



**DIRECCION CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS
PLAN OPERATIVO ANUAL 2020**

Código:
Versión:
Página:



Unidad Organizativa: Dirección Central de Recursos Humanos

Foco Estratégico: 1.0 Gobernanza y Desarrollo Institucional

Objetivo Estratégico: 1.3 Diseñar e implementar un plan de estandarización salarial para el personal de la policía Nacional que se ajuste a los estándares metodológicos del Ministerio Publico (MAP).

Estrategia: 1.3.1 Revisión y adecuación de la escala salarial del personal administrativo y de apoyo al servicio, de la Policía Nacional, que incluye Asimilados e Igualados.

Resultado Esperado: Una escala salarial coherente con las practicas del estado en cuanto a la valorización de puestos y compensaciones.

(6) Producto	(7) Meta	(8) Indicador	(9) Medio de Verificación	(10) Acción	(11) Responsable Involucrados	(12) Línea Base	(13) Unidad de Medida	(14) Cronograma- Enero - Diciembre 2020												(15) Presupuesto													
								1er.			2do.			3er.			4to.			RD\$/	Acción	Costo Total RD\$											
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12														
1. Escala salarial adecuada para el personal operativo y administrativo de la P. N.	1.1 100% de la implementación del Plan de Normalización Salarial, ajustado al personal de la Policía Nacional, acorde a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública, al año 2020.	1.1.1 Porcentaje de implementación del Plan de Normalización Salarial al personal de la Policía Nacional con relación al período establecido.	Orden General	1.3.1.1 Gestionar la aplicación del salario para el personal que esta asignado a un cargo y no esta devengando su salario acorde a su posición.	Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera	80%	Salario aplicado																										
				1.3.1.2 Continuar con la implementación de escala salarial para el persona al policial acorde al perfil del cargo que desempeña, coherente con practicas del Ministerio de Administración Publica en cuanto a valorización de puestos y compensaciones.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
		1.1.2 Porcentaje de personal policial que recibe un salario acorde al cargo que ocupa.	Informe de evaluación	1.3.1.3 Evaluar la aplicación escala salarial para el personal policial de acuerdo a sus funciones.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
				1.3.1.4 Elaborar un plan de mejora para lograr que el 100% del personal tenga un salario acorde a sus cargo.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
				1.3.1.5 Aprobar e implementar en plan de mejora para el reajuste salarial.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
				1.3.1.6 Aplicar el ajuste salarial al personal que esta asignado en un cargo pero que no esta devengando el salario correspondiente a este.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
				1.3.1.7 Gestionar la logística para la ejecución de los procesos que se desarrollan en las áreas de la D.C.D.H.	Dirección Central de Desarrollo Humano.																												
																														\$136,218.72			

Objetivo Estratégico: 1.7 Fortalecer el plan de bienestar social para los miembros de la P. N., de forma que se atienda las necesidades de salud, vivienda, educación, transporte y recreación.

Estrategia: 1.7.1 Aumentar la cantidad de miembros que reciben los beneficios del plan de bienestar Social de la Policía Nacional.

Resultado Esperado: Mejoría en la calidad de vida de los agentes policiales, mayor motivación en la realización de sus funciones y procesos mas eficientes.

