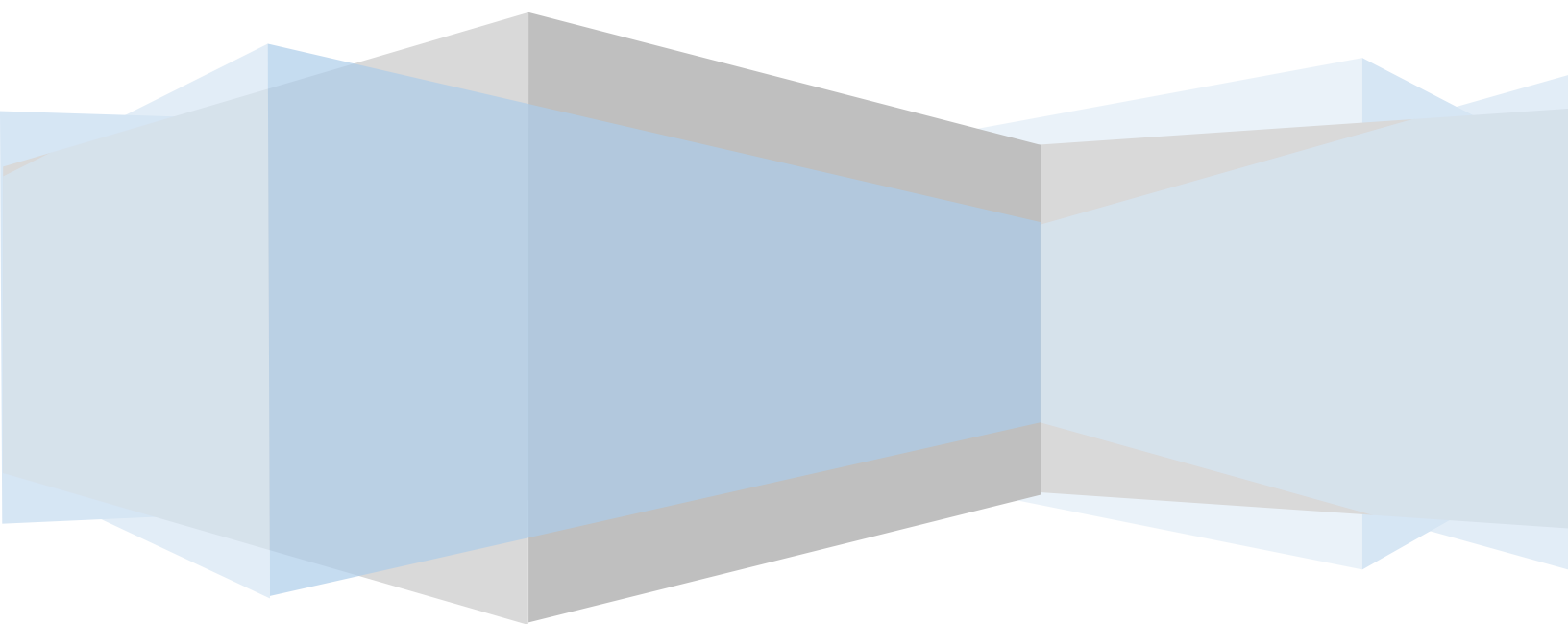


Policía Nacional

Plan Estratégico 2016-2020

**Versión actualizada a
Enero 2017**



Edición preparada por:

Dirección General de la Policía Nacional

Mayor General Nelson Ramón Peguero Paredes, Director General de la Policía Nacional

General de Brigada Alejandro Dipré Sierra, Subdirector General de la Policía Nacional

General de Brigada Rafael Atahualpa Cabrera Sarita, Inspector General de la Policía Nacional

Dirección de Planificación y Desarrollo

General de Brigada Claudio M. Peguero Castillo, Director

Asistencia técnica:

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)

Programa Internacional de Asistencia para el Entrenamiento en Investigación Criminal (ICITAP)

Diseño y diagramación:

Teniente Coronel Geovanny Gallardo Peña

Imprenta Policía Nacional

Enero de 2017

Plan Estratégico 2016-2020

**Versión actualizada a
Enero 2017**

TABLA DE CONTENIDO

i.	MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL.....	7
ii.	INTRODUCCIÓN A LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020	9
iii.	LOGROS ALCANZADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DURANTE 2016.....	11
iv.	ELEMENTOS DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	19
	a. LA LEY ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL, 590-16 Y SUS REGLAMENTOS.....	19
	b. EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	20
	c. LOS SUBSISTEMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL.....	22
	i. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD.....	22
	ii. PLATAFORMA DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL Y SUS SUBSISTEMAS.....	23
	iii. SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	24
	iv. SISTEMA DE GESTIÓN DE TRANSPORTACIÓN.....	25
	v. SISTEMA DE GESTIÓN ACADÉMICA.....	26
	vi. OTROS SUBSISTEMAS.....	26
	d. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL.....	28
	e. MAPA DE PROCESOS MACRO DE LA POLICÍA NACIONAL.....	28
	f. EL ANÁLISIS DE TAREAS DE TRABAJO.....	29
	g. ESTÁNDARES MÍNIMOS Y COMISIONES DE ESTÁNDARES.....	30
v.	PROYECCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020.....	33

1.	EL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020.....	37
1.1	PREMISAS FUNDAMENTALES.....	39
1.2	VISIÓN Y MISIÓN.....	41
1.3	METAS Y OBJETIVOS.....	43
	FOCO 1.0 - GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL.....	47
	FOCO 2.0 - CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL.....	69
	FOCO 3.0 - DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	101
	FOCO 4.0 - EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	109
	FOCO 5.0 - TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL.....	115
2	CRONOGRAMA.....	123
3	MATRICES DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	129

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL

Con la implementación del Plan Estratégico 2016-2020, la Policía Nacional ha logrado dejar atrás décadas de inercia y estancamiento organizacional, y ha dado inicio a una inédita dinámica de cambio institucional que la llevará a una transformación integral. Este proceso de transformación tiene como mapa de ruta el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, el cual establece un sentido de dirección claro y vigoroso hacia una Policía Nacional fuerte, confiable y capaz de cumplir con la misión que para ella establece la Constitución de la República.

Es la primera vez en la historia, vale decir, que la Policía Nacional pone en ejecución un Plan Estratégico plurianual que tenga como norte principal su propia transformación.

Reconocemos que esta transformación organizacional de la Policía Nacional es un camino largo, del cual apenas comenzamos a caminar los primeros tramos. Sin embargo, a pesar de esta circunstancia, y de que el proceso de cambio está, por definición, lleno de desafíos y aprendizajes, con orgullo e ilusión podemos afirmar que durante 2016, primer año de implementación del Plan Estratégico, la institución ha logrado importantes avances internos que servirán de base para los cambios y mejoras que sucederán en la institución en el corto, mediano y largo plazo.

Un paso trascendental lo constituye la implementación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, 590-16, la cual requerirá de adecuaciones importantes en lo institucional, en lo operacional y en lo laboral. Varios equipos técnicos de nuestra institución laboraron arduamente para completar los reglamentos de implementación en el plazo establecido por la Ley, de forma que la institución iniciara el cumplimiento de este requisito de su transformación.

Además, durante 2016 se logró que por primera vez en la historia la Policía Nacional cuente con un presupuesto que esté relacionado con el Plan Estratégico de la institución. En este sentido, con el apoyo del Gobierno Central y del Señor Presidente de la República, Danilo Medina Sánchez, la Policía Nacional contará con recursos para iniciar la nivelación de las condiciones salariales y laborales de los hombres y mujeres policías. De esta forma damos un paso muy importante hacia el objetivo de un cuerpo de policía con compensaciones y salarios dignos y coherentes con la función policial y sus riesgos, así como con condiciones de seguridad y beneficios para los miembros y sus familias.

De igual modo, la Policía Nacional se encuentra inmersa en un intenso proceso de construcción de capacidades y de nuevas prácticas organizacionales en muchas y diversas áreas. Entre estas áreas se encuentran Desarrollo Humano, Investigaciones, Telemática y toda la estructura educativa y de formación de la institución. Es importante que se sepa que el Plan Estratégico contempla la intervención y adecuación – en muchos casos, incluso, de verdaderos procesos de reingeniería – de todas y cada una de las áreas

operacionales, administrativas, educativas y de apoyo de nuestra institución. De esta forma, proceso a proceso, área por área, elevaremos el estándar de desempeño y de cumplimiento de la Policía Nacional al de las mejores prácticas a nivel regional e internacional.

En el caso particular de la función Desarrollo Humano, durante 2016 se inició, en el marco del Plan Estratégico, la implementación del Plan de Desarrollo Humano de la institución. Este Plan servirá de mapa de ruta práctico para el fortalecimiento y actualización de la institución en los sistemas, técnicas y herramientas de gestión del talento humano.

Asimismo, en 2016 se estableció un nuevo reglamento para el Instituto Policial de Educación (IPE), lo cual implica una renovación de su enfoque estratégico y doctrinario; y se dieron pasos firmes hacia la instauración de una cultura de planificación estratégica institucional. Estos elementos, conjuntamente con la gestión del talento humano, constituyen pilares fundamentales para el sostenimiento del desarrollo y el crecimiento organizacional.

Otro aspecto muy importante y que vale la pena resaltar como parte del proceso de transformación es el establecimiento de una conversación permanente y constructiva entre la Policía Nacional y la comunidad, representada por grupos comunitarios y de la sociedad civil. Este nuevo diálogo, basado en la transparencia y en la confianza mutua, nos ha permitido comprender que los objetivos de la comunidad y los de la Policía Nacional son los mismos: una convivencia pacífica, respetuosa y ordenada; en la que los derechos de todos y todas se respeten, y en la que, al mismo tiempo, todos y todas cumplamos nuestros deberes. En estos objetivos, Policía y comunidad somos aliados, y así lo hemos comprendido.

Como parte integral del ciclo de la planificación, el Plan Estratégico 2016-2020 se ha revisado, ajustado y enriquecido para incorporar al mismo la información actualizada, los aprendizajes realizados así como los nuevos elementos gerenciales y tecnológicos surgidos durante su despliegue en el año 2016. Seguramente, el Plan Estratégico actualizado será susceptible de mejora, a partir de los hallazgos y aprendizajes que seguirá acumulando la institución en su tránsito hacia su transformación institucional.

Sabemos que los retos de esta transformación institucional continuarán en 2017 y en los años por venir. Sin embargo, también tenemos la certeza de que, con el compromiso de los miembros de nuestra institución y el apoyo de las autoridades e instituciones del Gobierno Central, de las organizaciones de la sociedad civil y de la ciudadanía en general seguiremos avanzando en la construcción de la Policía Nacional que la sociedad dominicana espera y merece.

Mayor General Nelson Peguero Paredes
Director General
Policía Nacional de la República Dominicana

INTRODUCCIÓN A LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020

El Plan Estratégico 2016-2020 fue lanzado oficialmente por la Dirección General de la Policía Nacional el 12 de enero de 2016, marcando la primera vez en la historia en que la institución se compromete de manera explícita, articulada y decidida con un propósito multianual centrado en gestionar su propia transformación institucional. En este sentido, se reconoce que la intención principal del Plan Estratégico es *"provocar y gestionar el cambio de la institución en su tránsito hasta convertirse en la organización policial que merece la ciudadanía dominicana: un cuerpo de policía capaz de brindar un servicio de seguridad preventiva: efectivo, eficaz y con altos estándares de calidad; así como ejercer sus funciones de investigación y de inteligencia con total apego a la ley, con el fin de evitar que se cometan delitos sin que el sistema de administración de justicia los penalice¹".*

Una vez aprobado el Plan Estratégico – y establecido como el mapa de ruta oficial para el proceso de transformación – se inició el proceso de implementación y despliegue, del cual el año 2016 constituyó el primer ciclo de gestión.

Como parte natural de los procesos de planificación, se reconoce la necesidad de actualizar el Plan Estratégico 2016-2020 para cumplir con los siguientes objetivos:

- Incorporar los hallazgos y aprendizajes organizacionales relevantes que se realizaron durante el periodo.
- Enriquecer la conceptualización del Plan con elementos importantes relacionados con la gestión integral de la institución y de su proceso de transformación.
- Ajustar la terminología respecto de los cambios implementados en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, 590-16.
- Ajustar las prioridades y los tiempos de ejecución del calendario de actividades del Plan a partir de las experiencias adquiridas y de las facilidades y obstáculos encontrados durante el primer año de implementación del Plan Estratégico.

¹ Tomado del mensaje de presentación del Director General de la Policía Nacional, del documento *Plan Estratégico de la Policía Nacional, 2016-2020*, publicado el 12 de enero de 2016.

El presente documento aborda de manera detallada estos objetivos de actualización. Se trata, en toda regla, del cumplimiento de la segunda mitad del ciclo genérico de la planificación, (*PHVA; planificar-hacer-verificar-actuar*). En específico, con esta actualización la institución completa un periodo de ejecución del Plan Estratégico realizando la *verificación* de lo ejecutado, incluyendo la asimilación de aprendizajes y nuevos conceptos de gestión, así como el *ajuste* de lo programado tomando en cuenta los hallazgos, de forma que se incorporen en el siguiente ciclo de *planificación y ejecución*.

En este sentido, con la actualización de su Plan Estratégico 2016-2020, la Policía Nacional consolida su compromiso con la construcción de una cultura de planificación y de uso idóneo de las herramientas y técnicas de gestión a lo interno de la institución.

LOGROS ALCANZADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DURANTE 2016

Durante el año 2016 se inició la implementación y el despliegue del Plan Estratégico 2016-2020. Como parte de estos procesos, durante el periodo se alcanzaron varios hitos importantes para el desarrollo de la institución y su proceso de transformación.

A continuación se presentan algunos de los logros institucionales alcanzados en la implementación del Plan Estratégico durante el año 2016.

a. Establecimiento de la visión estratégica institucional para 2030 y generación de compromiso del alto mando con dicha visión.

El 8 de enero de 2016, el Director General de la Policía Nacional encabezó un taller de trabajo con todos los representantes de los mandos policiales en cual se redactó una visión estratégica para la institución coherente con los mandatos que la Constitución establece para la Policía Nacional y se estableció un compromiso explícito de todos y cada uno de los mandos policiales con esta visión estratégica y con el sostenimiento de los procesos de transformación institucional en el tiempo.

