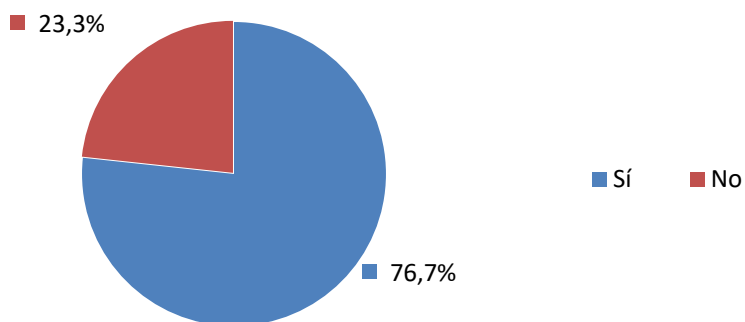


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

17. Se indagó con los funcionarios si estos tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución con el fin de determinar si existe algún riesgo implicado al momento de relacionarse con individuos ajenos a su institución. Los resultados de la encuesta arrojó que el **76,7%** respondió que **SI**, mientras un **23,3%** respondieron que **NO**.

Gráfico N°# 17

Cantidad de funcionarios que tienen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución

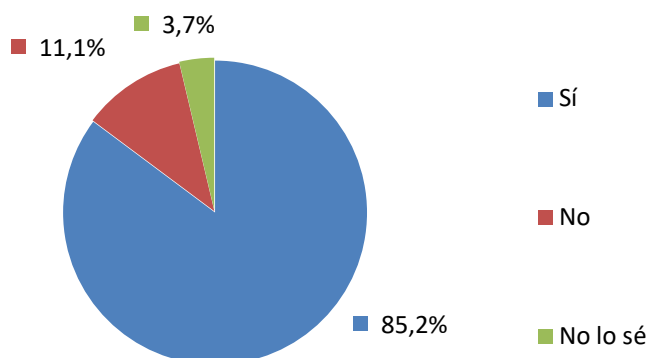


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

18. En cuanto si los superiores de los funcionarios encuestados tienen conocimiento acerca del punto de la pregunta 17, los resultados recopilados fueron; el **85,2%** que **SI**, un **11,1%** que **NO**, y el **3,7%** respondió no lo sé.

Gráfico N°# 18

Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución

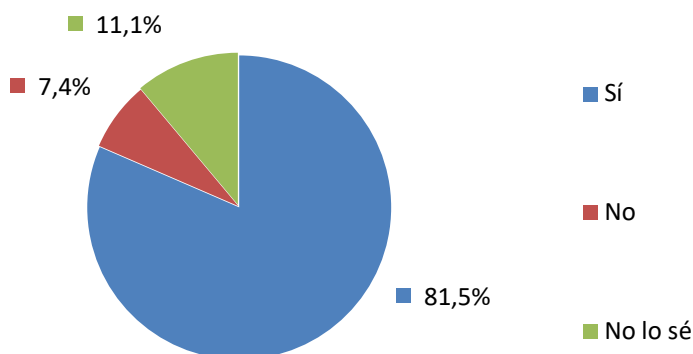


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

19. Los funcionarios contestaron acerca de si su superior conoce las razones por la cuales estos establecen contacto con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución, datos recopilados de la siguiente forma: **81,5%** representa un **SÍ**, el **7,4%** respondieron que **NO** y un **11,1%** respondió **no lo sé**.

Gráfico N°# 19

Cantidad de funcionarios que sostienen que sus superiores conocen las razones de sus contactos con proveedores, usuarios, agentes u otras personas que no laboran en su institución

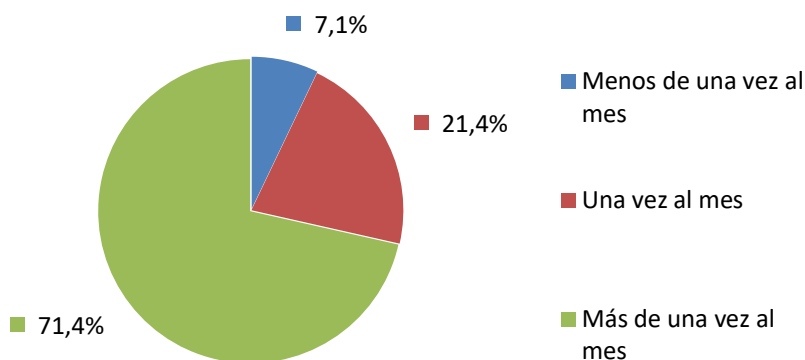


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

20. Evaluar la frecuencia con la que los funcionarios reportan a sus supervisores juega un papel indispensable en el seguimiento de su rendimiento y control de sus tareas. Por ello se procedió a preguntar con qué frecuencia los funcionarios reportan a sus supervisores sobre su trabajo. Se encontró que el **7,1%** lo hace **menos de una vez al mes**, **21,4%** **una vez al mes** y un **71,4%** **más de una vez al mes**.

Gráfico N°# 20

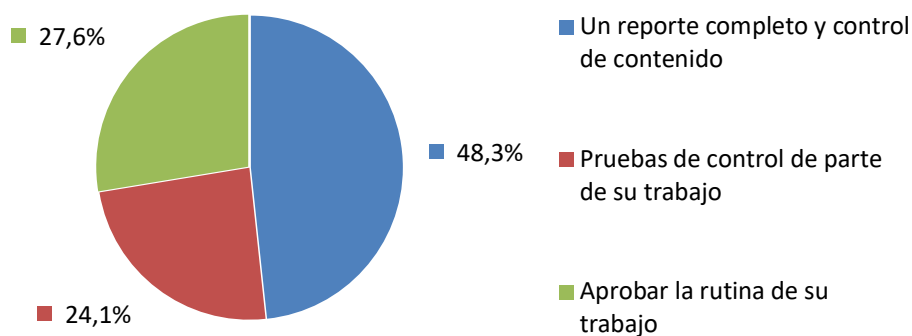
Frecuencia con que los funcionarios reportan a sus supervisores sobre sus trabajos



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

21. las razones por las cuales los funcionarios reportan a sus superiores se agruparon en distintas razones las cuales fueron; **Un reporte completo y control de contenido**; lo que representó un **48,3%** **pruebas de control de parte de su trabajo** lo cual representa el **24,1%**, y el restante **27,6%** **aprobar la rutina de su trabajo**.

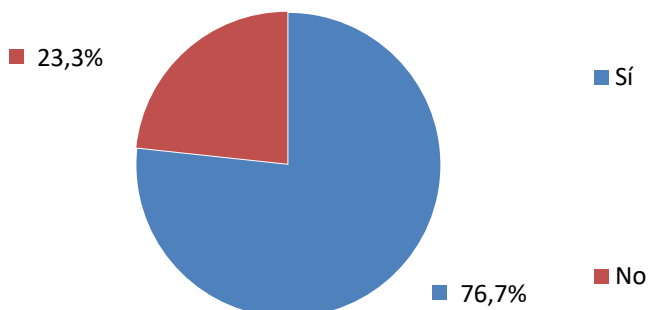
Gráfico N°# 21
Razones por las que funcionarios reportan a sus superiores sobre las directrices o tareas en su trabajo



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

22. En cuanto concierne a la percepción de los funcionarios si se sienten satisfechos con respecto a la remuneración que reciben sus colegas y el personal de su institución se obtuvieron los siguientes resultados; **76,7%** respondieron que **SÍ**, mientras un **23,3%** respondió que **NO**.