(6) Producto	(7) Meta	(8) Indicador	(9) Medio de Verificación	(10) Acción	(11) Responsable Involucrados	(12) Línea Base	(13) Unidad de Medida	(14) Cronograma- Enero - Diciembre 2020												(15) Presupuesto		
								1er.			2do.			3er.			4to.			RD\$/	Acción	Costo Total RD\$
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
2 Sistema de bienestar social de los miembros de la Policía Nacional fortalecido.	2.1 35 % de los miembros sean beneficiados por el sistema de bienestar social establecido para la Policía Nacional.	2.1.1 Cantidad de agentes incluidos en el programa (ADESS) Administradora de Subsidios Sociales con relación a los existentes.	Reportes, informes, y formulario.	1.7.1.1 Gestionar la aprobación de aumento e inclusión de los fondos destinados a las Tarjetas de Solidaridad, para los Agentes Policiales.	Departamento Gestión de la Compensación/ División de Reconocimiento, Remuneración y Beneficios.	95%	Miembros beneficiados.															
				1.7.1.2 Crear un Protocolo de Bono Educativo acorde a la Ley Bono del Sueldo 14.	Departamento de Gestión de la Compensación / Departamento Adj. de Planificación RRHH																	
				1.7.1.3 Implementar el protocolo de bono de educación a los miembros de la Policía Nacional.	Departamento Gestión de la Compensación/ División de Reconocimiento, Remuneración y Beneficios.																	
				1.7.1.4 Continuar con la implementación del plan Motivacional.	Director General, P.N./Departamento Gestión de la Compensación/ Dirección Central R.H./ Dirección Administrativa y Financiera.	40%																
				1.7.1.5 Velar por que los agentes policiales conozcan todos los beneficios que brinda la Institución.	Departamento Gestión de la Compensación/ División de Reconocimiento, Remuneración y Beneficios.																	
	2.2 Aumentar la cobertura de reconocimientos por desempeño y beneficios extra presupuestales.	2.2.1 Porcentajes de miembros que son reconocidos por su desempeño según lo programado.	2.2.1	Reportes, informes, y formulario.	1.7.1.6 Ampliar la cobertura de reconocimiento de medallas al merito policial por desempeño, a los agentes policiales.	Departamento de Gestión de la Compensación / División de Reconocimiento, Remuneración y Beneficios.	60%	Miembros reconocidos												\$43,000,000.00		
					1.7.1.7 Gestionar los recursos económicos para implementar el bono por desempeño.	Director General, P.N./ Director Administrativo y Financiero/Director Central RR.HH./ Departamento Gestión de la Compensación																\$1,625,000.00
					1.7.1.8 Crear Políticas para el reconocimiento del bono por desempeño a los miembros de la Policía Nacional por Dirección.	Departamento de Gestión de la Compensación / División de Reconocimiento, Remuneración y Beneficios/Departamento Adj. de Planificación RRHH																
					1.7.1.9 Implementar el bono por desempeño a los miembros de la Policía Nacional por dirección.	Departamento de Beneficio Laboral.																
																			\$137,379,010.34			

Mejorada y Actualizada.	6.3 Lograr 50% del área física sea readecuada para trabajar los archivos pasivos de la DCRH.	6.2.1 Cantidad de Módulos Implementados con relación a los Módulos programados.	2.8.5.3 Readecuar la parte física para trabajar con los archivos pasivos.	Dirección de Tecnología de la Información y la Comunicación /Dpto. Registro, Control y Evaluación.	0%	Tiempo de entrega de certificaciones													\$4,537,738.82
		6.3.1 Porcentaje de áreas readecuadas con relación a lo programado.	2.8.5.4 Gestionar la logística para la ejecución de los procesos que se desarrollan en el Departamento Registro, Control y Evaluación	Dirección de Tecnología de la Información y la Comunicación /Dpto. Registro, Control y Evaluación.															

Foco Estratégico: 3.0 Desarrollo Humano

Objetivo Estratégico: 3.1 Desarrollar un plan de carrera para el personal de la Policía Nacional, de forma que se establezcan criterios y estándares para la evaluación y las promociones; incluyendo la implementación de un sistema de Evaluación de Desempeño para toda la institución.

Estrategia: 3.1.1 Establecer un plan de Carrera para los Agentes Policiales.

Resultado Esperado: Agente policial ocupando puesto, acorde al perfil del cargo.