RECONOZCO QUE ESTE TEXTO DESCRIBE LA VISIÓN ESTRATÉGICA 2030 DE LA POLICÍA NACIONAL Y ME COMPROMETO A DEDICAR Y A SOSTENER MIS ESFUERZOS EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO PARA SU CONSECUCCIÓN. SANTO DOMINGO, 8 DE ENERO DE 2016.-

RANGO Y NOMBRE	FIRMA	RANGO Y NOMBRE	FIRMA
MAYOR GENERAL, P.N. PEGUERO PAREDES, NELSON R.		GENERAL DE BRIGADA, P.N. SANCHEZ GONZALEZ, LIC. EDUARDO RAMON	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. DIPRE SIERRA, ALEJANDRO		GENERAL DE BRIGADA, P.N. SENA ROJAS, LIC. CESAR AUGUSTO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. CABRERA SANTI, ATAHUALPA		GENERAL DE BRIGADA, P.N. SUAREZ CORREA, LUDWIN MIGUEL	
MAYOR GENERAL, P.N. FERNANDEZ FADUA, JOSE SIGIFREDO		GENERAL DE BRIGADA, P.N. TORRES DOTE, FRANCISCO J.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ACOSTA CASTELLANOS, LIC. JOSE A.		GENERAL DE BRIGADA, P.N. VITTINI DURAN, FRANKLIN B.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ALBERTO THEN, EDUARDO		GENERAL DE BRIGADA, P.N. ORDOÑEZ MORALES, DR. MARCO E.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ALMONTE MORALES, PABLO R.		ENCARNACION SANTOS, DR. RAFAEL	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. BAEZ AYVA, LIC. MAXIMO ARTURO		CARRERA CASTILLO, EDUARDO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. BAUTISTA ALMONTE, ING. REY ALDRIN		ROA DE LOS SANTOS, DR. WASCAR A.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. BELLO ARIAS, DR. FREDER		ABREU FELIZ, RAMON	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. BROWN PEREZ, JUAN GERONIMO		ALMANZAR TEJADA, LIC. EDUARDO N.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. CIRACO NUÑEZ, RAMON E.		ARIAS MATOS, DAMIAN ENRIQUE	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. GARCIA CUEVAS, HECTOR		CORDERO MONTES DE OCA, PAUL	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. GOKO CAMPAÑA, ING. BORIS C.		DE LOS SANTOS ENCARNACION, LIC. FRANK	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. HERNANDEZ VASQUEZ, VICTOR ANT.		GRILLON COLLADO, LIC. FRANKLIN T.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. MARQUEZ RODRIGUEZ, LARRY M.		JIMENEZ CRUZ, LIC. MIGUEL A.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. MARTINEZ HERNANDEZ, DRA. TERESA		JIMENEZ FELIZ, LIC. MANUEL A.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. MINAYA HERRERA, LIC. JACINTO		NUÑEZ QUEZADA, DR. WERNER MANUEL	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. OLIVERA MINAYA, LIC. ORSON L.		OSANDO DE OZ, DR. FERNANDO ANTONIO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. PACHECO GARRIBITO, LIC. VIRGILIO		PACHA RAMIREZ, FABIO ANTONIO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. PEGUERO CASTILLO, ING. CLAUDIO MIGEL		PEREZ PERALTA, EDDY FRANCISCO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. PEREZ SANCHEZ, LIC. NEVIS L.		RODRIGUEZ VERA, RAMON ALDEES	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. PILARTE FELIZ, LIC. JUAN ANTONIO		SANTANA MORENO, DR. JOSE I.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. PULICK, PABLO ARTURO		SERRA DIPLO, LIC. JUAN LUIS	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. REYNOSO ROBLES, ALEJANDRO RACHANE		SORIANO GARCIA, RICHARDE L.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ROMER LOPEZ, FRANCISCO		SUAREZ GENAO, CATALINO	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ROSADO VICIOSO, VALENTIN A.		YUNES PEREZ, LIC. VICENTINO E.	
GENERAL DE BRIGADA, P.N. ROSARIO GUERRERO, DR. NELSON			

Como fruto de ese taller de trabajo, la visión estratégica institucional para la Policía Nacional, vinculada a la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, quedó como sigue:

Para el 2030, año de la culminación de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, la Policía Nacional será:

- *Una institución que maneje sus procesos gerenciales y administrativos con un criterio de clara gobernanza institucional, siempre apegados a su misión principal, consignada en la Constitución de la República.*
- *Una institución confiable y valorada, reconocida por la ciudadanía como garante del clima de paz y convivencia, así como de los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos.*
- *Una institución cuya labor permite que los ciudadanos y ciudadanas sean los verdaderos dueños de las calles y de los espacios públicos, dentro de un ambiente de paz y cumplimiento de la Ley y de las normas de convivencia.*
- *Una institución con procesos confiables y estructuras – físicas y tecnológicas – modernas, que cumplan, de manera verificable, con los más altos estándares de gestión y con un uso idóneo de las tecnologías de punta.*
- *Una institución con una fuerte cultura de planificación y de seguimiento, con un ambiente laboral sano y dedicado al desarrollo de sus recursos humanos, de forma que se posicione en uno de los tres (3) primeros lugares de la clasificación de las organizaciones preferidas para desarrollar una carrera profesional en la República Dominicana.*
- *Una institución cuya labor permita que la República Dominicana cumpla o supere los indicadores de seguridad ciudadana establecidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y que sean comparables con los de las mejores prácticas de toda la región.*
- *Una institución conformada por hombres y mujeres de alta formación profesional, de comportamiento ético intachable y operando bajo un régimen de consecuencias respetuoso de la Ley, con tolerancia cero para las violaciones de los derechos humanos.*
- *Una institución conformada por hombres y mujeres con condiciones laborales dignas y coherentes con la estructura salarial del Estado, así como con los niveles de riesgo, complejidad y formación que demanden las diferentes*

posiciones, y con un plan de beneficios equiparable a las mejores prácticas de la región.

- b. *Una institución completamente integrada con la comunidad, conformando con ella un solo cuerpo, con propósitos y aspiraciones comunes; y con una relación de altísima calidad y confianza recíproca con las instituciones y organizaciones de la sociedad civil.*

b. Desarrollo de la función Planificación y Desarrollo de la institución:

La función Planificación y Desarrollo, la cual reside en la Dirección de Planificación y Desarrollo de la Policía Nacional (DIPLAN), constituye el motor del proceso de transformación institucional.

Precisamente, durante 2016 – tomando en cuenta que ha sido el primer año de despliegue del Plan Estratégico – se realizaron múltiples actividades de entrenamiento y estructuración con el propósito de fortalecer las capacidades de ejecución y seguimiento de la DIPLAN.

Dentro de estas actividades, cabe destacar la realización de dos ciclos de capacitación para personal de diversas áreas funcionales de la Policía Nacional, con el apoyo del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Con el INAP se desarrolló un programa dirigido a instalar capacidades esenciales en la institución, específicamente en planificación estratégica, gestión de procesos y gestión de proyectos.

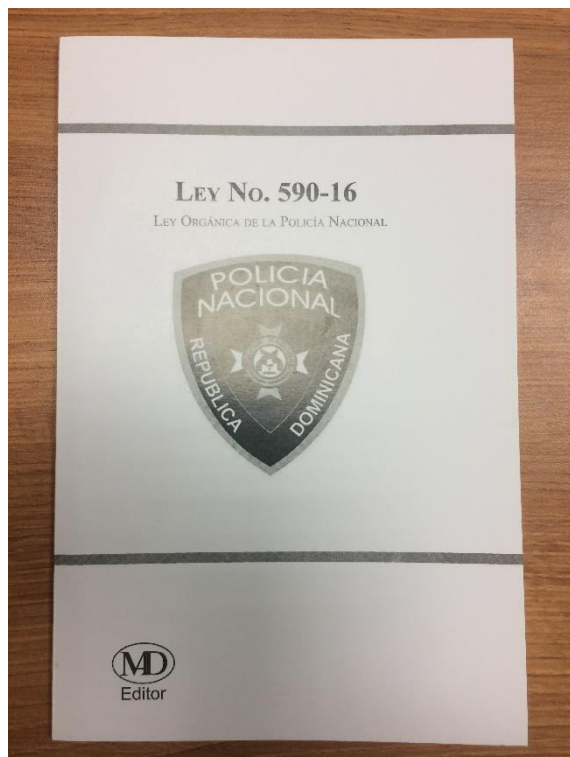
El proceso de desarrollo acelerado de la función Planificación y Desarrollo continuará durante 2017.

c. Elaboración del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley 590-16.

El 15 de julio de 2016 fue promulgada por el Poder Ejecutivo la Ley Orgánica de la Policía Nacional, No. 590-16. La entrada en vigencia de esta ley marca el inicio de una nueva etapa institucional, y demanda importantes ajustes organizacionales.

Dentro del marco de implementación de la Ley Orgánica, se elaboró el Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica, el cual establece los lineamientos generales para la adecuación de toda la normativa interna de la Policía Nacional.

El Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica fue desarrollado por una comisión designada para tales fines por el Consejo Superior Policial, y fue aprobado por ese Consejo en fecha 8 de diciembre de 2016².



La aprobación del Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica permite abordar de manera inmediata la elaboración de los demás reglamentos que manda la Ley 590-16, los cuales completarán el nuevo marco normativo de la institución. Al momento de redactar este documento, todos ellos se encuentran en una fase avanzada de elaboración y próximamente serán sometidos a la consideración del Consejo Superior Policial para su estudio final y aprobación.

Los reglamentos que acompañarán al Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica son los siguientes:

1. Reglamentos del Servicio de Policía:
 - a. Reglamento de Designación de Agentes para Protección y Custodia.
 - b. Reglamento para la Asignación, Registro, Almacenamiento y Conservación de Armas, Municiones y Equipos; Letales y No Letales.
 - c. Reglamento sobre el Uso de la Fuerza en la Policía Nacional.
 - d. Reglamento de Uniforme.
2. Reglamento Disciplinario.

² Los reglamentos que regirán la implementación de la Ley 590-16, una vez aprobados por el Consejo Superior Policial, deben ser sometidos a la aprobación del Presidente de la República. Al momento de redactar este documento, la aprobación del Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica por parte de la presidencia de la república está pendiente.

3. Plan de Carrera de la Policía Nacional.
4. Reglamento de Prestaciones y Seguridad Social.
5. Reglamento del Instituto Policial de Educación.
6. Reglamento Administrativo.

d. Implementación del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SIARH).

Durante 2016 se completó la implementación del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SIARH), lo cual representa un importante avance para el desarrollo de la función Recursos Humanos en la institución.

El SIARH es un software especializado en la gestión de recursos humanos en instituciones policiales, el cual constituye una adaptación del Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH), desarrollado originalmente por la Policía Nacional de Colombia. La adquisición de esta aplicación y de los servidores en los que se instaló, así como la asistencia técnica para la adaptación, instalación e implementación, han sido posibles por el apoyo del *Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs (INL)*, del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

La implementación del SIARH permitirá automatizar muchos procesos de la gestión de los recursos humanos, manejar toda la información relevante respecto de todos los miembros de la Policía Nacional en tiempo real y de forma confiable, así como contar con una plataforma para la realización de procesos avanzados de gestión humana, como manejo de primas y prestaciones, manejo de grupos familiares y programación del servicio policial, entre otros.

e. Elaboración y aprobación del Modelo de Desarrollo Humano de la Policía Nacional:

Otro logro importante fue la elaboración del Modelo de Desarrollo Humano de la Policía Nacional, el cual fue aprobado por la Dirección General de la Policía Nacional en noviembre de 2016.

Este Modelo de Desarrollo Humano (MDH) plantea la transformación integral de la función Gestión del Talento Humano en la institución, la cual constituye uno de los pilares fundacionales del Plan Estratégico. Dentro de los elementos que cubre el MDH están los siguientes:

- a. Rediseño de la estructura funcional de la Dirección de Desarrollo Humano, lo cual incluye: mapa funcional, grupos funcionales, descripciones de cargos, descripción de las competencias.
- b. Implementación de la estructura funcional de la Dirección de Desarrollo Humano, lo cual incluye: capacitación del personal de la Dirección de Desarrollo Humano, elaboración del Manual de Organización y Funciones de la Policía Nacional.
- c. Implementación propiamente dicha del MDH, lo cual incluye Planes de Carrera, Evaluación de las competencias en la Policía Nacional, Desarrollo de planes de reconocimiento, reubicación, reconversión y retiro.
- d. Validación de la información laboral actual de la Policía Nacional.

La implantación del MDH se llevará a cabo durante los años 2017 y 2018, dentro del despliegue del Plan Estratégico 2016-2020.



Elementos del Modelo de Desarrollo Humano de la Policía Nacional

f. Elaboración del Presupuesto 2017 de la Policía Nacional, el cual marca la primera vez que el presupuesto de la institución se realiza tomando en cuenta las necesidades de un Plan Estratégico dirigido a la transformación institucional:

Por primera vez en su historia, la Policía Nacional elaboró un presupuesto institucional que tomara en cuenta las necesidades del Plan Estratégico. A partir de 2017, como consecuencia de este alineamiento y gracias al apoyo del Gobierno Central y del Señor Presidente de la República, Danilo Medina Sánchez, la Policía Nacional contará con recursos para iniciar la nivelación gradual de las condiciones salariales y laborales de su personal, así como para la realización de un grupo de actividades del Plan Estratégico.

g. Definición de la nueva estructura organizacional de la Policía Nacional:

En 2016, como parte del despliegue del Plan Estratégico y en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley 590-16, la Policía Nacional reformuló su estructura organizacional.

La definición de la nueva estructura organizacional, así como su implantación práctica, constituyen pasos necesarios y de mucha importancia para la transformación institucional de la Policía Nacional. Durante 2017 se abordará el proceso de implementación de la estructura organizacional, así como la intervención en los procesos internos de la institución.

h. Elaboración del Mapa de Procesos Macro de la Policía Nacional:

Como primer paso para la definición y adopción de un modelo y/o sistema de gestión integral que conduzca a la instauración de un Sistema de Gestión de Calidad en la Policía Nacional, en 2016 se elaboró una primera versión del Mapa de Procesos Macro de la institución. En su elaboración, participaron miembros del equipo de la DIPLAN, y se tomaron en cuenta las mejores prácticas a nivel regional en cuanto a gestión de servicios policiales y de seguridad ciudadana.

La construcción del Mapa de Procesos Macro constituye uno de los primeros pasos en la construcción de una cultura de gestión integral y calidad a lo interno de la institución.

En 2017 la intervención en cuanto a los procesos se ampliará hasta lograr la implementación del Sistema de Gestión Integral como preámbulo hacia la adopción de un Sistema de Gestión de Calidad, iniciando con la redefinición de una gran variedad de procesos misionales, operacionales y de apoyo de la Policía Nacional.

ELEMENTOS DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

La implementación del Plan Estratégico, permitió a la Policía Nacional realizar hallazgos y aprendizajes organizacionales muy importantes y relevantes. De igual modo, la experiencia del proceso de implementación ayudó a detectar la necesidad de enriquecer conceptualmente el Plan Estratégico con elementos y herramientas relacionados tanto con la gestión integral de la organización como con los procesos transformación institucional

En este acápite se presentan, precisamente, los elementos respecto de los cuales se ha realizado la actualización del Plan Estratégico 2016-2020 de la Policía Nacional.

a. La Ley Orgánica de la Policía Nacional, 590-16, y sus reglamentos:

La nueva Ley Orgánica de la Policía Nacional, promulgada en julio de 2016, plantea adecuaciones en la institución, tanto en su esquema de gobernanza, como en su

No.	Reglamentos de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley 590-16
1	Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional
2	Reglamento del Servicio de Policía: a. Reglamento para la Asignación, Registro, Almacenamiento y Conservación de Armas, Municiones y Equipos; Letales y No Letales. b. Reglamento sobre el Uso de la Fuerza en la Policía Nacional. c. Reglamento de Uniforme.
3	Reglamento Disciplinario
4	Plan de Carrera de la Policía Nacional
5	Reglamento de Prestaciones y Seguridad Social
6	Reglamento de Instituto Policial de Educación (IPE)
7	Reglamento Administrativo

estructura y funcionamiento operacional. De igual modo, los reglamentos para la implementación de la Ley Orgánica establecen pautas muy claras y definidas en toda una serie de aspectos organizacionales.

De hecho, la aplicación de la Ley 590-16 y sus reglamentos implica un nuevo marco normativo para toda la institución policial.

Tomando en cuenta que el Plan Estratégico se inició seis meses antes de la promulgación de la Ley Orgánica, es imperativa la

actualización y el ajuste del Plan – tanto a nivel conceptual como en el despliegue de sus actividades y proyectos – para adecuarlo a la nueva normativa, la cual continuará desarrollándose a partir del reglamento de aplicación de la ley.

b. El Sistema de Gestión Integral:

Uno de los elementos más importantes para la actualización del Plan Estratégico lo constituye la decisión institucional de establecer un sistema integral, único y unificado, que permita la gestión de todos los procesos organizacionales así como de su proceso de transformación.

El Sistema de Gestión Integral (SGI) encarna este enfoque gerencial, por lo cual su construcción y articulación se convierte en una prioridad estratégica para toda la institución, y se refleja en la actualización del Plan Estratégico de manera principal.