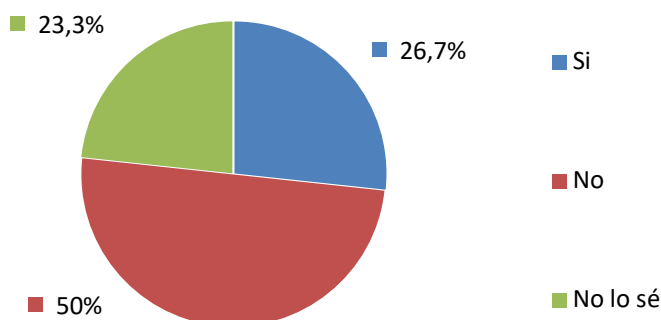
Gráfico N°# 22
Distribución de funcionarios que se sienten satisfechos con respecto a la remuneración recibida por su trabajo



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

23. El papel de las instituciones públicas en velar por la satisfacción de sus funcionarios por medio de políticas orientadas a este propósito sirven de base en garantizar un estado óptimo del recurso humano al mantener aquellos que se sienten satisfechos y contentos con las labores que ejecutan, ya que personas que sientan un mayor bienestar hacia su trabajo serán menos propensas a caer en actos de corrupción.

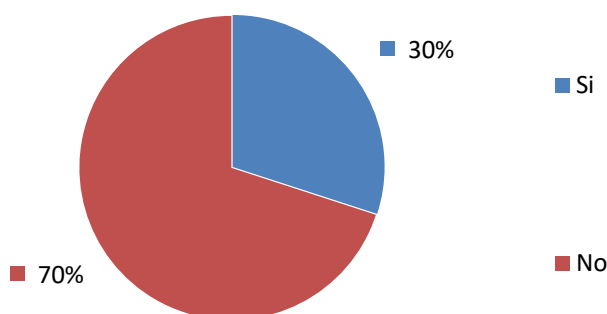
Gráfico N° 23
Existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional de los servidores públicos en la ANA



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

24. Se preguntó a los encuestados si alguna vez habían tenido que hacer frente a una situación en la cual entrarán en conflicto con su ética profesional. Los encuestados respondieron un **30%** que **SI** y un **70%** que **NO**.

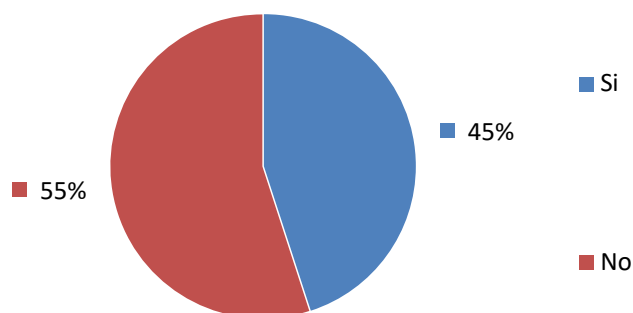
Gráfico N° 24
Cantidad de funcionarios que se han enfrentado a situaciones laborales que entren en conflicto con su ética profesional



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

25. En correlación con la pregunta anterior, en el **punto 24**, se indagó si los funcionarios se habían apoyado con algún colega o superior para solucionar sus conflictos en dichas situaciones. A lo que el **45%** respondió que **SI** y un **55%** que **NO**.

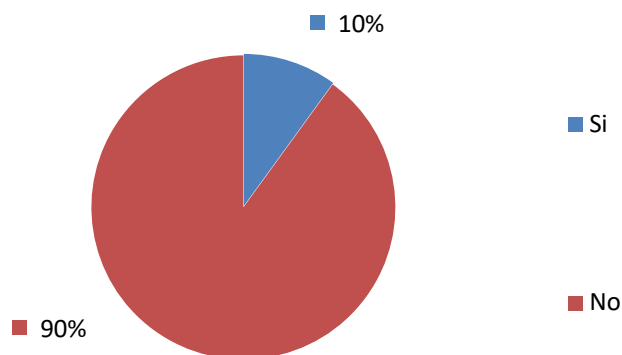
Gráfico N°# 25
Cantidad de funcionarios que se apoyaron en algún colega o superior para solucionar su conflicto



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

26. Se preguntó a los funcionarios si alguna vez habían escuchado o presenciado que algún usuario o proveedor influenciara impropriamente la decisión o acción de uno de sus colegas de alguna forma.

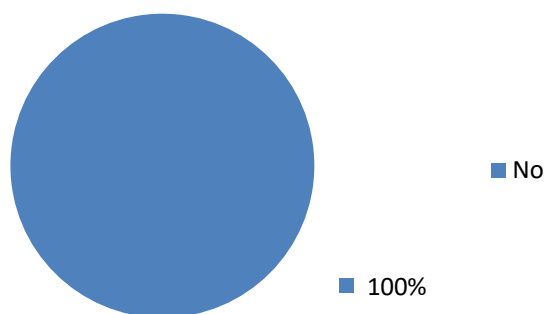
Gráfico N°# 26
Cantidad de funcionarios que han escuchado o presenciado casos en los que usuarios o proveedores influenciara la decisión o acción de uno de sus colegas



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

27. Correlacionada a la pregunta del **punto 26** se indagó con los funcionarios que respondieron de forma afirmativa si era de su conocimiento si estas situaciones (casos en los que usuarios o proveedores influenciaran la decisión o acción de uno de sus colegas) fueron formalmente reportadas en su organización. El **100%** respondió que **NO**.

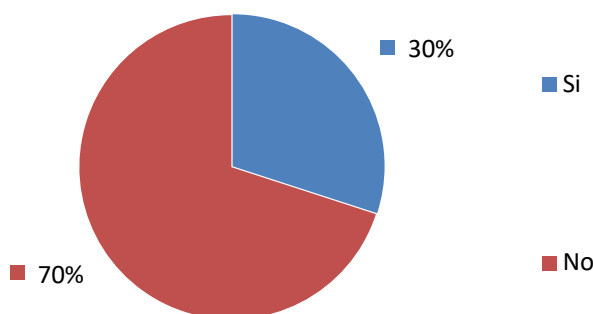
Gráfico N°# 27
Funcionarios que conocen que hayan sido formalmente reportado casos en los que usuarios o proveedores influenciaran la decisión o acción de uno de sus colegas



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

28. Los resultados recopilados en cuanto si los funcionarios de la ANA han escuchado o estado anuente de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior, fueron los siguientes; **30%** respondieron que **SI** y un **70%** que **NO**.

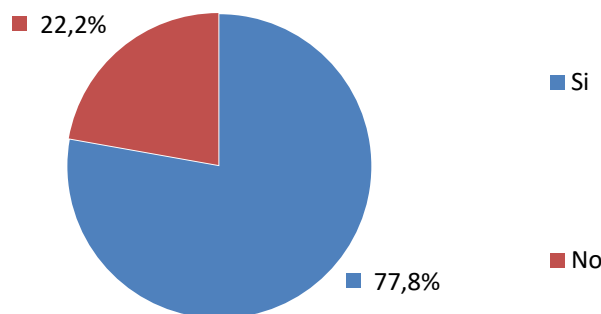
Gráfico N°# 28
Número de funcionarios de la ANA que han escuchado de casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

29. Relacionado a la pregunta anterior, en el **punto 28**, se preguntó a los funcionarios si para estas situaciones (casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior) existe alguna regulación para tratar estos casos en su organización. A lo que el **77,8%** respondió que **SI** y el **22,2%** respondieron que **NO**.

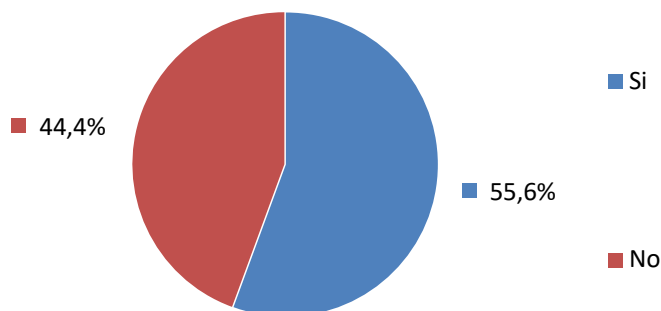
Gráfico N°# 29
Casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior que le dieron el debido manejo y resolución



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

30. En lo que respecta a casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior en la organización se preguntó a los encuestados si conocían el contenido de esta regulación a lo que el **44,4%** respondió que **NO** y el restante **55,6%** respondió que **SI**.