(6) Producto	(7) Meta	(8) Indicador	(9) Medio de Verificación	(10) Acción	(11) Responsable Involucrados	(12) Línea Base	(13) Unidad de Medida	(14) Cronograma- Enero - Diciembre 2020												(15) Presupuesto									
								1er.			2do.			3er.			4to.			RD\$/	Acción	Costo Total RD\$							
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12										
4. Plan de carrera policial.	4.1 60% de los miembros que laboran en la Policía Nacional tengan la competencia establecida en el plan de carrera policial, conforme al cargo que ocupan.	4.1 Cantidad de agentes policiales evaluados, acorde al plan de carrera. 4.2 Cantidad de agentes policiales capacitados conforme a lo establecido en el plan de carrera. 4.3 Numero de agentes policiales laborando con el perfil establecido.	Plantillas de trayectoria profesional para los agentes policiales. desempeño de los y las miembros de la PN.	3.1.1.1 Implementar Plan de Carrera.	Dirección Central H.H. P.N. / Departamento de Gestión de Desarrollo / División de Capacitación y Desarrollo / Sección de Planes de Carreras.	90%	Agentes policias evaluados																			\$10,887,354.44			
				3.1.1.2 Evaluación del Plan de Carrera, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Dirección Central H.H. P.N. / Departamento de Gestión de Desarrollo / División de Capacitación y Desarrollo / Sección de Planes de Carreras.	60%	Agentes capacitados																						
				3.1.1.3 Gestionar la capacitación correspondiente a los agentes policiales, para fortalecer el desarrollo de las competencias requeridas para el cargo que ocupa.	Dirección Central H.H. P.N. / Departamento de Gestión de Desarrollo / División de Capacitación y Desarrollo.	60%	Agentes policiales con el perfil establecido																						
				3.1.1.4 Gestionar la logística para la ejecución de los procesos que se desarrollan en las áreas del Departamento de Gestión de la Compensación.	Dirección Central H.H. P.N. / Departamento de Gestión de Desarrollo																								

Estrategia: 3.1.2 Aplicar el nuevo sistema de evaluación del desempeño, a los agentes, P. N.

Resultado Esperado: Agentes Policiales evaluados mediante un Sistema estandarizado y avalado por la unidad reguladora (MAP) e identificación de necesidades de capacitación y candidatos para ser reconocidos

(6) Producto	(7) Meta	(8) Indicador	(9) Medio de Verificación	(10) Acción	(11) Responsable Involucrados	(12) Línea Base	(13) Unidad de Medida	(14) Cronograma- Enero - Diciembre 2020												(15) Presupuesto		
								1er.			2do.			3er.			4to.			RD\$/	Acción	Costo Total RD\$
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			

9. Personal ingresado con el perfil idóneo.	9.1 98 % del personal de nuevo ingreso, cumplan con los perfiles requeridos para las funciones a realizar.	9.1.2 Cantidad de aspirante ingresados con relación a los evaluados.	Formulario de verificación, listados, informes y estadísticas	3.3.5.2 Desarrollar los procedimientos establecidos en el cronograma en coordinar con las áreas vinculadas al proceso.	Departamento de Gestión de Empleo/ División de Incorporación de personal.	0%	Aspirante ingresados													\$405,000.00	\$26,455,333.55					
				3.3.5.3 Notificar a través de la pagina de la Policía Nacional el estatus de las solicitudes y la fecha para las evaluaciones.	Departamento Gestión de Empleo .																					
				3.3.5.4 Gestionar la realización de los talleres para instruir al personal del área sobre las técnicas de evolución psicológica (Programa PEP360).	Dirección Central de Recursos Humanos P.N./Departamento de Registro, Control y Evaluación - División de Información.																					
				3.3.5.5 Gestionar la remodelación del área física del departamento Gestión de Empleo.	Departamento Gestión de Empleo y División de Capacitación.																				\$22,000,000.00	
	9.2 Lograr implementar en un 100% el programa PEP360 en Policía Nacional.	9.2.1 Porcentaje de implementación del programa PEP360.		9.2.2 Numero de agente policiales que participan en el programa PEP360 con relación a lo programado	3.3.5.6 Gestionar la habilitación de un espacio web en la pagina de la Policía para integrar un link con el programa PEP360.	Departamento Gestión de Empleo / Direccion de Tecnologia de la Informacion	60%	Acciones implementadas																		
					3.3.5.7 Procesar las solicitudes de ingreso recibidas a través de la pagina de la Policía Nacional.	Departamento de Gestión de Empleo/ División de Incorporación de personal.																				
					3.3.5.8 Gestionar la logística para la ejecución de los procesos que se desarrollan en las áreas.	Dirección Central de Recursos Humanos, P.N. /Departamento de Registro, Control y Evaluación / División de Evaluación del Desempeño																				\$4,050,333.55
Total presupuesto por productos																			\$190,614,234.04							