El SGI está concebido de forma tal que, una vez implementado, reunirá en una sola plataforma de gestión al conjunto de componentes – esto es; direccionamiento estratégico, procesos, talento humano, tecnología, infraestructura, conocimiento institucional – que a su vez conforman a la Policía Nacional. Esta conjunción de elementos permitirá gestionar de manera coherente y armónica la interacción entre estos componentes, procurando siempre el alineamiento con la misión y los propósitos de la institución, tal como lo establece la Constitución de la República.

Por lo tanto, el SGI facilitará la orientación del servicio policial tanto hacia la satisfacción de las demandas de la comunidad – es decir, al cumplimiento de la misión institucional – como hacia el desarrollo integral y la transformación de la propia institución.

Se reconoce que la implementación del SGI constituye un gran reto institucional, pues implica un esfuerzo de alineamiento de toda la organización – sus procesos, sus estructuras, sus recursos – así como un gran cambio de cultura para todos los miembros de la Policía Nacional.

El mapa esquemático del SGI se presenta en el siguiente diagrama.

Tres elementos principales – Direccionamiento Estratégico, Gestión de Procesos y Gestión del Talento y Desarrollo Humano – interactúan de maneras específicas y se articulan armónicamente en el SGI. El Direccionamiento Estratégico define la finalidad y provee sentido de propósito a los proyectos y los procesos, la Gestión de Procesos establece las actividades que se deben llevar a cabo para cumplir las finalidades y los propósitos, y la Gestión del Talento y Desarrollo Humano hace

posible la prestación de los servicios, teniendo en cuenta que los recursos más importantes de la institución son las personas que la conforman y la animan.

ESTRUCTURA GENÉRICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL



Estructura genérica del Sistema de Gestión Integral (SGI)

Como se aprecia en el diagrama, en el SGI la interacción entre los tres elementos – el Direccionamiento Estratégico, la Gestión de Procesos y la Gestión del Talento y Desarrollo Humano – se produce de forma dirigida y con un sentido de integración, integralidad y coherencia. Los tres componentes se apoyan, se influyen y se condicionan mutuamente, generando zonas de intersección así como un área común de confluencia que representa el resultado de todo el sistema: el desarrollo integral y armónico, tanto de la institución como de las personas que la conforman.

El diagrama muestra también otros elementos que son muy importantes para el funcionamiento y la sostenibilidad del SGI. La Cultura de la Calidad, en la que el SGI se apoya directamente, promueve la efectividad de las actividades que se realizan, así como el cumplimiento de estándares de desempeño y de servicio.

La Cultura Organizacional de la Policía Nacional también constituye un elemento esencial para el éxito del SGI, pues provee el contexto amplio de los valores, las actitudes y, en la dimensión más concreta posible, las conductas de los individuos que conforman la institución policial, quienes son los sujetos principales de todos y cada uno de los procesos de la organización.

Es evidente que la creación del SGI en la Policía Nacional, como tarea estratégica de alto nivel e impacto, requerirá la creación de capacidades institucionales – tanto en las personas como en las tecnologías y las estructuras –, el alineamiento de todos los procesos de la organización, así como el tránsito hacia una nueva cultura de trabajo basada en la calidad, en el análisis e interpretación de hechos e indicadores y en el apego a los métodos de gestión.

En 2017 la Policía Nacional iniciará la construcción de su Sistema de Gestión Integral, por lo que el Plan Estratégico actualizado refleja las actividades que se realizarán para tal propósito.

c. Los Subsistemas del Sistema de Gestión Integral:

El Sistema de Gestión Integral reúne bajo una misma plataforma todos los componentes relevantes – infraestructura, procesos, talento humano, tecnología, direccionamiento estratégico, etc. – para el funcionamiento de la Policía Nacional y el cumplimiento de su misión institucional.

Como sistema único y unificado de gestión, el SGI articula diversos subsistemas; algunos con un enfoque funcional, otros con un alcance más transversal. Es, precisamente, la conjunción articulada de estos subsistemas la que convierte al SGI en una herramienta efectiva para el alineamiento de la organización respecto de su misión y para facilitar su cumplimiento a través de la consecución de los objetivos institucionales.

El presente acápite describe los subsistemas que conforman el SGI.

i. Sistema de Gestión de Calidad

El Sistema de Gestión de Calidad (SGC) constituye uno de los subsistemas básicos para el Sistema de Gestión Integral. Por lo tanto, la Policía Nacional está abocada, como requisito para la implementación del SGI, al diseño y la implantación de su sistema propio de gestión de la calidad.

A este respecto, la Policía Nacional ha decidido establecer el Sistema de Gestión de Calidad de forma que cumpla requerimientos duales de certificación.

En primer término, la institución ha iniciado la adopción del modelo CAF³, el cual es muy apropiado para organizaciones públicas y ha sido el modelo de gestión de calidad más utilizado por las instituciones del Estado dominicano. En este sentido, la Policía Nacional realizó, con el apoyo del Ministerio de Administración Pública, las primeras rondas de preparación interna para la implementación de este modelo.

El Sistema de Gestión de Calidad es un conjunto de normas y estándares que se interrelacionan entre sí para hacer cumplir los requisitos de calidad que una organización requiere para satisfacer de manera sostenible y sostenida los requerimientos específicos de sus clientes, a través de una mejora continua y de una manera ordenada y sistemática.

Al mismo tiempo, la institución se propone construir su Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo con los lineamientos de las normas ISO 9001⁴, por tratarse de un modelo muy adecuado para organizaciones que, como la Policía Nacional, deben producir servicios complejos a una escala nacional de forma consistente.

El Plan Estratégico actualizado refleja las actividades propias de la construcción del Sistema de Gestión de Calidad de la institución.

ii. **Plataforma de Tecnología de Información para el Sistema de Gestión Integral y sus subsistemas**

Para su funcionamiento óptimo, el Sistema de Gestión Integral requiere del establecimiento de una plataforma de tecnología de información unificada, que permita que toda la información generada por los elementos del SGI – subsistemas, procesos, recursos, entre otros – fluya de manera ordenada, consistente y coherente.

³ CAF son las siglas en inglés de *Common Assessment Framework*, Marco Común de Evaluación. CAF es un modelo organizativo dirigido a obtener diagnóstico organizativo rápido para, a partir del mismo, elaborar un plan de acción con el objetivo final de alcanzar la excelencia en las organizaciones públicas.

⁴ ISO son las siglas en inglés de *International Organization for Standardization*, Organización Internacional para la Estandarización.

De igual modo, la plataforma de tecnología de información para el SGI y sus subsistemas debe facilitar el direccionamiento y el seguimiento de las operaciones y el servicio de la Policía Nacional, de los procesos administrativos y de las actividades de despliegue del Plan Estratégico dirigidas a la transformación institucional. En adición, la plataforma tecnológica debe estar orientada a reforzar el cumplimiento de las normas y, por tanto, al Sistema de Gestión de Calidad.

Durante 2017, la Policía Nacional dará los pasos necesarios para la instauración de esta plataforma de tecnología de información. El Plan Estratégico actualizado refleja las actividades de adquisición de hardware y software, así como de implementación, entrenamiento e integración de la nueva plataforma tecnológica.

iii. Sistema de Administración de Recursos Humanos

El Sistema de Administración de Recursos Humanos (SIARH) es un software diseñado especialmente para apoyar la función Recursos Humanos en instituciones policiales. El SIARH es una adaptación del Sistema de Administración del Talento Humano (SIATH), el cual fue desarrollado originalmente por la Policía Nacional de Colombia.

El SIARH se articulará tanto al Sistema de Gestión Integral como a la plataforma tecnológica en la que este correrá, de forma que puedan potenciarse todas sus funcionalidades y, por tanto, su impacto en la calidad de la gestión de los recursos humanos en la institución.

Algunos de los beneficios del SIARH son los siguientes:

- Automatización de una gran proporción de los procesos del área de recursos humanos.
- Administración de toda la información respecto de los miembros de la Policía Nacional en tiempo real y de forma confiable.
- Administración de primas y prestaciones.
- Manejo de grupos familiares.
- Programación del servicio policial.

Actualmente, el SIARH ya está instalado y está corriendo sesiones de prueba y ajuste, en paralelo con el sistema anterior. En 2017 se completará la

implementación del SIARH en la Policía Nacional, específicamente lo que tiene que ver con la culminación de las pruebas con la base de datos ya cargada al sistema, la capacitación de los usuarios y los ajustes a la reportería.

iv. Sistema de Gestión de Transportación

El Sistema de Gestión de Transportación (SIGET) es un sistema automatizado, adaptado del Sistema de Gestión del Equipo Automotor (SIGEA) de la Policía Nacional de Colombia, que tiene el propósito de facilitar el control centralizado de la flota de vehículos de la institución, de forma que puedan mantenerse registros históricos y en tiempo real de todos y cada uno de los activos de transportación, desde el momento de su adquisición o incorporación al servicio hasta su salida o disposición final, incluyendo el seguimiento a su uso, mantenimiento y reparaciones.

Una vez implementado, el SIGET posibilitará el registro sistemático permanente, actualizado, confiable de toda la información de la flota de vehículos de la institución a nivel nacional y estará articulado con la plataforma tecnológica del Sistema de Gestión Integral.

Algunos de los módulos que tendrá la aplicación web del SIGET son los siguientes:

El Sistema de Gestión de Transportación (SIGET)

- Ficha técnica e identificación del vehículo
- Origen y trámites legales
- Asignación
- Suministro de combustible
- Mantenimiento
- Historial de siniestros
- Revistas y auditorías
- Remates y bajas
- Georreferenciación

El SIGET será implementado en la Policía Nacional en 2017, por lo que las actividades correspondientes se reflejan en el Plan Estratégico actualizado.

v. Sistema de Gestión Académica

El Sistema de Gestión Académica (SIGAC) es un sistema de información gerencial desarrollado originalmente por la Policía Nacional de Colombia, orientado a administrar los procesos académicos que se desarrollan en las entidades educativas de la Policía Nacional.

El SIGAC será adaptado a las necesidades y circunstancias de la Policía Nacional, de forma que pueda cumplir cabalmente las funcionalidades para las que fue diseñado. Asimismo, el SIGAC funcionará de forma articulada con la plataforma de tecnología de información del Sistema de Gestión Integral.

Algunos de los procesos y tareas de la administración educativa que este sistema facilitará son las siguientes:

- Administración de los recursos académicos.
- Seguimiento, evaluación y consulta de la información académica en línea.
- Consolidación, en tiempo real, de la información de cada una de las escuelas de la Policía Nacional.
- Disponibilidad de procedimientos automáticos y parametrizados para búsqueda de información general y de información específica que requiera el usuario.

La implementación del SIGAC en la Policía Nacional se realizará en 2017. El Plan Estratégico actualizado incluye las actividades relacionadas con este proceso de implantación.

vi. Otros subsistemas

En la medida en que la Policía Nacional avance en la construcción del Sistema de Gestión Integral y del primer grupo de subsistemas que se articularán al mismo, se irán sumando otros modelos especializados de

gestión que complementarán y enriquecerán la administración de la institución.

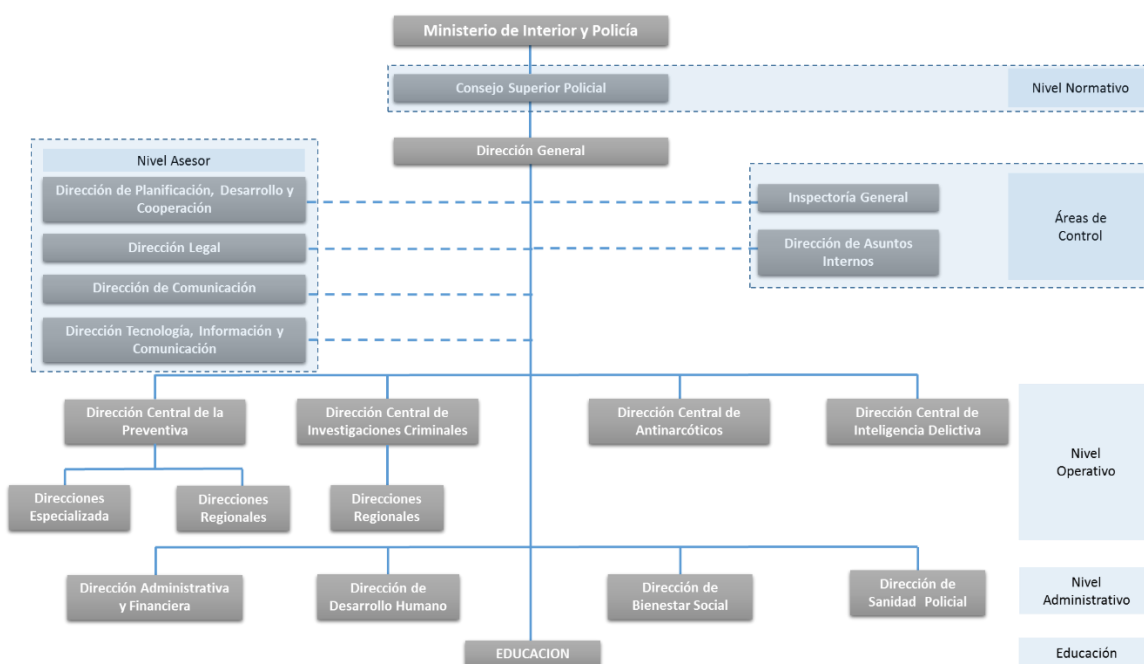
Algunos de los elementos que se irán integrando gradualmente al SGI son los siguientes:

- Modelo de administración de recursos logísticos y financieros, dirigido a optimizar la gestión de todos los activos e insumos que intervienen en la provisión del servicio policial (uniformes, armas, municiones, equipos de comunicación, combustibles, etc.) así como la administración financiera de la institución.
- Modelo de gestión integral de riesgos, el cual permitirá identificar las posibles fallas que puedan afectar la sostenibilidad y eficacia de los servicios de la institución, establecer estrategias para la prevención y la previsión de las mismas, así como para la provisión de recursos y soluciones para cada una de ellas.
- Modelo de gestión ambiental, que permitirá establecer e implementar la política ambiental de la institución, de forma que se aborden de manera estructurada y efectiva los temas relacionados con el reciclaje, disposición de desechos, recuperación y manejo de materiales, ahorro y uso eficiente de energía y agua potable. El modelo de gestión ambiental también abordará la educación ambiental y el manejo de aspectos que afectan el ambiente y las condiciones de trabajo, tales como el ruido, la calidad del aire y la ventilación, los olores, la fumigación, la disposición de residuos tóxicos, la limpieza, el mantenimiento y la contaminación visual, entre otros.
- Elementos de integración con los sistemas y las normas demande el Estado dominicano, en temas como gestión de calidad, gestión de recursos humanos, gestión presupuestaria y presupuesto basado en resultados, entre otros.

d. Estructura organizacional general de la Policía Nacional:

En cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley 590-16, y en el reglamento general para su aplicación, la Policía Nacional ha rediseñado su estructura organizacional general.

El siguiente diagrama muestra el esquema de esta nueva estructura organizacional.



La implementación de esta estructura implica la realización de intervenciones organizacionales en prácticamente todas las instancias funcionales de la institución. El alcance de estas intervenciones abarca los procesos de cada área funcional, la normativa interna y los esquemas de organización del talento humano en cada una de ellas.