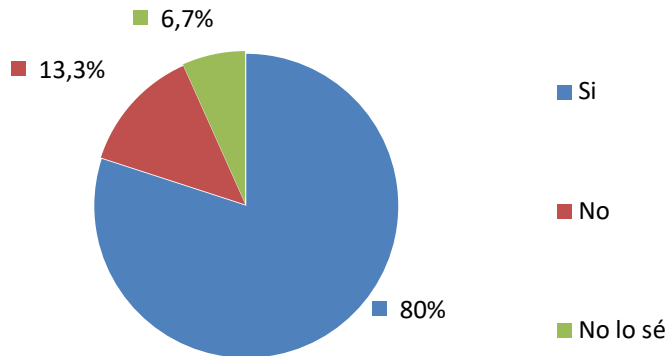
Gráfico N°# 30
Funcionarios que conocen el contenido de la regulación para casos de fraude, soborno o alguna otra conducta que comprometa la integridad de algún colega o superior



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

31. Es importante recalcar la importancia de la existencia de mecanismos para reportar o denunciar situaciones de riesgo de corrupción o falta de ética en las cuales se vean funcionarios involucrados. Por lo cual se indago con los encuestados si estos conocen de algún mecanismo o sistema de esta clase a lo que el **80%** respondió que **SI**, el **13,3%** respondieron que **NO** y el restante **6,7%** **no lo sé**.

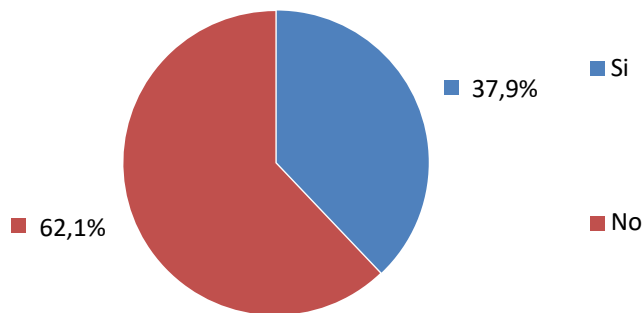
Gráfico N°# 31
Funcionarios que conocen de la existencia de algún mecanismo de
denuncias de casos de corrupción o de falta a la ética



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

32. Referente al manejo de información confidencial por parte de los funcionarios de la ANA se colectó la siguiente información durante la encuesta; el **37,9%** respondió que **SI**, el **62,1%** respondió que **NO**

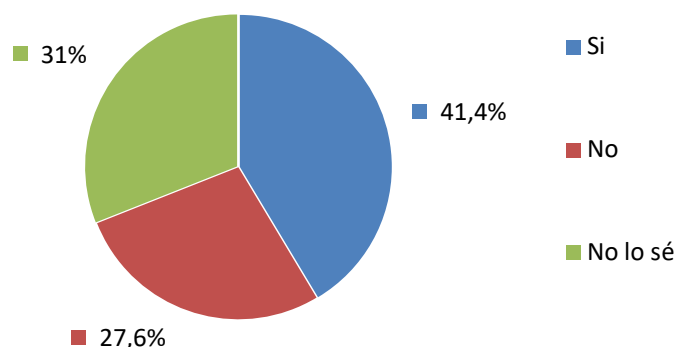
Gráfico N°# 32
Número de funcionarios que manejan información confidencial



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

33. Correlacionado a la pregunta anterior se preguntó a los funcionarios si conocen sobre la existencia de regulaciones en su organización o departamento que proteja la difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas. Se recopilieron los siguientes datos; **41,4%** respondieron que **SI**, un **27,6%** respondió que **NO** y un **31%** no lo sé.

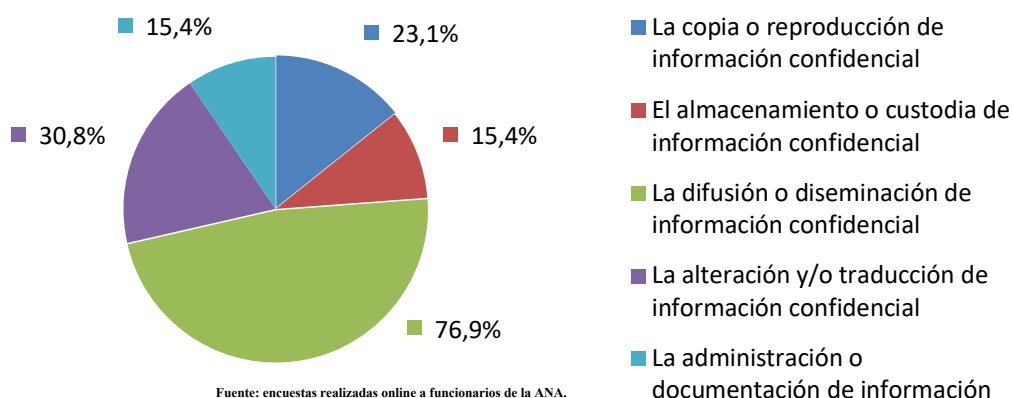
Gráfico N°# 33
Funcionarios que conocen sobre la existencia de regulaciones en su organización o departamento que proteja la difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

34. Se pidió a los encuestados que eligieran mediante opción múltiple en esta interrogante a que se refiere la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas. Los encuestados contestaron de la siguiente forma: **la copia o reproducción de información confidencial** lo que representa el **23,1%**, **el almacenamiento o custodia de información confidencial** lo que representa el **15,4%**, **la difusión o diseminación de información confidencial** lo cual representa el **76,9%**, **la alteración y/o traducción de información confidencial** lo cual representa el **30,8%** y **la administración o documentación de información** lo cual representa el **15,4%**.

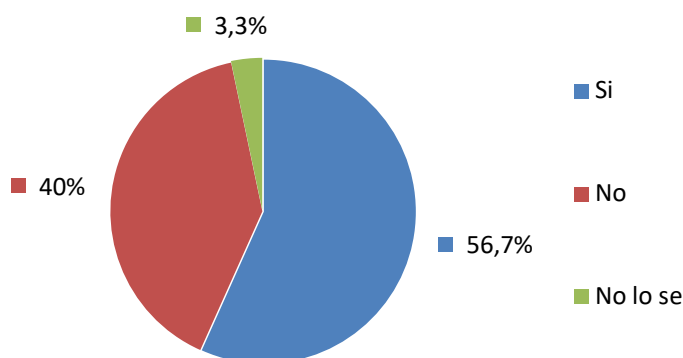
Gráfico N°# 34
Conocimiento de los funcionarios en cuanto a la regulación por difusión o diseminación de información confidencial a personas no autorizadas



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

35. En esta interrogante el **56,7%** de los encuestados respondieron que **SI** existe regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios, un **40%** respondió que **NO** existe ninguna regulación de este tipo y el **3,3%** respondió **no lo sé**.

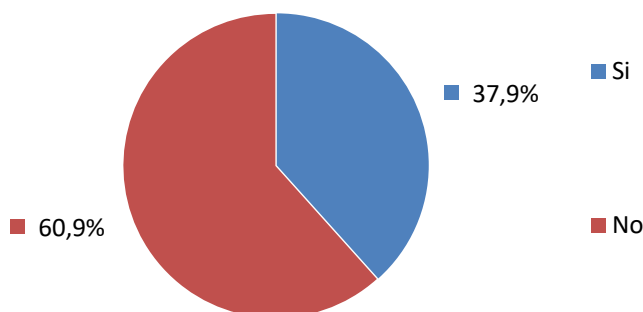
Gráfico N°# 35
Cantidad de funcionarios que conocen acerca de la existencia de una regulación en la organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

36. A los encuestados que respondieron con un SI en el punto anterior en cuanto si conocían acerca de la existencia de una regulación en su organización o departamento para la aceptación de regalos u obsequios, se hizo la pregunta de que en caso de existir dicha regulación, si conocían el contenido de la misma, a lo que el **60,9%** respondió que **NO** y un **37,9%** respondió que **SI**.

Gráfico N°# 36
Cantidad de funcionarios que conocen el contenido de la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización.

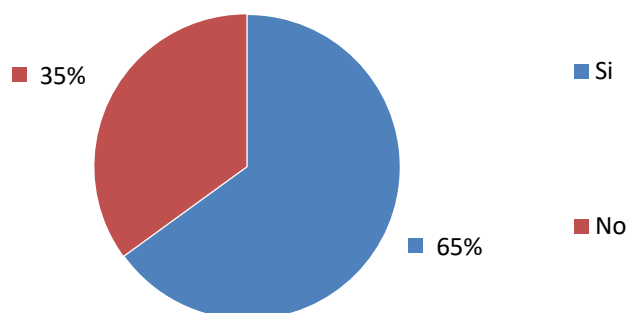


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

37. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal en la organización o departamento, a lo que el **35%** de los funcionarios respondió que **NO** mientras el **65%** respondió que **SI**.

Gráfico N° 37

Funcionarios que piensan que la regulación para la aceptación de regalos u obsequios en el departamento u organización es aplicada en la práctica

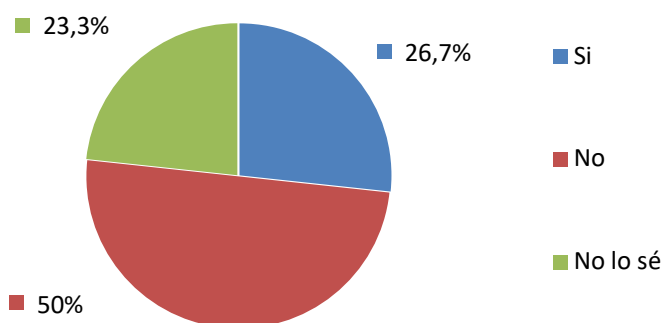


Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

38. Se inquirió con los funcionarios encuestados si existe alguna regulación para la posibilidad de tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales. Los encuestados contestaron: un **26,7%** que **SI** hay regulaciones, un **50%** que **NO** hay mientras que un **23,3%** respondió que **no lo sé**.

Gráfico N° 38

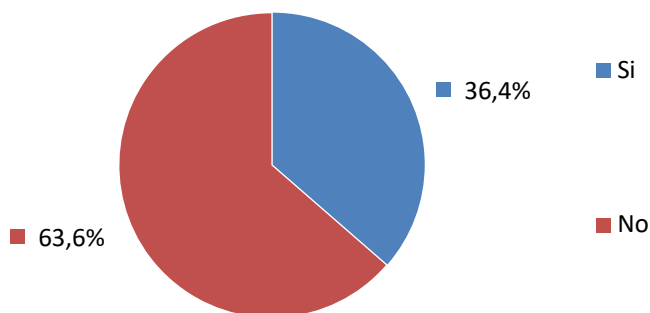
Funcionarios que conocen sobre la existencia de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

39. En relación a las regulaciones sobre la posibilidad de tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales, se preguntó a los encuestados si estos conocen el contenido de dicha regulación, a lo que un **63,6%** contestó que **NO** y el **36,4%** contestó que **SI**.

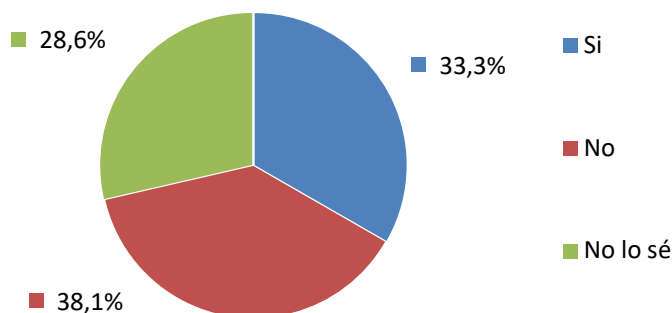
Gráfico N° 39
Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

40. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal, a lo que el **38,1%** de los funcionarios respondió que **NO**, un **33,3%** que **SI**, mientras un **28,6%** respondió **no lo sé**.

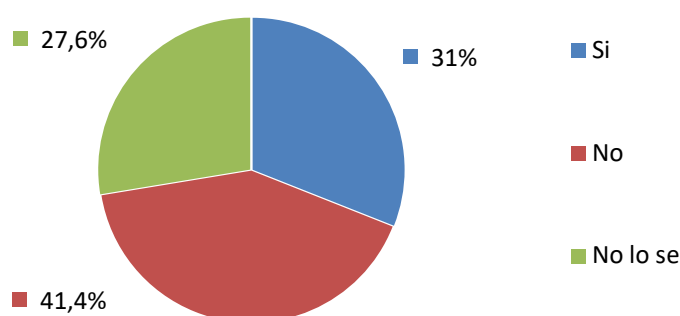
Gráfico N° 40
Funcionarios que sostienen que las regulaciones en su organización o departamento sobre la posibilidad tener un segundo empleo (pluriempleo) o ingresos adicionales son aplicadas en la práctica



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

41. En esta variable se preguntó a los funcionarios encuestados si existe algún tipo de regulación en el departamento u organización para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales tales como; brindar cursos, conferencias o consultorías, etc.) El **41,4%** de los funcionarios respondió que **NO**, mientras un **31%** respondió que **SI** y un **27,6%** respondió **no lo sé**.

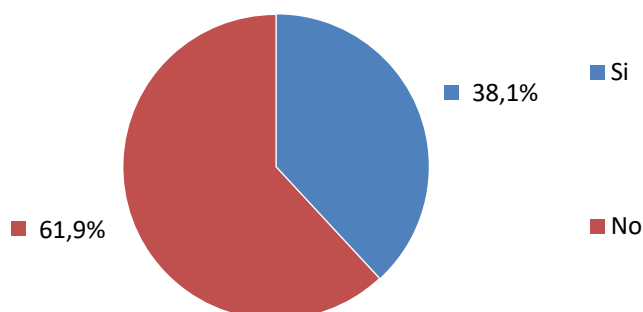
Gráfico N° 41
Porcentaje de funcionarios que piensan que existe una regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

42. Relacionado al punto anterior sobre las regulaciones para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales, se indagó a los funcionarios si estos tenían conocimiento del contenido de dicha regulación. Los encuestados respondieron un **61,9%** que **NO** y un **38,1%** que **SI**.

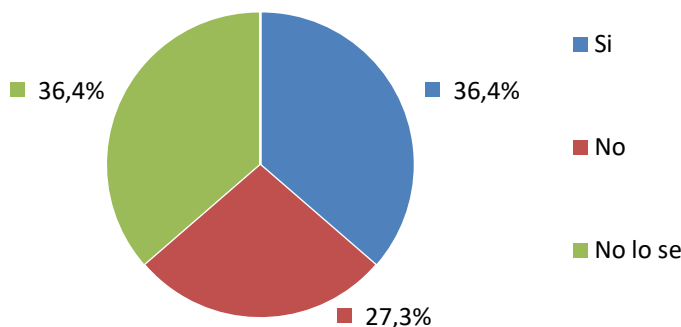
Gráfico N° 42
Funcionarios que conocen sobre el contenido de regulaciones en su organización o departamento sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

43. Se preguntó a los encuestados si estas regulaciones (las cuales acertó un **38,1%** que conocían, en el **punto 42**) sobre la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales son aplicadas en la práctica en lugar de solo tener un papel formal, a lo que el **27,3%** de los funcionarios respondió que **NO**, solo un **36,4%** que **SI**, mientras **36,4%** respondió **no lo sé**.

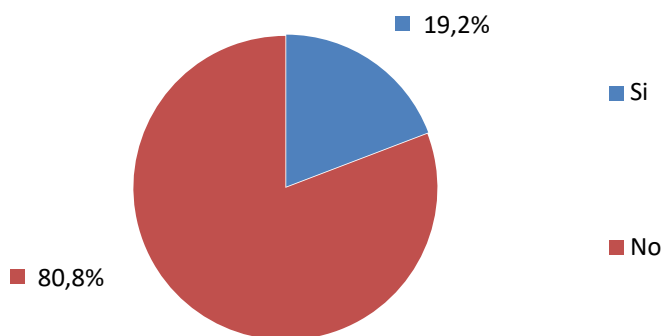
Gráfico N°# 43
Funcionarios que sostienen que la regulación para la aceptación de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales es aplicada en la práctica



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

44. A los encuestados se les abordó sobre el tema de si es común en la práctica de labores diarias enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento. Esto con el objetivo de analizar el manejo de información confidencial en los departamentos y organizaciones. El **80,8%** respondió que **NO** y el **19,2%** respondieron que **SI**.