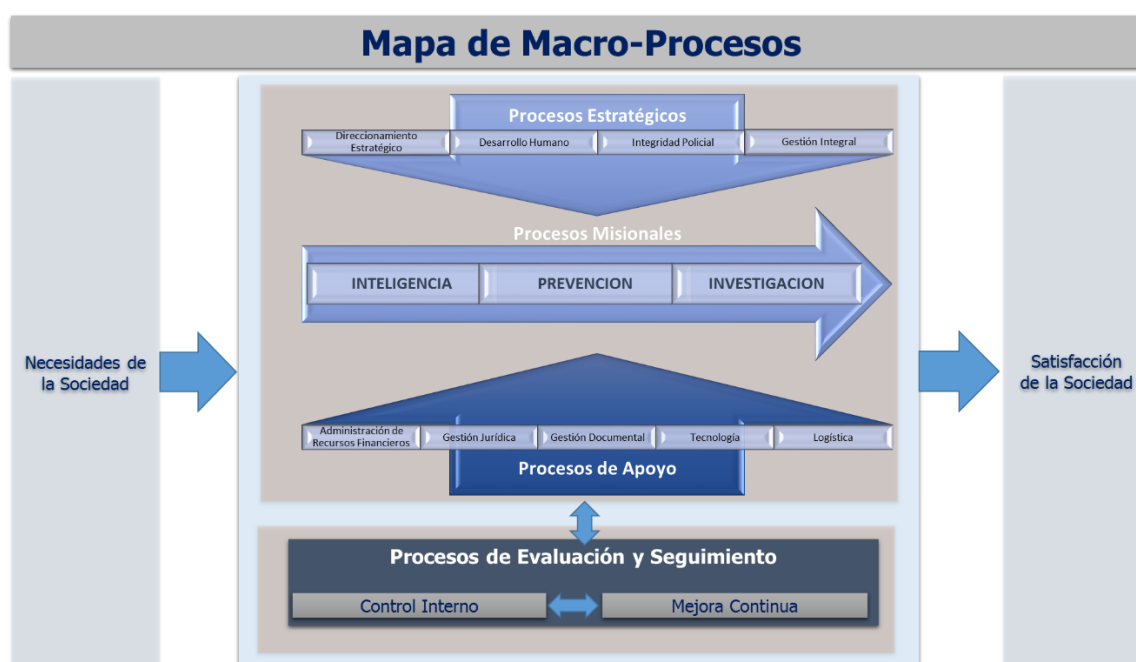
El Plan Estratégico actualizado plantea para 2017 el inicio de estas intervenciones, las cuales permitirán la implantación gradual de la nueva estructura organizacional general.

e. Mapa de Procesos Macro de la Policía Nacional:

El Mapa de Procesos Macro de la Policía Nacional fue definido a finales de 2016. Esta primera versión del Mapa de Procesos Macro servirá de insumo para

completar la construcción del Mapa Estratégico Institucional, la definición de las políticas institucionales y de los mapas de procesos detallados de la organización, entre otros elementos necesarios para el despliegue del Sistema de Gestión Integral y de sus subsistemas.

El siguiente diagrama muestra el Mapa de Procesos Macro de la Policía Nacional.



Durante 2017 se realizarán las acciones que se desprenden del Mapa de Procesos Macro, y que permitirán completar el marco conceptual y normativo para el proceso de transformación institucional de la Policía Nacional. El Plan Estratégico actualizado incorpora las actividades relacionadas con este propósito.

f. El Análisis de Tareas de Trabajo:

Otra de las definiciones importantes que tuvieron lugar en la Policía Nacional durante 2016 como parte de la transformación institucional tuvo que ver con la incorporación de la metodología Análisis de Tareas de Trabajo⁵ (ATT) como método para fortalecer tanto la confiabilidad de los procesos de servicio policial como las capacidades de las personas que los llevan a cabo.

⁵ Análisis de Tareas de Trabajo es una traducción libre del nombre de la técnica *Job Task Analysis* (JTA), la cual es usada comúnmente por cuerpos de policía y organismos de seguridad pública en los Estados Unidos y otros países. Una definición genérica de esta técnica es la siguiente: *Identificación sistemática de los elementos fundamentales de un trabajo, y examen de los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño del trabajo.*

El ATT consiste en un conjunto de técnicas ampliamente aceptadas y aplicadas en el contexto internacional para validar de manera científica las funciones posicionales dentro de una organización y determinar el contenido específico de la posición de trabajo. La orientación del ATT está dirigida hacia la construcción de capacidades específicas en los funcionarios, de forma que puedan realizar su trabajo correctamente.

En su despliegue, el ATT utiliza un enfoque de investigación para identificar clara y explícitamente los conocimientos, destrezas y habilidades – así como las tareas y sub-tareas – requeridas en cada posición, lo cual facilita el desarrollo de las competencias específicas para todas y cada una de ellas.

En adición, la aplicación del ATT permite minimizar el tiempo, el esfuerzo y los costos en los procesos de contratación, capacitación, entrenamiento y evaluación, y además proporciona elementos objetivos para el abordaje de situaciones de conflicto o demandas legales.

La adopción del ATT como metodología para complementar la reestructuración de los procesos, las funciones y los puestos de trabajo en la Policía Nacional tiene numerosas implicaciones para el despliegue del Plan Estratégico institucional.

En la actualización del Plan Estratégico se ha tomado en cuenta la incorporación del ATT en las tareas de readecuación y estandarización funcional y laboral del servicio policial.

g. Estándares mínimos y Comisiones de Estándares:

La transformación institucional requiere que la Policía Nacional desarrolle e implemente estándares de capacitación y ejecución que reflejen la profesionalización efectiva de la organización, tanto en cuanto sus procesos, estructuras y recursos como en el nivel de conocimiento y desempeño de su personal.

En este sentido, la Policía Nacional sentará las bases para la adopción de prácticas de gobernanza ampliamente aceptadas a nivel internacional, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos y las capacitaciones necesarias, tanto en el nivel organizacional como en el del desempeño individual.

Para ello, la Policía Nacional ha iniciado su vinculación con academias y asociaciones de normalización de renombre internacional como la *International Association of Directors of Law Enforcement Standards and Training* (IADLEST)⁶, la *National Association for Civilian Oversight and Law Enforcement* (NACOLE)⁷ y la *International Association of Chiefs of Police* (IACP)⁸.

La intención de la institución es crear, en el mediano plazo, las condiciones para establecer una instancia que apruebe los estándares mínimos y las capacitaciones necesarias y dé seguimiento a su cumplimiento. Esta instancia podría funcionar como un “Comité de Alto Nivel” e incluiría la participación – en adición a los representantes de la Policía Nacional – de representantes de instituciones gubernamentales y de organizaciones acreditadas de la sociedad civil.

El Plan Estratégico actualizado incorpora en su programación las actividades relacionadas con la construcción de este propósito.

⁶ Asociación Internacional de Estándares y Formación para Directores de la Fuerza Pública

⁷ Asociación Nacional de Veeduría por parte de la Población Civil a la Policía, de los Estados Unidos.

⁸ Asociación Internacional de Jefes de Policía.

PROYECCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020

Las prioridades identificadas para la implementación del Plan Estratégico durante 2016 estuvieron dirigidas hacia la construcción de capacidades institucionales en áreas funcionales transversales a toda la Policía Nacional que permitieran sostener el proceso de transformación organizacional.

Las áreas transversales en las que se enfocó inicialmente el despliegue del Plan Estratégico fueron Planificación, Desarrollo Humano y Educación; y las prioridades identificadas fueron las siguientes:

- Fortalecer las capacidades de acción y de gestión de la función **Planificación**:
 - Dotación y capacitación del personal del área.
 - Estructuración del área (procesos, normativa interna, perfiles, capacitación en conocimientos esenciales)
- Fortalecer las capacidades de acción y de gestión de la función **Desarrollo Humano**:
 - Diseño de la re-conceptualización y reestructuración del área.
 - Estructuración del área (procesos, normativa interna, perfiles, competencias)
 - Capacitación del personal del área.
- Fortalecer las capacidades de acción y gestión de la función **Educación**:
 - Establecer las bases para una reforma curricular integral.
 - Diseño de la re-conceptualización de la función educativa de la institución.

En la continuidad de la implementación del Plan Estratégico, se mantendrá el enfoque de desarrollo acelerado en las funciones **Planificación, Desarrollo Humano y Educación** – si bien con una orientación hacia el fortalecimiento de las demás áreas de la institución, incluyendo especialmente las áreas operativas que producen los servicios policiales – a la vez que se sumarán a esta vía rápida de desarrollo las funciones **Comunicaciones Estratégicas y Administración Financiera**, las cuales también tienen una influencia transversal en toda la organización.

En adición, a partir de 2017 se incluirá como área prioritaria en el despliegue del Plan Estratégico el abordaje de la transformación de la cultura organizacional.

Partiendo de estas áreas prioritarias identificadas, se describen en esta sección – y de manera indicativa – los contenidos específicos que se atenderán en la continuidad de la implementación del Plan Estratégico.

En cuanto a la función **Planificación y Desarrollo**:

- Completar la aprobación y la implementación del cuerpo de reglamentos que acompañan a la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
- A partir del Mapa de Procesos Macro, completar el marco estratégico institucional, esto es:
 - Elaboración y aprobación del Mapa Estratégico
 - Elaboración y aprobación de las Políticas Institucionales.
- Desplegar la función Planificación y Desarrollo, a partir de la elaboración de:
 - Plan Operativo Anual de primer nivel
 - Mapas de procesos por niveles
 - Planes Operativos anuales por niveles
 - Avance en la estandarización de documentos, procesos y procedimientos.
- Avanzar en la implementación del Sistema de Gestión Integral
- Avanzar en la implementación de los subsistemas que se articulan con el Sistema de Gestión Integral, de manera específica:
 - Sistema de Gestión de Calidad
 - Plataforma de tecnología de información para el Sistema de Gestión Integral.
 - Sistema de Gestión de Transportación
- Completar la estructura central de la Dirección de Planificación y Desarrollo.
- Avanzar en el despliegue de la estructura matricial – al nivel de las funciones adjuntas y de las oficinas regionales y provinciales – de la Dirección de Planificación y Desarrollo.
- Implementar el modelo de competencias en los procesos, la normativa interna, las funciones, los perfiles y los puestos en la Dirección de Planificación y Desarrollo.

- Avanzar en la implementación de la estructura organizacional general de la institución.

En cuanto a la función **Desarrollo Humano:**

- Avanzar en la implementación del Modelo de Desarrollo Humano (MDH) de la institución.
- Completar la implementación del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SIARH).
- Avanzar en la aplicación de la metodología Análisis de Tareas de Trabajo (ATT) en la reestructuración del servicio policial.
- Avanzar en la implementación del modelo de competencias en las demás áreas funcionales de la estructura organizacional general de la institución.

En cuanto a la función **Educación:**

- Implementar el Reglamento del Instituto Policial de Educación (IPE)
- Implementar el Sistema de Gestión Académica (SIGAC)
- Avanzar en el desarrollo, armonización, articulación y alineamiento de los currículos de las entidades educativas de la institución.

En cuanto a la función **Comunicaciones Estratégicas:**

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación integral, que atienda tanto los requerimientos de comunicación estratégica como la comunicación para la transformación institucional.

En cuanto a la función **Administración Financiera:**

- Diseño de la re-conceptualización y reestructuración del área.
- Implementación de la reestructuración del área (procesos, normativa interna, perfiles, competencias).

- Elaboración e implementación del Plan de Capacitación del personal del área.

En cuanto al **cambio de cultura organizacional**:

- Diseñar una estrategia de intervención en la cultura organizacional, partiendo de una re-conceptualización de la cultura y de la identificación de los atributos culturales que se desean estimular y que se desean desincentivar.
- Avanzar en la implementación de la estrategia de intervención en la cultura organizacional.

1. EL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2020

1.1 PREMISAS FUNDAMENTALES

Las premisas sobre las que descansa el Plan Estratégico 2016 –2020 son las siguientes:

- I. La Policía Nacional está llamada a someterse a un proceso de profunda transformación institucional para poder cumplir el rol que la ciudadanía espera y necesita de ella.
- II. Este rol está claramente definido por la Constitución dominicana proclamada el 13 de junio de 2015. La Ley Orgánica de la Policía Nacional (590-16) complementa la normativa pertinente para la institución.
- III. El desarrollo institucional de la Policía Nacional es uno de los factores esenciales para el sostenimiento de la seguridad ciudadana. Si bien otros factores inciden en el grado de seguridad en las calles (los niveles de equidad y cohesión social, la cultura de cumplimiento de la ley y el desarrollo institucional de otras instancias del Estado), la seguridad ciudadana depende del grado de desarrollo institucional de la Policía Nacional, por lo que cualquier intento de mejorar la seguridad ciudadana que no aborde la gobernanza y la fortaleza institucional tendrá poco o ningún impacto duradero. En otras palabras, desde la Policía Nacional el camino por mejorar la seguridad ciudadana pasa por el desarrollo y el fortalecimiento institucional.
- IV. El Plan Estratégico de la Policía Nacional debe convertirse en la guía por excelencia para el proceso de transformación institucional. En este sentido, el Plan Estratégico debe:
 - a. Atender las causas raíz de las situaciones institucionales que constituyen brechas de desarrollo.
 - b. Garantizar la coherencia institucional con el marco legal nacional, así como el cumplimiento de los estándares establecidos por las leyes y normas en cuanto a la función pública, la gobernanza institucional, la transparencia en los procesos públicos, la rendición de cuentas y el acceso a la información.

- c. Apoyar de manera directa y contundente la consecución de los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (Ley número 1-12, del 25 de enero de 2012)
 - d. Dirigir los esfuerzos y los recursos hacia la construcción de las capacidades necesarias para que la organización pueda cumplir su rol de manera eficiente.
- V. Se reconocen en la misión de la Policía Nacional dos receptores fundamentales de sus servicios, a saber:
- a. La ciudadanía, que recibe la seguridad ciudadana como un resultado del servicio provisto por la Policía, incluyendo la protección para el ejercicio de sus derechos.
 - b. La ley, como elemento fundacional para la vida en sociedad y el sostenimiento institucional de la nación.

El Plan Estratégico procura, por tanto, dirigir la transformación de la Policía Nacional hacia el cumplimiento del deber constitucional frente a ambos actores sociales «clientes»⁹: la ciudadanía y sus derechos, y el imperio de la ley¹⁰.

⁹ El Plan Estratégico de la Policía Nacional les confiere tratamiento de «clientes» tanto al ciudadano (en su calidad de sujeto de derechos) como al cumplimiento de la ley.

¹⁰ Precisamente, el Objetivo General 1.2 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 se titula «Imperio de la ley y seguridad ciudadana», dentro del Primer Eje, que procura un Estado social, democrático de derecho.

1.2 VISIÓN Y MISIÓN

Partiendo del mandato constitucional y de lo establecido en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, la Policía Nacional ha definido su visión estratégica y su misión como sigue:

Visión Estratégica 2030:

Para el 2030, año de la culminación de la Estrategia Nacional de Desarrollo, la Policía Nacional será:

- Una institución que maneje sus procesos gerenciales y administrativos con un criterio de clara gobernanza institucional, siempre apegados a su misión principal, consignada en la Constitución de la República.
- Una institución confiable y valorada, reconocida por la ciudadanía como garante del clima de paz y convivencia, así como de los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas.
- Una institución cuya labor permite que los ciudadanos y ciudadanas sean los verdaderos dueños de las calles y de los espacios públicos, dentro de un ambiente de paz y cumplimiento de la ley y de las normas de convivencia.
- Una institución con procesos confiables y estructuras –físicas y tecnológicas– modernas, que cumplan, de manera verificable, con los más altos estándares de gestión y con un uso idóneo de las tecnologías de punta.
- Una institución con una fuerte cultura de planificación y de seguimiento, con un ambiente laboral sano y dedicado al desarrollo de sus recursos humanos, de forma que se posicione en uno de los tres (3) primeros lugares de la clasificación de las organizaciones preferidas para desarrollar una carrera profesional en la República Dominicana.
- Una institución cuya labor permita que la República Dominicana cumpla o supere los indicadores de seguridad ciudadana establecidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y que sean comparables con los de las mejores prácticas de toda la región.