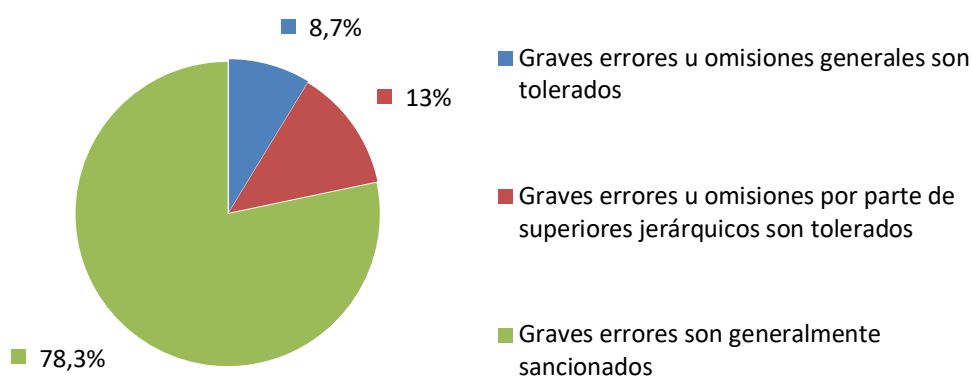
Gráfico N°# 44
Es común enterarse sobre decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas en su organización o departamento



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

45. Sobre las decisiones de naturaleza confidencial acerca del personal que serán tomadas o que han sido tomadas, que tan común es enterarse en el departamento u organización donde laboran los encuestados de estas decisiones. Las siguientes respuestas por parte de los funcionarios fueron recopiladas; **graves errores u omisiones son generalmente tolerados** lo cual representa el **8,7%**, **graves errores u omisiones por parte de superiores jerárquicos son tolerados** lo cual representa el **13%** y **graves errores u omisiones son generalmente sancionados** lo cual representa el **78,3%**.

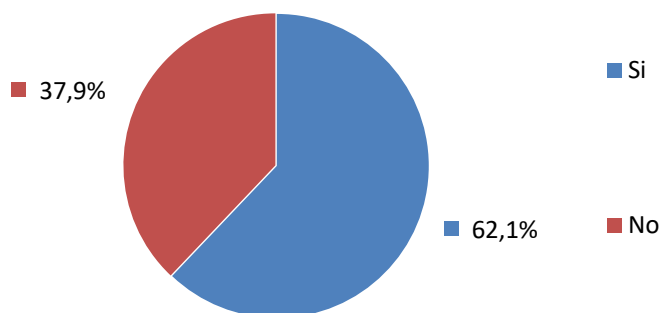
Gráfico N° 45
En la organización o departamento es normal enterarse de información confidencial sobre decisiones tomadas concernientes al personal



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

46. La oportunidad que las instituciones públicas dan a sus funcionarios para emitir recomendaciones o críticas constructivas sirven de gran herramienta para la mejora de funciones y procesos que en última instancia estos (funcionarios) son quienes desempeñan estas labores y poseen un mejor conocimiento de que puede ser mejorado al respecto. Los encuestados emitieron sus respuestas acerca de las oportunidades que la organización les brinda en este aspecto, recopilando que el **62,1%** respondieron que **SI** y un **37,9%** respondió que **NO**.

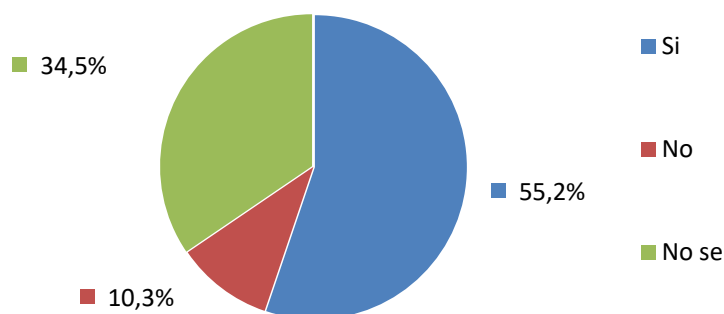
Gráfico N°# 46
Opinión de los funcionarios con respecto a la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

47. En relación a la pregunta del punto anterior, se les indagó a los funcionarios si dichas recomendaciones o críticas constructivas conducen a cambios o adaptaciones de los procedimientos. **SI** lo que representa el **55,2%** de los encuestados, **NO** lo que representa el **10,3%**, **no lo sé** lo que representa el **34,5%**.

Gráfico N°# 47
Opinión de los funcionarios si la oportunidad de emitir recomendaciones o críticas constructivas en su organización conduce a cambios o adaptaciones de los procedimientos



Fuente: encuestas realizadas online a funcionarios de la ANA.

MAPA DE RIESGOS

1. Estratégicos

1.1 Comunicación y Relaciones Públicas

¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?

1.2 Direccionamiento del Recurso Humano

¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?

2. Financieros

2.1 Administración de Recursos Financieros

¿Cuenta la institución con reglamentación referente a al manejo de los recursos financieros?

3. Contrataciones

3.1 Adquirir Bienes Servicios u Obras

¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas?

¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones?

4. De Información y Documentación

4.1 Gestión de Documentación

¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?

4.2 Direccionamiento Tecnológico

¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?

5. De Investigación y Control

5.1 Integridad Policial

¿Cuenta la institución con un Código de Ética?

¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?

5.2 Control Interna

¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?

6. Actividades Regulatorias

6.1 Actuación Jurídica

¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?

7. De Tramites y/o Servicios Internos

7.1 Prestación de Servicio de Salud

¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?

7.2 Procedimientos de Personal

¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración

del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?

7.3 Beneficios Fiscales o Económicos especiales

¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?

7.4 Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo

¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros Vacacionales o Recreativos para el personal?

8. Misionales

8.1 Convivencia y Seguridad Ciudadana

¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la policía en convivencia con la comunidad?

MAPA DE RIESGOS



FORMA DE IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE RIESGOS						
NOMBRE DE LA ENTIDAD – AUTORIDAD NACIONAL DE ADUANAS				MANUEL GONZALEZ		
ALCANCE: LEGISLACIÓN VIGENTE				OCTUBRE 2017		
#	INDICADOR	SUBINDICADOR	PREGUNTA	CUMPLE	RIESGOS	COMENTARIOS
1	Estratégicos	Comunicación y RRPP	¿Cuenta la Institución con reglamentación en materia de comunicación y relaciones públicas?	No	RIESGO DE SEGUIMIENTO	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento del Recurso Humano	¿Cuenta la Institución con reglamentación referente al manejo del Recurso Humano y un salario competitivo acorde a las necesidades del personal?	Si		LEY 18 Y DECRETO EJECUTIVO 172 / Nueva Ley de Carrera Administrativa
2	Financieros	Administración de Recursos Financieros	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de los recursos financieros?	Si	RIESGO CONTROLADO	CGR MEF AN LEY DE PRESUPUESTO
3	Contrataciones	Adquirir Bienes Servicios u Obras	¿Cuenta la Institución con reglamentación y controles en Contrataciones Públicas? ¿Realiza la Institución Planes anuales de adquisiciones, por obligación de la Ley?	Si	RIESGO DE ATENCIÓN PERIODICA	NO REALIZA PLAN DE ADQUISICIONES
4	De Información y Documentación	Gestión de Documentación	¿Cuenta la institución con alguna reglamentación referente al manejo de la información y documentación?	No	RIESGO DE SEGUIMIENTO	NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Direccionamiento Tecnológico	¿Cuenta la institución con reglamentación referente al manejo de plataformas tecnológicas de análisis de quejas o solicitudes?	Si		LEY 6 DE ANTAI
5	De Investigación y Control	Integridad Policial	¿Cuenta la institución con un Código de Ética? ¿Cuenta la Institución con reglamentación o Código Disciplinario, que sancione las conductas antiéticas o actos de corrupción?	Si	RIESGO CONTROLADO	CESP

		Control Interno	¿Cuenta la institución con regulación en materia de controles internos o auditorías internas o externas?	Si	RIESGO CONTROLADO	CGR
6	Actividades Regulatorias	Actuación Jurídica	¿Cuenta la institución con regulación en materia de mecanismos legales de denuncias a hechos de corrupción?	Si	RIESGO CONTROLADO	LEY 18
7	De Tramites y/o Servicios Internos	Prestación de Servicio de Salud	¿Cuenta la institución con regulación que garantice la prestación del servicio de salud al personal?	Si	RIESGO DE SEGUIMIENTO	Caja del Seguro Social
		Procedimientos de Personal	¿Cuenta la institución con regulación en materia de administración del personal y que garantice los controles para detectar personas con debilidades en principios y valores?	No		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Beneficios Fiscales o Económicos Especiales	¿Cuenta la institución con regulación en materia de beneficios fiscales o económicos especiales para el personal?	No		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
		Prestación del Servicio en Centro Vacacional o Recreativo	¿Cuenta la institución con regulación en materia de Centros Vacacionales o Recreativos para el personal?	No		NO SE ENCONTRÓ REGULACIÓN REFERENTE
8	Misionales	Convivencia y Seguridad Ciudadana	¿Cuenta la institución con regulación en materia de control de bienes incautados y de otras actividades realizadas por la aduana en convivencia con la comunidad?	No	RIESGO DE ATENCIÓN INMEDIATA	NO SE ENCONTRÓ REGLAMENTACIÓN REFERENTE

CONCLUSIONES

La corrupción es un elemento indispensable para lograr cometidos en cualquier forma de actividad delictiva, la presencia de este elemento en cualquier organización pública es de gran riesgo debido a que los grupos criminales organizados dependen en gran forma de la corrupción para mantener sus actividades en funcionamiento. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) por sus siglas en inglés, ha hecho esfuerzos en abordar los aspectos interrelacionados del control de droga y la prevención del crimen.

Este reporte comprendió un mapeo de riesgos en la Policía Nacional, el Servicio Nacional de Fronteras y la Autoridad Nacional de Aduanas de la República de Panamá, en el año 2017 y utilizó como herramientas de análisis para los fines del mismo; la Legislación vigente, en la cual se analizan distintos aspectos de las organizaciones públicas en estudio de acuerdo a su marco legal, una encuesta, en la cual se encuestó y se tomó la opinión de funcionarios en cargos tanto operativos como directivos y entrevistas a personal de las tres instituciones.

La elaboración de un mapa de riesgos en este informe radica en la importancia que sirve como herramienta de visualización de información sobre los riesgos organizacionales que presenta cada una de las instituciones evaluadas, así como el estado actual de la realización de sus funciones. Permite establecer con certeza cuáles son los aspectos que se encuentran sin ninguna clase de reglamentación o legislación, los cuales podrían servir como una ventana para potenciales actos de corrupción.

Esta herramienta tiene como objetivo mejorar el entendimiento de los perfiles de riesgos que se presentan en la gestión institucional y esclarecer la naturaleza de estos riesgos y de su impacto. Así mismo, fue de gran ayuda para explicar y comunicar diversos riesgos a los directivos y otros servidores públicos acerca de situaciones potenciales para actos de corrupción en la institución que no han sido abordadas apropiadamente. La forma en que se procedió a identificar y describir los riesgos en las distintas instituciones por medio de indicadores fue de gran ayuda para determinar si las áreas que

ameritan de atención inmediata o de seguimiento se encuentran en el área financiera, contrataciones, información, documentación, investigación, control, trámites o servicios internos y misionales.

Se acertó que en cuanto al mapa de riesgo efectuado en la Policía Nacional, tres áreas de las ocho evaluadas están en riesgo de seguimiento, una en riesgo de atención periódica, una en riesgo de atención inmediata y las cuatro restante en riesgo controlado. El SENAFRONT cuenta con dos áreas de atención inmediata, dos de seguimiento, una de atención periódica y las cuatro restante en riesgo controlado.

El total de las encuestas efectuadas reveló que tanto en la Policía Nacional como en el SENAFRONT la mayor parte del personal encuestado lo conformó adultos jóvenes (18 a 35 años), siendo en la Autoridad Nacional de Aduanas la única institución en la cual la mayor parte lo conforman adultos en etapa de madurez (36 a 50 años). Un gran porcentaje significativo del personal encuestado, en las tres instituciones, se refirió positivamente acerca de la importancia del apoyo entre varios departamentos e instituciones, ajenas a la de ellos, para prevenir actos de corrupción en sus departamentos e instituciones, dando un mensaje claro que para atacar cualquier acto de corrupción es indispensable el apoyo mutuo entre todas las entidades públicas.

Del total de los funcionarios encuestados en el SENAFRONT y la Policía Nacional señalaron, la mitad de ellos, sobre la existencia de políticas orientadas a medir la satisfacción profesional del personal empleado en sus instituciones. Sin embargo, en la ANA (Autoridad Nacional de Aduanas) solo una cuarta parte de los funcionarios señalaron sobre la existencia de políticas de esta clase. El nivel de satisfacción del personal hacia su trabajo es relevante cuando se trata de evitar actos de corrupción, ya que cuanto mayor es la satisfacción de los mismos mayor es la tendencia de estos a realizar sus labores acorde a los procedimientos y manuales en sus organizaciones.

Luchar contra la corrupción es uno de los firmes objetivos de la UNODC, que actualmente es custodia de la Convención de la Naciones Unidas contra la corrupción, suscrita y ratificada por más de 100 países, de esta forma, se apoya a enfrentar las consecuencias de la corrupción, cada vez que la misma compromete gravemente la gobernabilidad, la democracia y el desarrollo socio- económico de un país. La serie de actos irregulares e ilícitos que

puedan cometer los servidores públicos, y los fondos públicos que son despojados por actos de corrupción, se traducen en una menor calidad y cantidad de servicios públicos para la población, tales como: hospitales, mejora educativa, alimentaria y otros, como una vez se refirió al respecto el dramaturgo y poeta Bertolt Brecht:

“La injusticia es humana, pero más humana es la lucha contra la injusticia”

RECOMENDACIONES

1. Asesorar a la Autoridad Nacional de Aduanas, Policía Nacional y SENAFRONT sobre la importancia de implementar políticas destinadas a medir la satisfacción de los funcionarios públicos hacia su trabajo o labores.
2. Presentar a los directivos de la Policía Nacional, SENAFRONT y ANA el modelo de mapa de riesgo legal con sus respectivos indicadores a considerar para cada institución.
3. Implementar accesibilidad del manual de procedimientos en el portal informativo del Senafront para hacer esta información accesible a todo el personal.
4. Establecer una reglamentación para el control y detección de personas con debilidades de principios y valores en la Policía Nacional.
5. Instaurar regulaciones pertinentes en materia de manejo de la información y documentación en la Policía Nacional y el SENAFRONT.
6. Introducir los reglamentos necesarios para garantizar el esparcimiento y recreación del personal de la Policía Nacional y el SENAFRONT en centros vacacionales o recreativos.
7. Implementar una regulación que permita el control de bienes incautados realizados por parte de la Policía Nacional y el SENAFRONT.
8. Formular una reglamentación en la Institución de la Policía Nacional, SENAFRONT en materia de comunicación y relaciones públicas.
9. Proponer a la Policía Nacional la implementación y distribución de documentación necesaria con la descripción de funciones en función con los cargos que desempeñan los funcionarios.
10. Capacitar a los funcionarios de la Policía Nacional sobre la existencia y utilización de mecanismos disponibles para efectuar denuncias de actos de corrupción. Así mismo, se debe capacitar sobre regulaciones para la aceptación de regalos u obsequios.