- Una institución conformada por hombres y mujeres de alta formación profesional, de comportamiento ético intachable y operando bajo un régimen de consecuencias respetuoso de la ley, con tolerancia cero para las violaciones de los derechos humanos.
- Una institución conformada por hombres y mujeres con condiciones laborales dignas y coherentes con la estructura salarial del Estado, así como con los niveles de riesgo, complejidad y formación que demanden las diferentes posiciones, y con un plan de beneficios equiparable a las mejores prácticas de la región.
- Una institución completamente integrada a la comunidad, conformando con ella un solo cuerpo, con propósitos y aspiraciones comunes; y con una relación de altísima calidad y confianza recíprocas con las instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

Misión

La misión de la Policía Nacional es la siguiente:

Mantener las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos de la población, a través de sistemas planificados de prevención e investigación bajo la autoridad competente para el control del crimen, el delito y las contravenciones, con la participación activa de la comunidad y que permitan salvaguardar la seguridad ciudadana en todo el territorio nacional.

1.3 METAS Y OBJETIVOS

Focos estratégicos:

La siguiente tabla muestra las causas raíz y las causas aparentes profundas identificadas durante el diagnóstico institucional:

No.	CAUSA RAÍZ	RELACIÓN CAUSA-EFECTO	No.	CAUSA APARENTE PROFUNDA	
I.	Debilidad institucional y pobre gobernanza.		1	Sentido de dirección institucional poco definido.	
			2	Poca articulación y grado de estructuración de los procesos y las operaciones.	
II.	Cultura permeada por décadas de inercia institucional.		3	Brechas de gestión, conocimiento y capacitación en los recursos humanos.	
			4	Infraestructura y equipamiento insuficiente o subóptimo.	

Para abordar estas causas del actual estado de cosas, se identifican, en el Plan Estratégico 2016-2020, 5 focos Estratégicos, que se muestran en la siguiente tabla.

No. EDT ¹¹	Foco Estratégico	Descripción	Causa Raíz/Causa aparente-profunda que atiende
1.0	Gobernanza y Desarrollo Institucional.	Aborda todos los temas de gobernanza y desarrollo institucional y organizacional.	I, II, 1,2,3,4
2.0	Calidad del Servicio Policial.	Aborda todos los temas del servicio policial.	I, II, 1,2,3,4
3.0	Desarrollo Humano	Aborda todos los temas de desarrollo de la función Gestión del Talento Humano.	I,II,1,2,3
4.0	Educación y Capacitación del Talento Humano.	Abarca todos los temas relacionados con la formación y capacitación del talento humano de la institución.	I, II, 1,2,3,4
5.0	Transformación de la Cultura Institucional.	Aborda la transformación de la cultura institucional.	I, II, 1,2

¹¹ EDT son las siglas «Estructura para el Despiece del Trabajo», traducción del concepto en inglés *Work Breakdown Structure*. En el campo de la gestión de proyectos, el número de EDT identifica el grado de actividad, asignando a cada una un número único que la individualiza frente al resto de actividades de un proyecto.

Objetivos Estratégicos:

A partir de los Focos Estratégicos, se identificaron 24 objetivos estratégicos, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla.

No. EDT	Foco Estratégico	Cantidad de Objetivos Estratégicos
1.0	Gobernanza y Desarrollo Institucional	8
2.0	Calidad del Servicio Policial	9
3.0	Desarrollo Humano	3
4.0	Educación y Capacitación del Talento Humano	1
5.0	Transformación de la Cultura Institucional	3
	Total:	24

Los 24 objetivos estratégicos se presentan, de manera enunciativa, en la siguiente tabla:

No. EDT	Foco Estratégico/Objetivo Estratégico
1.0	Gobernanza y Desarrollo Institucional
1.1	Desarrollar un Plan de Actualización y Estandarización de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución, con énfasis en la creación de capacidades internas, en los procesos misionales de servicio y en los procesos estratégicos.
1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto del comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la doctrina y el ordenamiento policial.
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 de Administración Pública.
1.4	Desarrollar un Plan de Inversiones en la Policía Nacional que permita sostener el Plan Estratégico de la institución.
1.5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución; asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.
1.6	Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a los estándares de transparencia y rendición de cuentas establecidos por el marco legal y reglamentos existentes.
1.7	Fortalecer el plan de la seguridad social para el personal policial, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y de otra índole).

No. EDT	Foco Estratégico/Objetivo Estratégico
1.8	Crear la función Auditoría de Procesos, de forma que se asegure el cumplimiento de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución.
2.0	Calidad del Servicio Policial
2.1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional, de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.
2.2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.
2.3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.
2.4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.
2.5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.
2.6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.
2.7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las leyes de tránsito a escala nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.
2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.
2.9	Desarrollar un Plan de proximidad y articulación permanente y coherente con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional (regional, provincial y municipal).
3.0	Desarrollo Humano
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 laboral para toda la institución.
3.2	Implementar los manuales, reglamentos y códigos ya aprobados que regulan las destrezas habilidades.
3.3	Desarrollar un manual de políticas para el servicio policial, de forma que se normalicen y estandaricen las condiciones de trabajo del Talento Humano.

No. EDT	Foco Estratégico/Objetivo Estratégico
4.0	Educación y Capacitación del Talento Humano
4.1	Fortalecer el Proyecto educativo policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.
5.0	Transformación de la Cultura Institucional
5.1	Diseñar e implementar un Plan de Intervención en la Cultura Institucional de la Policía Nacional, de forma que se identifiquen los valores, actitudes y conductas que desean promoverse, así como los valores, actitudes y conductas que desean desincentivarse.
5.2	Implementar el Código de Ética de la Policía Nacional, de forma que se convierta en un elemento fundamental en la vida de la institución, incluyendo las instancias para su seguimiento y evaluación.
5.3	Desarrollar un Plan de Comunicación Institucional con estándares establecidos en cuanto a la calidad, la cantidad y la oportunidad de la información publicada por la institución.

FOCO 1.0

***GOBERNANZA Y DESARROLLO
INSTITUCIONAL***

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.1	Desarrollar un Plan de Actualización y Estandarización de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución, con énfasis en la creación de capacidades internas, en los procesos misionales de servicio y en los procesos estratégicos.
Descripción:		Este plan de actualización y estandarización incluye: • Diseño y la implementación de los cambios a la estructura organizacional de la institución. • Mecanismos de medición y de evaluación de los procesos. • Cumplir con los requerimientos del modelo CAF. • Cumplir con los estándares de los sistemas de certificación ISO. • Implementación de Carta Compromiso al Ciudadano.
¿Quién es el responsable?		Dirección de Planificación y Desarrollo. (Departamento de Desarrollo Organizacional)
¿Cuál es el resultado esperado?		Lograr la eficiencia administrativa y sostenibilidad gerencial de los procesos. • Tener definidos los estándares de administración de activos fijos, en cuanto a marca y características para la adquisición (homologación de marcas). • Identificación de los procesos de identidad y de prioridad. • Núcleo de procesos de identidad y de prioridad rediseñados, estandarizados e implementados • Mejorar en los tiempos de respuestas y la confiabilidad del servicio policial • Tiempo de respuesta 1 (a definir): unidad patrullera ante una llamada de emergencia 911; unidad patrullera ante una llamada de no emergencia. • Mejora en los índices de seguridad ciudadana, a escala nacional y por zona geográfica: Índice de seguridad 1 (a definir) percepción ciudadana a través de encuestas.
¿Para cuándo?		Primera etapa: junio 2017 Segunda etapa: diciembre 2017 Tercera etapa: junio 2018 Cuarta etapa: diciembre 2018

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.1	Desarrollar un Plan de Actualización y Estandarización de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución, con énfasis en la creación de capacidades internas, en los procesos misionales de servicio y en los procesos estratégicos.	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: - Cantidad de procesos de identidad rediseñados e implementados. - Cantidad de procesos de prioridad rediseñados e implementados. Mediciones de efectividad: - Tiempos de respuesta del servicio policial (por definir lista completa). - Índices de seguridad ciudadana (por definir lista completa, por zona geográfica). - Encuestas de percepción ciudadana, llevada a cabo periódicamente.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		- Tiempo de respuesta 1 (a definir en la línea de base): 11 minutos. - Índice de seguridad 1 (se definirá en la línea de base).	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.1.1	Establecimiento de Línea de Base.	Departamento de Desarrollo Organizacional
	1.1.2	Identificar cantidad de procesos de identidad y de prioridad, que serán intervenidos en cada una de las etapas.	Departamento de Desarrollo Organizacional
	1.1.3	Rediseñar procesos identificados.	Departamento de Desarrollo Organizacional
	1.1.4	Implementar procesos identificados.	Departamento de Desarrollo Organizacional
	1.1.5	Evaluar mejoras respecto de las líneas de base.	Departamento de Desarrollo Organizacional
	1.1.6	Documentar lecciones aprendidas y recomendaciones.	Departamento de Desarrollo Organizacional

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
	1.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto al comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la doctrina y el ordenamiento policial.
Descripción:		Fortalecer la Dirección Central de Asuntos Internos de forma que cumpla a cabalidad lo establecido en la nueva Ley Orgánica de la Policía Nacional. Fortalecer la capacidad de investigación e inteligencia de esta dirección, así como la capacidad de sostener procesos investigativos de manera independiente y continua sobre el accionar de los y las miembros de la Policía Nacional.
¿Quién es el responsable?		Director/a Central de Asuntos Internos.
¿Cuál es el resultado esperado?		Reducción de los niveles de infracciones cometidas por miembros de la Policía Nacional. Establecimiento de un sistema de consecuencia (sometimiento por parte del Ministerio Público) para los y las miembros de la Policía Nacional que cometan infracciones.
¿Para cuándo?		Marzo 2018
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Cantidad de casos investigados por la Dirección. • Cantidad de miembros de la Policía Nacional sometidos a investigación por el Ministerio Público. Mediciones de efectividad: Cantidad de casos que involucran miembros de la Policía Nacional en: • Extorsión y soborno • Amenazas de muerte • Agresión física • Robo y asaltos • Uso excesivo de la fuerza • Homicidio • Abuso de autoridad • Enriquecimiento ilícito y lavado de activos • Falsificación de documentos • Asociación o contubernio con delincuentes • Dopaje y alcoholismo • Violencia intrafamiliar o de género