- 11.** Fomentar esfuerzos para la aplicación práctica de políticas y regulaciones para la aceptación de obsequios o regalos en la Policía Nacional.
- 12.** Capacitar a los funcionarios de la Policía Nacional sobre regulaciones existentes para el control de remuneraciones por actividades propias a sus funciones laborales.
- 13.** Instituir planes de adquisiciones anuales por obligación de ley en la Policía Nacional, el SENAFRONT y la Autoridad Nacional de Aduanas.
- 14.** Incrementar la cantidad de funcionarios que han recibido capacitaciones acerca de regulaciones y normas contra actos de corrupción en el SENAFRONT.
- 15.** Reforzar la supervisión y establecer nuevos controles para la evaluación de los cargos de jefatura y supervisión en el SENAFRONT.
- 16.** Brindar conferencias, seminarios y charlas a los funcionarios de la Policía Nacional, SENAFRONT y en la Autoridad Nacional de Aduanas sobre el sistema penal acusatorio.

ANEXOS 1
LEGISLACIÓN ACTUAL

LEGISLACIÓN DE LA POLICIA NACIONAL

DECRETO EJECUTIVO 302 de 2016

Número de Gaceta: 28109-A

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA EL DECRETO EJECUTIVO N° 172 DE 29 DE JULIO DE 1999.

DECRETO EJECUTIVO 67 de 2016

Número de Gaceta: 28004-C

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 5 DEL DECRETO EJECUTIVO N° 172 DE 29 DE JULIO DE 1999.

FALLO S/N de 2014

Número de Gaceta: 27797

Autoridad: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PLENO

Título: POR EL CUAL SE DECLARA QUE ES INCONSTITUCIONAL LA FRASE "POR NACIMIENTO, O POR NATURALIZACIÓN CON QUINCE AÑOS DE RESIDENCIA EN EL PAÍS DESPUÉS DE HABER OBTENIDO LA CARTA DE NATURALEZA", CONTENIDA EN EL NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 42 DE LA LEY 18 DE 3 DE JUNIO DE 1997, ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL, POR INFRINGIR LOS ARTÍCULOS 19 Y 300 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

DECRETO EJECUTIVO 982-A de 2013

Número de Gaceta: 27399

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 270 DEL DECRETO EJECUTIVO N° 172 DE 29 DE JULIO DE 1999, MODIFICADO POR EL DECRETO EJECUTIVO N° 891 DE 28 DE NOVIEMBRE DE 2012.

DECRETO EJECUTIVO 891 de 2012

Número de Gaceta: 27174

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 270 DEL DECRETO EJECUTIVO NO. 172 DE 29 DE JULIO DE 1999.

DECRETO EJECUTIVO 817 de 2012

Número de Gaceta: 27155-A

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA EL DECRETO EJECUTIVO NO. 172 DE 29 DE JULIO DE 1999.

DECRETO EJECUTIVO 807 de 2012

Número de Gaceta: 27140

Autoridad: MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA

Título: QUE MODIFICA EL DECRETO EJECUTIVO NO. 172 DE 29 DE JULIO DE 1999.

FALLO S/N de 2011

Número de Gaceta: 27485

Autoridad: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE DECLARA QUE ES INCONSTITUCIONAL EL ARTÍCULO 1º DE LA LEY 74 DE 29 DE OCTUBRE DE 2010, "QUE MODIFICA LA LEY 18 DE 1997, ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL Y DICTA OTRA DISPOSICIÓN", PUBLICADA EN LA GACETA OFICIAL NO. 26654-A DEL 1º DE NOVIEMBRE DE 2010.

DECRETO LEY 5 de 2008

Número de Gaceta: 26107

Autoridad: CONSEJO DE GABINETE

Título: QUE MODIFICA EL ARTICULO 41 DE LA LEY 18 DE 1997, ORGANICA DE LA POLICIA NACIONAL.

DECRETO EJECUTIVO 319 de 2008

Número de Gaceta: 26121

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO 265 DEL DECRETO EJECUTIVO 172 DE 1999.

MANUAL DE PROCEDIMIENTO S/N de 2007

Número de Gaceta: SN364

Autoridad: POLICIA NACIONAL

Título: MANUAL DE PROCEDIMIENTO POLICIAL.

DECRETO EJECUTIVO 172 de 1999

Número de Gaceta: 23858

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: "POR EL CUAL SE DESARROLLAN LOS CAPITULOS VI, VII, SECCION PRIMERA, SEGUNDA, TERCERA, CUARTA Y QUINTA, EL CAPITULO VIII DE LA LEY 18 DE 3 DE JUNIO DE 1997."

DECRETO EJECUTIVO 238 de 1998

Número de Gaceta: 23703

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: "POR EL CUAL SE ESTABLECE UN PROGRAMA DE BECAS DE ESTUDIO EN BENEFICIO DE LOS HIJOS DE LOS MIEMBROS JURAMENTADOS DE LA POLICIA NACIONAL."

DECRETO EJECUTIVO 203 de 1998

Número de Gaceta: 23655

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE REGLAMENTA EL NUMERAL 3 DEL ARTICULO 99 DE LA LEY 18 DE 3 DE JUNIO DE 1997.

DECRETO EJECUTIVO 294 de 1997

Número de Gaceta: 23460

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO EJECUTIVO N°. 204 DE 3 DE SEPTIEMBRE DE 1997.

DECRETO EJECUTIVO 294 de 1997

Número de Gaceta: 23448

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO EJECUTIVO No. 204 DE 3 DE SEPTIEMBRE DE 1997.

DECRETO EJECUTIVO 204 de 1997

Número de Gaceta: 23371

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: POR EL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO DE DISCIPLINA DE LA POLICIA NACIONAL.

FE DE ERRATA S/N de 1997

Número de Gaceta: 23303

Autoridad: ASAMBLEA LEGISLATIVA

Título: DE LA LEY N.º 18 DE 3 DE JUNIO DE 1997.

LEY 18 de 1997

Número de Gaceta: 23302

Autoridad: ASAMBLEA LEGISLATIVA

Título: LEY ORGANICA DE LA POLICIA NACIONAL.

LEGISLACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS

RESOLUCION DE GABINETE 20 de 2012

Número de Gaceta: 26985-A

Autoridad: CONSEJO DE GABINETE

Título: QUE AUTORIZA AL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA PARA PROPONER, ANTE LA ASAMBLEA NACIONAL, EL PROYECTO DE LEY QUE CREA EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DISCIPLINARIA PARA LA POLICÍA NACIONAL, SERVICIO NACIONAL AERONAVAL, SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS Y CUALQUIER OTRO SERVICIO DE SEGURIDAD PÚBLICA ADSCRITO AL MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.

DECRETO EJECUTIVO 103 de 2009

Número de Gaceta: 26284

Autoridad: MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Título: “QUE REGLAMENTA EL DECRETO LEY 8 DE 2008, QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS EN LA REPUBLICA DE PANAMA”.

DECRETO LEY 8 de 2008

Número de Gaceta: 26109

Autoridad: CONSEJO DE GABINETE

Título: QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE FRONTERAS DE LA REPUBLICA DE PANAMA.

ANEXOS 2
NOTICIAS RELACIONADAS

Sistema disciplinario de Justicia tendrá 15 jueces

06/3/12 - 09:34 PM



Gloria Leiva Gaitán (gloria.leiva@epasa.com)

Una instancia que se asemeja a un tribunal disciplinario será creada si se aprueba el proyecto de ley que establece el Sistema de Administración de Justicia Disciplinaria que sancionará a unidades de los estamentos de seguridad que incurran en faltas administrativas.

La misma contará con aproximadamente 15 personas, entre jueces y suplentes, quienes deberán definir si existen o no elementos para imponer una sanción o una destitución.

Estos jueces no deben ser exfuncionarios de instituciones de seguridad como la Policía Nacional (PN), el Servicio Nacional de Fronteras (Senafront), el Servicio Nacional Aeronaval (SENAN) u otros.

Este anteproyecto busca evitar que las unidades sean juzgados por sus compañeros de trabajo como se hace actualmente.

El director de Asesoría Legal, Álvaro Varela, explicó que las juntas disciplinarias de las entidades bajo el mando del Ministerio de Seguridad desaparecerán, y se creará una sola, adscrita a la entidad.

Sin embargo, las direcciones de responsabilidad policial (DRP) se mantendrán, pues serán los entes investigadores.

Varela añadió que si se comprueba que hay un delito, se realizaría una investigación administrativa, la que debe adelantar el Ministerio Público.

Para el subcomisionado destituido de la PN, Mauricio Nelson, esta iniciativa se debe a que hay desconfianza en los procesos administrativos que se realiza, por la falta de transparencia e irrespeto al debido proceso.

Manifestó que la DRP también debe ser independiente de las entidades de seguridad, porque son jueces y parte.

La DRP investiga denuncias de abuso policial contra ciudadanos



| 24 SEP 2012 08.43AM .

El jefe de la Dirección de Responsabilidad Profesional (DRP) de la Policía Nacional (PN), Ramón Castellano, habló sobre los procedimientos y las diligencias necesarias para esclarecer el caso de supuestos abusos policiales.

Castellano dijo que luego de que una denuncia ya sea escrita, formal, o de oficio las diligencias son tomar declaraciones, inspección del área y recopilación de datos. Una vez concluida la investigación del caso, se procederá según el reglamento interno y de ser necesario se aplicarán las sanciones que correspondan; estas pudieran incluir la destitución si se comprueba que una falta gravísima de los procedimientos policiales.

El jefe de la DRP destacó que en la institución se promueve entre sus unidades seguir los procedimientos correctos en cada uno de los casos que atiende.

Cabe señalar que el proceso disciplinario que sigue la DRP es independiente del que siga la justicia ordinaria.

Descubren banda de policías corruptos tras investigación

31/12/69 - 07:00 PM

La Policía Nacional (PN) descubrió una banda de policías corruptos en la institución, luego de una investigación interna de la Dirección de Responsabilidad Profesional (DRP) y la Dirección de Información Policial (DIP). Se trata de un mayor, dos tenientes, dos sargentos y un agente.



Julio A. Moltó A.
@moltojulio



Siguiendo

@joseelseguridad Junta disciplinaria y para afuera!! Corruptos atrapados infraganti.No hay excusa. Dañan el nombre de los honestos q son más

↩ Responder ↻ Retwittear ★ Favorito ... Más

Redacción/Web

La Policía Nacional (PN) descubrió una banda de policías corruptos en la institución, luego de una investigación interna de la Dirección de Responsabilidad Profesional (DRP) y la Dirección de Información Policial (DIP).

Se trata de un mayor, dos tenientes, dos sargentos y un agente.

Se conoció que estos policías fueron detenidos mientras intentaban transportar una maleta con una cantidad no determinada de cocaína dentro de un bolso.

Los primeros informes extraoficiales hablan de una persecución producto de un seguimiento que se les estaba dando a estas unidades. Sin embargo, en medio de la operación apareció un tercer vehículo que, presuntamente, intentó realizar un tumbé a los policías que llevaban la droga.

Los supuestos tumbadores colisionaron el vehículo donde iban los policías involucrados y en la confusión en la carretera, se registró un choque múltiple entre tres camiones volquete.

La información fue dada a conocer por el director de la Policía Nacional, Julio Moltó y la entidad a través de sus cuentas de Twitter.

Moltó aseguró que la PN no tolerará delincuentes, y se logró detener a las unidades, sin embargo, se darán más detalles mañana, sábado a las 9:00 a.m.

Gobierno de Panamá crea el GIA: nueva entidad de inteligencia policial

Se trata del Grupo Interinstitucional Anticorrupción (GIA), encargado de combatir el crimen organizado dentro de las fuerzas de seguridad pública.

Angel López Guía 06 abr 2016 - 15:39h

[Policía Nacional Senafront \(servicio Nacional De Fronteras\)](#) [Servicio Nacional De Migración Senan Spi \(servicio De Protección Institucional\)](#) [Juan Carlos Varela](#) [Consejo De Seguridad Nacional](#)

La entidad tendrá funcionarios de todos los organismos de seguridad del país. LA PRENSA/ El **presidente de la República** aprobó la creación de un nuevo grupo policial que estará encargado de investigar casos de corrupción y delincuencia organizada **dentro de las fuerzas de seguridad**.

La decisión fue publicada en el Decreto Ejecutivo 209 del 5 de abril de 2016, contenida en la [Gaceta Oficial 28004-A](#).

Además del mandatario, [Juan Carlos Varela](#), el decreto lleva la firma del Ministro de la Presidencia, [Álvaro Alemán](#).

Semanas antes de la creación de este nuevo grupo, [un informe del Departamento de Estado de Estados Unidos](#) reveló que el Gobierno de Panamá investiga y enjuicia a funcionarios por corrupción, no obstante, asegura que no se dieron casos significativos de este tipo en sus servicios de seguridad en 2015, debido a la "pobre capacidad para investigar y a un sistema judicial débil".

LA GIA "El [Consejo de Seguridad Nacional](#) observa como una amenaza a la supervivencia del Estado, a la corrupción y a la delincuencia organizada, por lo que se requiere de un grupo especializado interinstitucional que realice trabajos de inteligencia, orientada a prevenir en los organismos de seguridad pública, este flagelo que produce un verdadero riesgo a la seguridad del Estado", señala el decreto.

"Se hace necesario que este grupo disponga de las técnicas de inteligencia para la prevención o averiguación a fin de contrarrestar actos de corrupción y delincuencia organizada", continúa el documento.

La nueva policía llevará el nombre de **Grupo Interinstitucional Anticorrupción (GIA)**.

El artículo 3 de este decreto señala que la labor del grupo estará dirigida a la investigación de casos específicos a lo interno de las fuerzas de seguridad del país.

El **GIA** estará adscrito y supervisado por la Secretaría del Consejo de Seguridad Nacional. Estará a cargo de un oficial de nivel superior de las dependencias de la Fuerza Pública que será nombrado por el presidente de la República.

LOS REQUISITOS El grupo policial de inteligencia estará conformado por integrantes de la **Policía Nacional, Servicio Nacional Aeronaval, Servicio Nacional de Fronteras, Servicio de Protección Institucional, Servicio Nacional de Migración y la Autoridad Nacional de Aduanas**.

Los integrantes de esta nueva fuerza no podrán pertenecer a ningún partido político, ni tener antecedentes de corrupción o haber estado relacionados a bandas de delincuencia organizada.

LAS FUNCIONES Dentro de las funciones del GIA estarán "mantener informado al presidente sobre casos de corrupción y delincuencia organizada", además de tareas de inteligencia, planeamiento, búsqueda, procesamiento y divulgación de la información para prevenir las amenazas relacionadas a indicadores de corrupción y delincuencia organizada.

Los integrantes de este organismo de seguridad tienen el **impedimento expreso** de "realizar acciones de inteligencia a los partidos políticos".

Los fondos para el funcionamiento de este cuerpo provendrán del Consejo de Seguridad Nacional.

TVN

Exmiembro de Senafront capturado en caso de estafa



POR REDACCIÓN

10/09/2014 - 7:36 PM

La Policía Nacional capturó a dos sujetos en El Dorado, cerca de una entidad bancaria de Plaza Mirage. Uno de los sujetos resultó ser un exmiembro del Servicio Nacional de Fronteras (Senafront), que había renunciado hace dos semanas.

Trascendió que uno de los detenidos, que viajaban a bordo de una camioneta en la que también se halló un arma calibre .38 con dos municiones, tenía una denuncia por estafa. Los sujetos fueron trasladados a la subestación de Policía de Bethania, a donde se apersonaron agentes de Asuntos Internos del Senafront para investigar el caso.

Al parecer, los sospechosos tramitaban documentos de forma fraudulenta. Se investiga la procedencia del arma que estaba en la camioneta.

Con información de Rolando López.