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto al comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la doctrina y el ordenamiento policial.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer las líneas de base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.2.1	Establecimiento de líneas de base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.2.2	Elaborar un borrador de la estructura organizacional de la DICAÍ.	Dirección de Asuntos Internos.
	1.2.2.1	Revisar el borrador de la estructura organizacional y funcional de la DICAÍ.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Comisión de Reforma Policial.
	1.2.2.2	Ajustar el borrador de la estructura organizacional y funcional de la DICAÍ.	Dirección Central de Asuntos Internos.
	1.2.2.3	Aprobar la estructura organizacional y funcional de la DICAÍ.	Consejo Superior Policial.
	1.2.2.4	Implementar la estructura organizacional y funcional de la DICAÍ.	Dirección General de la Policía Nacional, DICAÍ.
	1.2.2.5	Seguir y evaluar el cumplimiento de la estructura organizacional y funcional de la DICAÍ.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.2.3	Elaborar un borrador de manuales de funciones y operativa de la nueva estructura.	Dirección Central de Asuntos Internos, Inspectoría General de la Policía.
	1.2.3.1	Revisar el borrador de los manuales de funciones y operatividad de la DICAÍ.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Comisión de Reforma Policial.
	1.2.3.2	Ajustar el borrador de los manuales de funciones y operatividad de la DICAÍ.	Dirección Central de Asuntos Internos, Inspectoría General de la Policía.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto al comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la dotrina y el ordenamiento policial.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	1.2.3.3	Aprobar los manuales de funciones y operatividad de la DICA.	Consejo Superior Policial.
	1.2.3.4	Implementar los manuales de funciones y operatividad de la DICA.	Dirección General de la Policía Nacional, Inspectoría General, DICA.
	EDT	Qué/ Actividad	Quién/ Responsable(s)
	1.2.3.5	Seguir y evaluar el cumplimiento a los manuales, funciones y operatividad de la DICA.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.2.3.6	Seguir y evaluar el cumplimiento de la estructura organizacional y funcional de la DICA.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.2.4	Elaborar un proyecto de capacitación integral para los y las miembros de la DICA, apegado a la Ley Orgánica de la Policía Nacional y al resto del marco legal vigente.	Dirección Central de Educación y Entrenamiento, Inspectoría General y la DICA.
	1.2.4.1	Revisar el proyecto de capacitación para los y las miembros de la DICA.	Consejo Académico del Instituto Policial de Educación.
	1.2.4.2	Ajustar el proyecto de capacitación para los y las miembros de la DICA.	Dirección Central de Asuntos Internos.
	1.2.4.3	Aprobar el proyecto de capacitación para los y las miembros de la DICA.	Consejo Superior Policial.
	1.2.4.4	Implementar la capacitación a los y las miembros de la DICA.	Dirección General de la Policía Nacional.
	1.2.4.5	Seguir y evaluar el cumplimiento del programa de capacitación.	Dirección Central de Educación y entrenamiento Policial.
	1.2.2.6	Seguir y evaluar el cumplimiento a los manuales de funciones y operatividad de la DICA.	Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto al comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la doctrina y el ordenamiento policial.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	1.2.5	Elaborar un plan de sensibilización apegado a la Ley Orgánica, que permita reducir los casos investigados por la Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.	Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.
	1.2.5.1	Elaborar un plan de sensibilización.	Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.
	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.2.5.2	Revisar el Plan de Sensibilización apegado a la Ley Orgánica, que permita reducir los casos investigados por la Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.	Consejo Académico del Instituto Policial de Educación (IPE).
	1.2.5.3	Ajustar el Plan de Sensibilización apegado a la Ley Orgánica, que permita reducir los casos investigados por la Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.	Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.
	1.2.5.4	Aprobar el Plan de Sensibilización apegado a la Ley Orgánica, que permita reducir los casos investigados por la Dirección Central de Asuntos Internos, DICAÍ.	Consejo Superior Policial.
	1.2.5.5	Implementar el Plan de Sensibilización apegado a la Ley Orgánica a los miembros de la Policía Nacional.	Dirección Central de Educación y Entrenamiento y la DICAÍ.
	1.2.5.6	Seguir y evaluar el cumplimiento del plan que se implementará	Equipo Técnico de Seguimiento y Evaluación del IPE.
	1.2.5.7	Levantar y presupuestar los medios logísticos y tecnológicos necesarios para que la DICAÍ pueda cumplir su función de manera óptima.	DICAÍ, Dirección Central de Soporte y Servicios.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.2	Convertir el area de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto al comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la dotrina y el ordenamiento policial.	
	1.2.6.1	Aprobar la adquisición de los medios logísticos y tecnológicos necesarios para que la DICAÍ pueda cumplir su función de manera óptima.	Dirección General de la Policía Nacional, Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	1.2.6.2	Dotar a la DICAÍ con los medios logísticos y tecnológicos identificados.	Dirección Central de Soporte y Servicios.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.3	Diseñar e implantar un Plan de Estandarización Salarial para el personal de la Policía Nacional, que se ajuste a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública.	
Descripción:		- El Plan de Estandarización Salarial debe incluir una valoración integral de los riesgos y las condiciones de trabajo propias de las funciones policiales. - De forma que para el año 2016 la escala salarial de la institución sea coherente con las prácticas del Estado en cuanto a valoración de puestos y compensaciones.	
¿Quién es el responsable?		Dirección Central de Desarrollo Humano.	
Involucrados		Dirección de Planificación y Desarrollo, Gerencia Financiera.	
¿Cuál es el resultado esperado?		La Policía tendrá implantada una escala salarial coherente con las prácticas del Estado en cuanto a valoración de puestos y compensaciones, y que sea comparable con los estándares de países del área, como Colombia, Costa Rica, Ecuador.	
¿Para cuándo?		Diseño del Plan, 100%: diciembre 2017 Implementación 100%: diciembre 2019	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: - Escala salarial y de compensación elaborada y aprobada por el Consejo Superior Policial y por la instancia de supervisión estatal correspondiente (Ministerio de Administración Pública o similar). - Escala salarial y de compensación implantada en la institución.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		N/A	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.3.1	Elaborar la valoración de los puestos de la Policía Nacional, en colaboración con el Ministerio de Administración Pública.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	1.3.2	Aprobar el Manual de Valoración de Puestos de la Policía Nacional.	Ministerio de Interior, Consejo Superior Policial, Comisión de Reforma Policial.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.3	Diseñar e implantar un Plan de Estandarización Salarial para el personal de la Policía Nacional, que se ajuste a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.3.3	Elaborar una escala salarial y del Manual de Políticas Salariales para la Policía Nacional, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, garantizando la coherencia con el Manual de Valoración de Puestos de la Policía y con las políticas y escalas del Ministerio de Administración Pública.	Dirección Central de Desarrollo Humano
	1.3.4	Aprobar Escala Salarial y del Manual de Políticas Salariales de la Policía Nacional.	Ministerio de Interior y Policía, Consejo Superior Policial, Comisión de Reforma Policial.
	1.3.5	Implementar la escala salarial de la Policía Nacional.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección Central de Desarrollo Humano.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.4	Desarrollar un Plan de Inversiones en la Policía Nacional que permita sostener el Plan Estratégico de la institución.	
Descripción:		- Este objetivo recoge los presupuestos de todos los objetivos estratégicos del presente plan, además de las inversiones ordinarias y extraordinarias de la Policía durante la vigencia del Plan. - Siempre cumpliendo con los estándares descritos en el Objetivo Estratégico 1.3, este objetivo incluye los proyectos de construcciones ya aprobadas o en proceso, tales como el nuevo edificio a construirse en los terrenos del Palacio de la Policía Nacional, así como el edificio que albergará la Dirección de Operaciones Especiales.	
¿Quién es el responsable?		Dirección de Planificación y Desarrollo.	
Involucrados:		Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.	
¿Cuál es el resultado esperado?		Un Plan de Inversiones comprensivo y vinculado al Plan Estratégico 2016-2020 y a sus objetivos.	
¿Para cuándo?		Elaboración: junio 2017 Ejecución: diciembre 2020	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: - Elaboración del Plan de Inversiones. - Aprobación del Plan de Inversiones.	
		Mediciones de efectividad: - Ejecución del Plan de Inversiones. - Ejecución del Plan Estratégico. - Consecución de las mejoras esperadas en los indicadores establecidos en el Objetivo 1.2	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		N/A	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.4.1	Elaborar los presupuestos del Plan de Inversiones.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.4.2	Revisar el Plan de Inversiones.	Dirección General de la Policía Nacional.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.4	Desarrollar un Plan de Inversiones en la Policía Nacional que permita sostener el Plan Estratégico de la institución.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	1.4.3	Ajustar el Plan de Inversiones.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.4.4	Aprobar el Plan de Inversiones.	Ministerio del Interior, Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	1.4.5	Ejecución del Plan de Inversiones.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección Central de Soportes y Servicios, Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución; asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.
Descripción:		Establecer un sistema de seguimiento al cumplimiento del marco normativo (reglamentos, políticas) de todas las instancias de gobierno, consulta o decisión colegiada de la institución. Revisar la normativa y crear los mecanismos de apoyo para el cumplimiento de los reglamentos, políticas y funcionamiento práctico, de acuerdo a lo establecido en el marco legal vigente, de cara a fortalecer los órganos de dirección, como son: • Consejo Superior Policial • Comité de Retiro • Consejo Directivo del Instituto de Seguridad Social de la Policía (ISSPOL) • Consejo Académico del Instituto Policial de Educación (IPE) • Consejo Directivo del Instituto de Dignidad Humana (IDIH) • Comisión de Reforma Policial. • Comisión de Ética de la Policía Nacional. Crear una comisión de estándares conformada por personalidades de la sociedad civil y miembros de la Policía Nacional para vigilar el cumplimiento de los estándares establecidos.
¿Quién es el responsable?		Dirección de Asuntos Legales.
Involucrados:		Dirección de Planificación y Desarrollo. Inspección General.
¿Cuál es el resultado esperado?		Fortalecimiento de la gobernanza y la confiabilidad de las instancias mencionadas. El objetivo se considerará logrado cuando: • Cada una de las instancias cuente con un mecanismo de medición y seguimiento respecto al cumplimiento de su propia normativa, incluyendo la generación de reportes periódicos de evaluación. • Cada una de las instancias mencionadas cuente con reglamentos y políticas revisadas y actualizadas con el marco legal vigente. • Grado de cumplimiento de las normativas de cada instancia.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución; asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.	
		Mejoren los indicadores de seguridad ciudadana (tasas de hechos delictivos, tasa de resolución de casos, percepción de inseguridad y grado de confianza con respecto a la Policía Nacional).	
¿Para cuándo?		- Aprobación de los reglamentos y políticas revisadas: junio 2017 - Primera evaluación de cumplimiento: diciembre 2018 - Mejora continua (revisiones hasta diciembre 2020)	
¿Cómo se va a medir?		- Cantidad de documentos elaborados para el fortalecimiento de los reglamentos y políticas (incluyendo las herramientas para el seguimiento y la evaluación) entregados, revisados por la Dirección de Planificación y Desarrollo, y aprobados por el Consejo Superior Policial. - Mecanismos de seguimiento y evaluación implantados. - Cantidad de reportes de cumplimiento emitidos puntualmente.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Sin línea de base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.5.1	Identificar las instancias cuya normativas y reglamentos deben ser fortalecidos.	Dirección de Asuntos Legales.
	1.5.2	Elaborar borradores de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia identificada.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.3	Primera revisión de los borradores de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia identificada.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.4	Ajustar los borradores de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia identificada.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.5	Segunda revisión de los documentos de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia.	Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución; asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.	
	1.5.6	Ajustar los documentos revisados.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.5.7	Aprobar los documentos de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia.	Consejo Superior Policial.
	1.5.8	Diseñar la matriz de evaluación y seguimiento de las instancias.	Dirección de Asuntos Legales.
	1.5.9	Revisar los matrices para evaluación y seguimiento de las instancias.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.10	Ajustar los matrices para dar evaluación y seguimiento a cada instancia.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.11	Aprobar los matrices para las instancias.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.12	Implementar los matrices para dar evaluación y seguimiento a cada instancia.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.13	Evaluar el cumplimiento de las instancias mediante recopilación de las informaciones de las matrices.	Dirección de Asuntos Legales/Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.5.14	Informar el cumplimiento de las instancias.	Consejo Superior Policial.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
	1.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.6	Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a los estándares de transparencia y rendición de cuentas establecidos por el marco legal y reglamentos existentes.
Descripción:		Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a lo indicado en las leyes siguientes: • Ley orgánica de la Policía Nacional. • Ley General Sobre Compras y Contrataciones (Ley 360-04) y sus reglamentos. • Ley General de Libre Acceso a la Información Pública (Ley 200-04) y sus reglamentos. • Cualquier otra ley o reglamento referente a la transparencia y a la rendición de cuentas del sector público. Incorporar a la Comisión de Veeduría de la Policía Nacional al seguimiento efectivo de las prácticas administrativas de la institución.
¿Quién es responsable?		Dirección de Planificación y Desarrollo.
Involucrados:		• Inspectoría General • Dirección Central de Asuntos Internos • Dirección Administrativa y Financiera • Dirección Central de Desarrollo Humano • Dirección Central de Prevención • Dirección Central de Investigación • Dirección Central de Asuntos Legales
¿Cuál es el resultado esperado?		Adecuación de las prácticas de transparencia.
¿Para cuándo?		Marzo 2018
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Evaluaciones de los procesos, reglamentos y políticas de las instancias correspondientes. Mediciones de efectividad: • Reportes de Auditoría de la Cámara de Cuentas. • Reportes de auditoría del Observatorio de Seguridad Ciudadana. • Publicación de memorias institucionales que cumplan los estándares de la Ley de Libre Acceso a la Información Pública.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.6	Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a los estándares de transparencia y rendición de cuentas establecidos por el marco legal y reglamentos existentes.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		• Ley Orgánica de la Policía Nacional 96-04. • Segunda revisión de los documentos de reglamentos, matrices y políticas de cada instancia. • Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública. (establecer línea de base) no se cuenta con un sistema de actualización que garanticen un proceso de carga de data, para publicaciones en el portal web. • Sobre otras leyes y reglamentos (establecer línea de base).	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategias	Quién/Responsable(s)
	1.6.1	Establecer las líneas de base en cuanto al cumplimiento de las leyes y reglamentos. Incluir un inventario de normas y reglamentos que deben cumplirse.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Central de Asuntos Legales.
	1.6.2	Diseñar un plan de cumplimiento y seguimiento a las leyes y reglamentos, incluyendo calendario.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Adquisiciones de la Policía Nacional, Dirección Central de Asuntos Legales
	1.6.3	Aprobar el Plan de cumplimiento y seguimiento a las leyes y reglamentos.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.6.4	Implantar medidas de cumplimiento en las áreas correspondientes.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.6.5	Evaluar el cumplimiento de las normas y reglamentos respecto de la línea de base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.6.6	Documentar los hallazgos y recomendaciones.	Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
	1.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.7	Fortalecer el plan de la seguridad social para el personal policial, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y de otra índole).
Descripción:		El objetivo conlleva diseñar y proponer una reestructuración del Sistema de Seguridad Social de la Policía, así como todos los programas y todas las políticas con incidencia laboral o de seguridad social, tales como: Plan de bienestar social (planes de viviendas, préstamos, becas de estudios, asistencia familiar, planes últimos gastos, pensiones, riesgo laboral, salud, entre otros).
¿Quién es el responsable?		Dirección del ISSPOL.
Involucrados		Dirección Central de Sanidad Médica y Policial, Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección de HOSGEPOL.
¿Cuál es el resultado esperado?		Un Sistema de Seguridad Social de la Policía Nacional unificado, coherente, comprensivo (que incluya todos los riesgos) y que cumpla con estándares de cobertura y prestaciones comparables a las mejores prácticas de cuerpos policiales del área.
¿Para cuándo?		Elaboración del plan: diciembre 2017 Implementación: diciembre 2019
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Estructuras rediseñadas. • Estándares revisados. • Propuesta de gestión del Sistema de Seguridad Social de la Policía Nacional elaborada. Mediciones de efectividad: • Estructuras implantadas. • Estándares implantados. • Gestión del Sistema de Seguridad Social de la Policía Nacional implantado.
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		N/A

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.7	Fortalecer el plan de la seguridad social para el personal policial, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y de otra índole).	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.7.1	Elaborar un estudio de intervención y reestructuración del Sistema de Seguridad Social de la Policía.	Dirección del ISSPOL.
	1.7.2	Revisar el estudio.	Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Sanidad Policial, Dirección de Bienestar Policial, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.7.3	Elaborar un proyecto para la implementación de las recomendaciones del estudio.	Dirección del ISSPOL, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.7.4	Aprobar el proyecto para la implementación de las recomendaciones del estudio.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	1.7.5	Implementación del proyecto.	Dirección del ISSPOL, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Central de Soporte y Servicios.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	
	1.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.8	Crear la función de Auditoría de Procesos, de forma que asegure el cumplimiento de los procesos, las políticas y los procedimientos de la institución.	
Descripción:		Crear la función Auditoría Interna de Procesos, adscrita a la Dirección de Planificación y Desarrollo. Este objetivo incluye: • Elaboración de un inventario de las normas y puntos de auditoría de los procesos de la Policía Nacional. • Diseño de los procesos del área y de los estándares de auditoría y sus reportes. • Elaboración de los perfiles de puestos del área. • Implantación de la estructura del área.	
¿Quién es el responsable?		Dirección de Planificación y Desarrollo.	
¿Cuál es el resultado esperado?		• Un área de Auditoría Interna de Procesos proveyendo retroalimentación permanente sobre los procesos de la Policía, dentro de un contexto de aseguramiento de la calidad y mejora continua.	
¿Para cuándo?		Creación: Marzo 2018 Implementación: continua (diciembre 2020)	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Elaboración de los manuales y perfiles del área, aprobados por las instancias correspondientes. • Implementación de la estructura del área. Mediciones de efectividad: • Cantidad de reportes de auditoría de procesos realizados. • Cantidad de procesos auditados.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	1.8.1	Diseño de los procesos y la estructura del área.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.8.2	Revisión y aprobación de los procesos y la estructura del área.	Dirección General de la Policía Nacional.
	1.8.3	Implementación de los procesos y la estructura del área.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.8.4	Elaboración del Plan de Auditoría Interna de Procesos 2017-2020, incluyendo el inventario de normas y auditorías.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	1.8.5	Ejecución del Plan de Auditoría Interna de Procesos 2017-2020.	Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO 2.0

CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.
Descripción:		Incluye los siguientes temas: • Diagnóstico y georreferenciación de la actividad contravencional y delictiva de las jurisdicciones. • Dotación, turnos y horarios. • Motivación e incentivo de los agentes. • Sectorización y división territorial para el patrullaje y la supervisión. • Estándares en cuanto a tiempo y calidad de respuesta. • Patrullaje virtual o remoto. • Estándares en cuanto a entrenamiento de los agentes, la atención y respeto de los derechos de los ciudadanos, al respeto a la ley, al manejo de incidentes con respecto a la calidad de la investigación (protocolos como primer respondiente, manejo de evidencias, escenas de crimen, etc.). • Estándares en cuanto a equipamiento y avituallamiento idóneo de las patrullas, incluyendo transportación, equipos de comunicación y de grabación, equipos informáticos, armamento y uniformes. • Estándares en cuanto a reportes de patrullaje, incluyendo novedades, incidentes, etc. Incluye la indexación y almacenaje inteligente de esta información.
¿Quién es el responsable?		Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
Involucrados		Inspectoría General, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Central Policía Comunitaria, Dirección Policía Auxiliar, Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección Central de Soporte y Servicio, Intendencia General, Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial.
¿Cuál es el resultado esperado?		Un sistema de patrullaje que cumpla con estándares y que reduzca de manera efectiva los índices de criminalidad.
¿Para cuándo?		Piloto: diciembre 2017 Primera etapa: diciembre 2018 Segunda etapa: diciembre 2019 Tercera etapa: diciembre 2020

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Cantidad de agentes por sector(es). • Satisfacción y grado de motivación de los agentes, medida a través de encuestas periódicas. • Sectorización del patrullaje implementada. • Estándares de tiempo y calidad de respuesta implementados. • Estándares de entrenamiento implementados. • Horas de entrenamiento impartidas. • Agentes entrenados. • Cantidad de instrumentos, mecanismos o programas de policía comunitaria implementados. • Cumplimiento de estándares de equipamiento y avituallamiento. • Base de datos de patrullaje implementado. • Cantidad de reportes estandarizados en el desarrollo del patrullaje. Mediciones de efectividad: • Grado de satisfacción y confianza de la población (por sectores), medida a través de encuestas periódicas. • Cumplimiento de los estándares de tiempo de respuesta. • Cumplimiento de los estándares de calidad de respuesta. • Reducción de violencia, crímenes y delitos por sector(es).	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.1.1	Establecer las líneas base para cada indicador	Dirección de Planificación y Desarrollo
	2.1.2	Elaboración e implementación del Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial (PNMPP), el cual debe cubrir los siguientes temas: dotación, turnos, horarios, motivación e incentivo de los agentes; sectorización y división territorial para el patrullaje y la supervisión; estándares en cuanto a tiempo y calidad de respuesta; patrullaje virtual o remoto; estándares en lo	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?		concerniente al entrenamiento de los y las agentes, en cuanto a la	
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
		atención y respeto de los derechos de los ciudadanos, como en cuanto al respeto a la ley, así como respecto al manejo de incidentes de cara a la calidad de la investigación como primer respondiente (manejo de evidencias, escenas de crimen, etc.); estándares en cuanto a integración, perspectiva de género y derechos, en cuanto a equipamiento y avituallamiento idóneo de las patrullas, incluyendo transportación, equipos de comunicación y de grabación, equipos informáticos, armamento y uniformes; estándares en cuanto a reportes de patrullaje, incluyendo novedades, incidentes, etc. Incluye la indexación y almacenaje inteligente de esta información.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.1.2.1	Elaborar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.1.2.2	Revisar y ajustar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial.	Dirección General Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.1.2.3	Aprobar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.1.2.4	Implementar un piloto del Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.1.2.5	Implementar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial; 1ra. etapa.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.1.2.6	Implementar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial; 2da. etapa.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	2.1.2.7	Implementar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial; 3ra. etapa	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.1.2.8	Evaluar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial, con base en los indicadores establecidos, incluyendo recomendaciones para la mejora continua.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Departamento de Calidad de la Gestión.
	2.1.2.9	Ajustar el Plan Nacional de Mejoría del Patrullaje Policial.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
	2.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.
Descripción:	Incluye los siguientes aspectos para mejorar el funcionamiento de los procesos y la capacidad de respuesta de las áreas de Investigación Criminal e Inteligencia Delictiva de la Policía, de forma que se obtenga: • Procesos y estándares del área. • Capacitación del personal del área. • Colocación del personal en el área. • Equipamiento para la función. • Relaciones interinstitucionales (Ministerio Público, Superintendencia de Bancos, Ministerio del Interior, Dirección Nacional de Control de Drogas, etc.). • Coordinación con los organismos de inteligencia (DINTEL, Departamento Nacional de Investigaciones, J-2 (G-2, A-2, M-2), etc.). • Coordinación con organismos internacionales y multilaterales (Interpol, FBI, DEA y otros). • Gobernanza e integridad en el manejo de las informaciones.	
¿Quién es el responsable?	DICRIM, DICAN y DINTEL.	
¿Cuál es el resultado esperado?	• Incremento en la cantidad de casos resueltos del área. • Reducción de la cantidad de casos que se caen producto de deficiencias investigativas. • Una mejora sustancial en los resultados de las investigaciones, incluyendo investigaciones sobre homicidios, secuestros, tráfico y trata de personas, delitos contra la propiedad y de alta tecnología. • Una mejoría sustancial en la imagen de la Policía Nacional. • Una mejora sustancial en la interacción con las entidades (ciudadanos, instituciones) afectadas por sucesos delictivos. • Efectividad de los procesos de solicitud y ejecución de órdenes de arresto. • Efectividad de los procesos de recepción de denuncias.	
¿Para cuándo?	Diciembre 2017	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: • Cantidad de procesos estandarizados e implementados. • Cumplimiento de las políticas de gobernanza en el manejo de las informaciones. • Cantidad de personal capacitado y entrenado. • Dotación efectiva del equipamiento. • Elaboración de la propuesta para la Política Criminal del Estado.	

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de efectividad: • Cantidad y porcentaje de casos resueltos. • Cantidad y porcentaje de sometimientos que no se sostienen ante la justicia por deficiencias en la investigación adjudicables a la Policía. • Cantidad de acciones contra la delincuencia organizada internacional • Grado de satisfacción de la ciudadanía con los procesos de investigación de la Policía, medida considerando encuestas periódicas.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.2.1	Establecer línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.2.2	Elaborar una propuesta de Fortalecimiento de Estructura y de Procesos del área, la cual debe incluir: capacitación del personal del área, mejoría de las relaciones interinstitucionales (Ministerio Público, Superintendencia de Bancos, Ministerio del Interior, Dirección Nacional de Control de Drogas, etc.), coordinación con los organismos de inteligencia (DINTEL, Departamento Nacional de Investigaciones, J-2 (G-2, A-2, M-2), etc.), coordinación con organismos internacionales y multilaterales (Interpol, FBI, DEA y otros), efectividad de los procesos de solicitud y ejecución de órdenes de arresto, efectividad de los procesos de recepción de denuncias, así como todos los aspectos logísticos ligados a la función.	Dirección Central de Investigación, Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.2.3	Revisar la Propuesta de Fortalecimiento.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.2.4	Ajustar la Propuesta de Fortalecimiento.	Dirección Central de Investigación.
	2.2.5	Aprobar la Propuesta de Fortalecimiento.	Consejo Superior Policial.
	2.2.6	Implementar la Propuesta de Fortalecimiento.	Dirección Central de Investigación, Dirección Central de Soporte y Servicios, Dirección Central de Desarrollo Humano.
	2.2.7	Evaluar los resultados de la intervención, partiendo de los indicadores establecidos y la línea de base.	Departamento de Calidad en la Gestión (Auditoría Interna de Procesos) de la Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
	2.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.
Descripción:	Incluye los siguientes aspectos para mejorar el funcionamiento de los procesos y la capacidad de respuesta de las áreas de inteligencia delictiva de la Policía, de forma que se obtenga: • Procesos y estándares del área. • Capacitación del personal del área. • Colocación del personal en el área. • Equipamiento para la función de inteligencia. • Relaciones interinstitucionales: Ministerio Público, Superintendencia de Bancos, Ministerio del Interior y Policía y Dirección Nacional de Control de Drogas. • Coordinación con los organismos de inteligencia: Departamento Nacional de Investigaciones, DNI, J-2, G-2, A-2, M-2, etc. • Coordinación con organismos internacionales y multilaterales: Interpol, FBI, DEA, CIA y otros. • Gobernanza e integridad en el manejo de las informaciones.	
¿Quién es el responsable?	DINTEL.	
Involucrados:	DICRIM, DICAN	
¿Cuál es el resultado esperado?	• Mejora de la inteligencia para el servicio policial – táctica, operacional y estratégica –. • Incremento de la información de inteligencia recolectada y procesada. • Servir de soporte a las demás áreas, tales como: DICRIM, DICAN, DICA y la Policía de Prevención. • Una mejoría sustancial en la imagen de la Policía Nacional. • Una mejora sustancial en la interacción con las entidades (ciudadanos, instituciones) afectadas por los sucesos delictivos. • Una mejoría sustancial en las labores de inteligencia estatal para la adecuada toma de decisiones frente a las amenazas internas.	
¿Para cuándo?	Diciembre 2017	

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Cantidad de procesos estandarizados e implementados. • Cumplimiento de las políticas de gobernanza en el manejo de las informaciones. • Cantidad de personal capacitado y entrenado. • Dotación efectiva del equipamiento.	
		Mediciones de efectividad: • Cantidad y porcentaje de casos resueltos • Cantidad y porcentaje de sometimientos que no se sostienen ante la justicia por deficiencias en la investigación adjudicables a la Policía. • Grado de satisfacción de la ciudadanía con los procesos de inteligencia de la Policía, medida en base a los resultados operacionales productos de estos procesos.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.3.1	Establecer línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.3.2	Elaborar una propuesta de Fortalecimiento de Estructura y de Procesos del área, la cual debe incluir: Capacitación del personal del área, mejoría de las relaciones interinstitucionales: Ministerio Público, Superintendencia de Bancos, Ministerio del Interior y Dirección Nacional de Control de Drogas. Coordinación con los organismos de inteligencia e investigaciones: Dicrim, Departamento Nacional de Investigaciones, J-2, G-2, A-2, M-2, etc. Coordinación con organismos internacionales y multilaterales (Interpol, FBI, DEA, CIA y otros), así como todos los aspectos logísticos ligados a la función.	Dirección Central de Inteligencia Delictiva, Departamento de Desarrollo Organizacional de la Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	2.3.3	Revisar la propuesta de fortalecimiento.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.3.4	Ajustar la propuesta de fortalecimiento.	Dirección Central de Inteligencia Delictiva
	2.3.5	Aprobar la propuesta de fortalecimiento.	Consejo Superior Policial.
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.3.6	Implementar la propuesta de fortalecimiento.	Dirección Central de Inteligencia Delictiva, Dirección Central de Soporte y Servicios, Dirección Central de Desarrollo Humano.
	2.3.7	Evaluar los resultados de la intervención, partiendo de los indicadores establecidos y la línea de base.	Departamento de Calidad en la Gestión (Auditoría Interna de Procesos) de la Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.
Descripción:	Llevar a cabo una intervención extensiva en los procesos de logística de la Policía Nacional, para adecuarlos a las mejores prácticas internacionales en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta. Este objetivo cubre las siguientes áreas: • Conceptualización general de la logística de la Policía Nacional, de sus procesos y de sus estructuras. • Transportación • Comunicación • Armamento • Indumentaria y avituallamiento • Equipos • Alimentación	
¿Quién es el responsable?	Dirección de Planificación y Desarrollo	
Involucrados:	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección Administrativa y Financiera	
¿Cuál es el resultado esperado?	Núcleo logístico ¹² de la Policía Nacional reimplantado, cumpliendo estándares correspondientes a las mejores prácticas internacionales.	
¿Para cuándo?	Prmera etapa: diciembre 2018 Segunda etapa: septiembre 2019 Tercera etapa: septiembre 2020	

¹² El núcleo logístico debe integrarse desde el enfoque sistémico y de procesos entre diversas áreas, incluyendo Desarrollo Humano, Administración y Finanzas, Sanidad Policial y Bienestar Policial. Los procesos logísticos deben estar al servicio de las áreas operacionales de la institución.

FOCO ESTRATÉGICO:	2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: - Procesos revisados o rediseñados, aprobados e implementados. - Estructuras organizacionales revisadas o rediseñadas, aprobadas e implementadas. - Cumplimiento de estándares internacionales en cuanto a dotación de recursos humanos especializado, equipamiento (incluyendo comunicación) y alimentación. Mediciones de eficiencia y eficacia del Núcleo Logístico: - Confiabilidad de la respuesta de la Policía de Prevención. - Tiempo de respuesta de la Policía de Prevención.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.4.1	Establecer la línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.4.2	Elaborar el Plan de Re-Conceptualización General Logística de la Policía Nacional, de sus procesos, sus estructuras y su dotación de recursos humanos y equipos. El plan debe cubrir las siguientes áreas: Transportación, Comunicación, Armamento, indumentaria y Avituallamiento, Equipos pesados y Alimentación.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.
	2.4.2.1	Diseñar un Plan de Reconceptualización.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.
	2.4.2.2	Revisar el Plan de Reconceptualización.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.
	2.4.2.3	Ajustar el Plan de Reconceptualización.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.

FOCO ESTRATÉGICO:	2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.	
	2.4.2.4	Aprobar el Plan de Reconceptualización.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional, Dirección Administrativa y Financiera.
	2.4.2.5	Implementar el Plan de Reconceptualización.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.
	2.4.2.6	Evaluar los resultados del Plan de Reconceptualización, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Dirección de Planificación y Desarrollo, (Departamento de Calidad en la Gestión).
	2.4.2.7	Ajustar el Plan de Reconceptualización.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.
Descripción:		Incluye la atención a las siguientes rutas del proceso de recepción de denuncias: • Atención de denuncias en casos de flagrancia • Atención de denuncias presenciales en las dotaciones policiales (puestos, destacamentos y departamentos policiales). • Atención de denuncias a través de la vía telefónica. • Atención a denuncias a través de los medios de prensa (escrita, radial, televisiva, Internet). • Atención de denuncias a través de medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales). Incluye el diseño y la implementación de un sistema de seguimiento a la atención y resolución de todas y cada una de las denuncias realizadas y recibidas por todas y cada una de las vías de recepción. Incluye además el entrenamiento al personal de contacto, de forma que se cumplan los siguientes propósitos: • Calidad en la atención al ciudadano. • Respeto a la ley. • Calidad de la información procesada, puesta a disposición de las áreas de investigación.
¿Quién es el responsable?		Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Investigación.
¿Cuál es el resultado esperado?		Un sistema de recepción de denuncias que cumpla con estándares internacionales y que incida en la calidad de las investigaciones policiales.
¿Para cuándo?		Primera etapa: septiembre 2018 Segunda etapa: diciembre 2019 Tercera etapa: diciembre 2020
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Procesos rediseñados e implantados de recepción de denuncias por las diferentes rutas.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.	
		- Personal entrenado en los nuevos procesos y estándares. - Realización periódica de encuestas de victimización para conocer los delitos no denunciados y diseñar (o ajustar el diseño de los) canales de denuncia apropiados.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		- Grado de satisfacción de los usuarios de los procesos (ciudadanos y ciudadanas), medida a través de formularios de evaluación y encuestas periódicas. - Cantidad (porcentaje) de denuncias atendidas y resueltas. - Cantidad (porcentaje) de sometimientos a partir de denuncias realizadas. - Cantidad (porcentaje) de casos sometidos que fallan por deficiencias en la recepción de denuncias. - Cantidad de llamadas atendidas en el tiempo de respuesta establecido.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.5.1	Establecer la línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	2.5.2.1	Elaborar un Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Investigación.
	2.5.2.2	Revisar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.5.2.3	Ajustar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Investigación.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.	
	2.5.2.4	Aprobar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.5.2.5	Implementar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Investigación.
	2.5.2.6	Evaluar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias, con base en los indicadores establecidos, incluyendo recomendaciones para la mejora continua.	Dirección de Planificación y Desarrollo
	2.5.2.7	Ajustar el Plan de Mejoría de la Recepción y Seguimiento de Denuncias.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Investigación.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
	2.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.
Descripción:	Incluye la actualización de los procedimientos y protocolos de supervisión, así como el aseguramiento de la claridad en el direccionamiento de los procesos de supervisión. El alcance de este objetivo es nacional.	
¿Quién es el responsable?	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva	
¿Cuál es el resultado esperado?	Reducción de los índices de criminalidad (robos, homicidios, violaciones, riñas).	
¿Para cuándo?	Elaboración del plan de mejora: marzo 2018 Implementación del plan de mejora: septiembre 2018 Revisiones: trimestre I 2019, trimestre I 2020	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: • Manual de Supervisión actualizado y reimplantado. • Cantidad de supervisores entrenados y en funciones (en comparación con el estándar). • Evaluaciones de desempeño de los supervisores realizadas de manera regular. • Implementar en la Policía de Prevención las mejores prácticas de supervisión del servicio en un cuerpo policial. Mediciones de efectividad: • Reducción de los índices de criminalidad, de acuerdo con las problemáticas identificadas por departamento:	

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.6.1	Establecer la línea base	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.6.2	Elaborar e Implementar un Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional. El Plan debe incluir la actualización de los procedimientos y protocolos de supervisión, así como el aseguramiento de la claridad en el direccionamiento de los procesos de supervisión. El alcance de este objetivo es a escala nacional.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.6.2.1	Elaborar un Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.6.2.2	Revisar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.6.2.3	Ajustar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.6.2.4	Aprobar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Consejo Superior Policial
	2.6.2.5	Implementar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
	2.6.2.6	Evaluar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional, a partir de los indicadores establecidos, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Departamento de Calidad de la Gestión.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.	
	2.6.2.7	Ajustar el Plan de Mejora de la Supervisión en la Policía Nacional.	Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las leyes de tránsito a escala nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.
Descripción:		Este objetivo incluye: • Campañas de educación vial, tanto al ciudadano como a los y las miembros de la Policía Nacional y sus departamentos, así como a los miembros de las Fuerzas Armadas. • Implementación de estrategias para mejorar la aplicación de las leyes de tránsito, en cuanto a: • Cumplimiento universal (aplicación de la ley para todos los ciudadanos, sin excluir los miembros de la Policía Nacional, miembros de las Fuerzas Armadas, funcionarios del Gobierno, personalidades de alto perfil, etc.). • Cumplimiento en el tiempo y espacio (en todo el país). • Autoridad y seguridad de los agentes encargados de hacer cumplir las leyes de forma justa. • Disponibilidad de Recursos Humanos para la cobertura del territorio. • Capacitación de los Recursos Humanos encargados de hacer cumplir las leyes. • Crear condiciones seguras y de motivación para la realización de las funciones. • Soporte logístico (transportación, equipos, Comunicación) del personal encargado de hacer cumplir las Leyes. • En coordinación con las instancias correspondientes, establecer mecanismos de registro y control de vehículos de motor. • En coordinación con las instancias correspondientes, realizar los levantamientos y estudios para la señalización de vías.
¿Quién es el responsable?		Dirección de la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMET)
Involucrados		Dirección General de Tránsito Terrestre (DGTT), del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones; Oficina Técnica de Transporte Terrestre (OTTT), ayuntamientos y Ministerio de Educación.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las leyes de tránsito a escala nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.	
¿Cuál es el resultado esperado?		• Reducción de las muertes por accidentes de tránsito. • Reducción de los lesionados por accidentes de tránsito. • Reducción de accidentes de tránsito. • Mejoría en el respeto de la ley de tránsito. • Mejoría de la fluidez del tránsito en las ciudades • Personal motivado, más productivo y eficiente. • Mejoría en la percepción ciudadana.	
¿Para cuándo?		Diciembre 2018	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Campañas de educación llevadas a cabo. • Programas específicos de mejora de aplicación de la ley. Mediciones de Efectividad: • Reducción de las muertes por accidentes de tránsito. • Reducción de los lesionados por accidentes de tránsito • Reducción de la cantidad de accidentes de tránsito. • Cumplimiento de los reglamentos de transporte público. • Percepción ciudadana • Motivación del personal • Fluidez en las vías • Personal con equipamiento idóneo • Ingreso de agentes con relación a lo programado. • Identificar otras mediciones	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.7.1	Establecer línea base	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.7.2	Elaborar e Implementar un Plan de Mejoría de la Aplicación de las leyes de tránsito. Este plan debe incluir: • Aplicación universal de la ley (para toda la ciudadanía, todo el tiempo, en todo el territorio). • Garantizar la independencia y seguridad de los agentes encargados de hacer cumplir la ley. • Programa de Dotación de Recursos Humanos para la cobertura del territorio.	Dirección AMET

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las leyes de tránsito a escala nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.	
		- Programa de Capacitación de los Recursos Humanos encargados de hacer cumplir la ley. - Dotación del soporte logístico (transportación, equipos de comunicación) del personal encargado de hacer cumplir la ley. - Educación vial para la ciudadanía.	
	2.7.2.1	Elaborar un Plan de Mejora de la Aplicación de las Leyes de Tránsito.	Dirección AMET
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	2.7.2.2	Revisar el Plan de Mejora de la Aplicación de las Leyes de Tránsito.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.7.2.3	Ajustar el Plan de Mejora de la Aplicación de las leyes de tránsito.	Dirección AMET.
	2.7.2.4	Aprobar el Plan de Mejora de la Aplicación de las leyes de tránsito.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.7.2.5	Implementar el Plan de Mejora de la Aplicación de las Leyes de Tránsito.	Dirección AMET
	2.7.2.6	Evaluar el Plan de Mejora de la Aplicación de las Leyes de Tránsito en base a los indicadores establecidos.	Dirección de Planificación y Desarrollo, Departamento de Calidad de la Gestión.
	2.7.2.7	Ajustar el Plan de Mejora de la Aplicación de las leyes de tránsito.	Dirección AMET

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
	2.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.
Descripción:		Abarca los siguientes aspectos: • Infraestructura de la plataforma tecnológica; incluyendo redundancia, planes de contingencia y continuidad del servicio. • Estructura de hardware; desde los servidores centrales a los equipos de uso individual, móvil. Incluye la estructura de los equipos de comunicación. • Mapa de aplicaciones (<i>software</i>) para todas y cada una de las instancias usuarias de la plataforma tecnológica. • Estructura de datos, incluyendo calidad, disponibilidad y seguridad de la información. • Procesos de soporte y capacitación a usuarios. • Estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.
¿Quién es el responsable?		Dirección de Telemática.
¿Cuál es el resultado esperado?		Plataforma Tecnológica implantada, cumpliendo con las mejores prácticas internacionales para un cuerpo de policía.
¿Para cuándo?		Junio 2018
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Diseño de la infraestructura de la plataforma tecnológica. • Implementación de la infraestructura de la plataforma tecnológica. • Implementación de la estructura de hardware. • Implementación de la estructura de datos. • Implementación del mapa de aplicaciones. • Desarrollo de programas de entrenamiento a usuarios. • Interoperabilidad de los sistemas de información Mediciones de efectividad: • Grado de aplicación de las soluciones tecnológicas en el servicio policial (medido a través de encuestas periódicas). • Confiabilidad de las bases de datos usadas por el servicio policial. • Rapidez de respuesta a las denuncias de la ciudadanía. • Cantidad de incidentes (por complot, cantidad de veces que el sistema se cae, etc.) en la Plataforma Tecnológica.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Responsable(s)
	2.8.1	Establecer la línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.8.2	Mejorar y actualizar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.2.1	Diseñar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información, incluyendo características de redundancia, planes de contingencia y continuidad del servicio. Asimismo, incluye un presupuesto de inversión.	Dirección de Telemática.
	2.8.2.2	Revisar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.8.2.3	Ajustar diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.2.4	Aprobar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.8.2.5	Implementar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.2.6	Llevar a cabo una evaluación y auditorías especializadas a la infraestructura de la plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática, auditor externo.
	2.8.2.7	Ajustar la infraestructura de la plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Responsable(s)
	2.8.3	Mejorar y actualizar la estructura de software de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.3.1	Diseñar mapa de aplicaciones (<i>software</i>) de la Plataforma de Tecnología de Información (<i>software</i>) para todas y cada una de las instancias usuarias de la plataforma tecnológica. Asimismo, incluye presupuesto de inversión.	Dirección de Telemática.
	2.8.3.2	Revisar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.8.3.3	Ajustar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.3.4	Aprobar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.8.3.5	Implementar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.3.6	Llevar a cabo una evaluación y auditorías especializadas al mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Auditor Externo.
	2.8.3.7	Ajustar el mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.	
	2.8.4	Mejorar y actualizar la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	EDT	Qué/Estrategia	Responsable(s)
	2.8.4.1	Diseñar una estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información, incluyendo calidad, disponibilidad y seguridad de la información. Asimismo, un presupuesto de inversión	Dirección de Telemática.
	2.8.4.2	Revisar el diseño de la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.8.4.3	Ajustar el diseño de la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.4.4	Aprobar el diseño de la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Consejo Superior Policial, Consejo de Veeduría de Compras y Contrataciones de la Policía Nacional.
	2.8.4.5	Implementar el diseño de la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.
	2.8.4.6	Llevar a cabo una evaluación y auditorías especializadas a la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Auditor Externo.
	2.8.4.7	Ajustar la estructura de almacenamiento y gestión de datos de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección de Telemática.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.	
	2.8.5	Mejorar y actualizar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección de Telemática.
	2.8.5.1	Diseñar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección de Telemática.
	EDT	Qué/Estrategia	Responsable(s)
	2.8.5.2	Revisar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.8.5.3	Ajustar el diseño de la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección de Telemática.
	2.8.5.4	Aprobar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Consejo Superior Policial.
	2.8.5.5	Implementar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección de Telemática.
	2.8.5.6	Llevar cabo una evaluación y auditorías especializadas a la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Auditor Externo.
	2.8.5.7	Ajustar la estructura técnica y de servicio de los recursos humanos del área.	Dirección de Telemática.
	2.8.6	Mejorar y actualizar los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.
	2.8.6.1	Diseñar los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.
	2.8.6.2	Revisar los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.
	2.8.6.3	Ajustar el diseño de procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.
	2.8.6.4	Aprobar los procesos de soporte y capacitación de usuarios	Dirección de Telemática.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.	
	2.8.6.5	Implementar los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.
	2.8.6.6	Llevar a cabo una evaluación y auditorías de los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Auditor Externo.
	2.8.6.7	Ajustar los procesos de soporte y capacitación de usuarios.	Dirección de Telemática.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL
	2.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.9	Desarrollar un Plan de Proximidad y Articulación permanente y coherente con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a nivel nacional (Regional, Provincial y Municipal).
Descripción:		El Plan de Proximidad y Articulación¹³ tomará en cuenta entidades de la sociedad civil que sean representativas a nivel nacional, regional, provincial y municipal. También establecerá los mecanismos de comunicación e interacción de dos vías con estas entidades, incluye: • Desarrollo de programas especiales de policía y patrullaje comunitarios. • Ámbito comunitario deberá ser privilegiado en el Plan de Proximidad y Articulación. • Establecer criterios claros de transparencia. • Participación en el proceso de transformación institucional de la Policía Nacional.
¿Quién es el responsable?		Dirección Nacional de Seguridad Preventiva, Dirección Central de Policía Comunitaria.
Involucrados		Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Comunicaciones Estratégicas.
¿Cuál es el resultado esperado?		Construcción de relaciones de comunicación y colaboración entre las entidades de la sociedad civil y la Policía Nacional.
¿Para cuándo?		Plan de Proximidad y Articulación aprobado: junio 2018 Implementación: junio 2019
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Plan de Proximidad y Articulación elaborado e implantado. • Cantidad de programas de Policía de Proximidad implementados. • Cantidad de sectores objetos de los programas de Policía de Proximidad implementados. • Cantidad de entidades de la sociedad civil involucradas (ámbito nacional).

¹³ El Plan de Proximidad y Articulación se diseñará para ser implementado en fases. La primera fase de implementación buscará, a lo interno de la institución, adoptar la proximidad con la comunidad como una filosofía del servicio policial, a partir del diseño de programas de acercamiento e involucramiento de la comunidad como actores principales de su propia seguridad. La fase de articulación será viable una vez estos programas estén posicionados y legitimados por la misma comunidad. Esto implica que el proceso se inicie con sectores seleccionados proclives y receptivos a la institución policial y con problemáticas de inseguridad que la Policía pueda transformar por sí misma. Posteriormente el Plan escalará a la fase de contagio, en la que otras comunidades con problemáticas más complejas soliciten y estimulen la articulación de las otras entidades del Estado y de la sociedad civil organizada.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL	
	2.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.9	Desarrollar un Plan de Proximidad y Articulación permanente y coherente con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a nivel nacional (Regional, Provincial y Municipal).	
		• Cantidad de entidades de la sociedad civil involucradas (ámbito regional). • Cantidad de entidades de la sociedad civil involucradas (ámbito provincial). • Cantidad de entidades de la sociedad civil involucradas (ámbito municipal). • Cantidad de eventos realizados con las entidades de la sociedad civil. Mediciones de efectividad: • Calidad de la imagen y de la relación de la Policía Nacional con las entidades de la sociedad civil y con la comunidad, medida a través de encuestas.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	2.9.1	Establecer la línea base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.9.2	Elaborar un Plan de Proximidad y Articulación con la Comunidad y la Sociedad Civil.	Dirección Central de Policía Comunitaria.
	2.9.3	Revisar el Plan de Proximidad y Articulación con la Comunidad y la Sociedad Civil.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	2.9.4	Aprobar el Plan de Proximidad y Articulación con la Comunidad y la Sociedad Civil.	Dirección General de la Policía Nacional.
	2.9.5	Implementación del Plan de Proximidad y Articulación con la Comunidad y la Sociedad Civil.	Dirección Central de Policía Comunitaria.
	2.9.6	Medir los indicadores y evaluación respecto de líneas de base.	Dirección de Policía Comunitaria, Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO 3.0

DESARROLLO HUMANO

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	DESARROLLO HUMANO
	3.0	
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.
Descripción:		Este objetivo incluye: • Establecer claramente los criterios del escalafón. • Establecer estándares para la promoción de rangos. • Establecer un Sistema de Evaluación de Desempeño consistente con los perfiles de puestos y funciones del Manual de Puestos de la Policía Nacional y con los estándares de servicio policial. • Diseñar planes de desarrollo profesional, incluyendo círculos estándares (requeridos y electivos) para todos los recursos humanos de la Policía (todos los rangos). • Implementación del SAP.
¿Quién es el responsable?		Dirección Central de Desarrollo Humano de la Policía.
Involucrados:		Dirección Central Educación y Entrenamiento de la Policía
¿Cuál es el resultado esperado?		Plan de Carrera diseñado e implementado.
¿Para cuándo?		Diciembre 2017
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Implementación del plan de carrera. • Manual de ingreso. • Manual de funciones y perfiles de cargo. • Plan de desarrollo para todos los miembros. • Evaluación del desempeño. • Cumplimiento de decreto para ser ascendido. Mediciones de efectividad: • Estándares del plan de carrera. • Cantidad de personal de nuevo ingreso evaluado con estándares del plan de carrera. • Cantidad de miembros policiales designado de acuerdo al perfil y cargo. • Cantidad de miembros con evaluación del desempeño coherente con el perfil de puesto. • Cantidad de miembros promovidos a su rango inmediato con los estándares. • Cantidad de miembros con los estándares para ser jubilados.
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	DESARROLLO HUMANO	
	3.0		
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.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	3.1.1	Crear una comisión para elaborar el plan de carrera. Incluyendo la revisión y validación de los criterios del escalafón, así como de los estándares para los rangos y las promociones a la luz de la normativa correspondiente.	Dirección Central de Desarrollo Humano. Dirección Planificación y Desarrollo.
	3.1.2	Conformación de una comisión revisora.	Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policía
	3.1.3	Ajustes a la propuesta del Plan de Carrera.	Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policía, Dirección Planificación y Desarrollo.
	3.1.4	Aprobación del Plan de Carrera.	Consejo Superior Policial.
	3.1.5	Implementación del Plan de Carrera.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	3.1.6	Evaluación del Plan de Carrera, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Dirección Central de Desarrollo Humano. Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	DESARROLLO HUMANO
	3.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.2	Implementar los manuales, reglamentos y códigos ya aprobados que regulan el accionar del talento humano.
Descripción:	Este objetivo incluye: • Llevar a cabo levantamiento de los manuales, reglamentos y códigos aprobados cantidad temas tratados cantidades necesarias (alcance). • Desarrollar programa de despliegue institucional para promover la adopción de los manuales, reglamentos y códigos, en aras del fortalecer la administración y el accionar policial del Talento Humano. • Establecer estándares de medición del grado de cumplimiento de estos manuales reglamentos y códigos.	
¿Quién es el responsable?	Dirección Central de Desarrollo Humano P.N.	
Involucrados:	• Dirección Central de Asuntos Internos, Inspectoría General. • Dirección de Planificación y Desarrollo P.N. • Dirección Central de Educación y Entrenamiento Educación. • Dirección Nacional de Seguridad Preventiva. • Otras.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Manuales, reglamentos y códigos implementados.	
¿Para cuándo?	Primera etapa: diciembre 2017 Segunda etapa: junio 2018 Tercera etapa: diciembre 2018	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: • Cantidad de proceso inducción en los manuales códigos y reglamentos. Mediciones de efectividad: • % de policías involucrados en violación a los derechos fundamentales de la ciudadanía (manual de uso de fuerza) percepción de confianza respecto Policía Nacional (mala, buena). • % de miembros policiales participando en actos reñidos con la moral y las buenas costumbres en violación a la ley (código de ética). • Cantidad de policías inducidos en los manuales, reglamentos y códigos.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	10,000 unidades por cada manual, reglamento, código (1ra. etapa).	

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	DESARROLLO HUMANO	
	3.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.2	Implementar los manuales, reglamentos y códigos ya aprobados que regulan el accionar del talento humano.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	3.2.1	Lleva a cabo un levantamiento de los manuales, reglamentos y códigos aprobados.	Director de Planificación y Desarrollo, Director de Desarrollo Humano P.N.
	3.2.2	Conformar comisiones para el despliegue.	Director de Planificación y Desarrollo. Director de Desarrollo Humano P.N.
	3.2.3	Designar una comisión de seguimiento al cumplimiento de los manuales, reglamentos y códigos ya implementados.	Director de Planificación y Desarrollo. Director de Desarrollo Humano P.N.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	DESARROLLO HUMANO
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.3	Desarrollar un manual de políticas para el servicio policial, de forma que se normalicen y estandaricen las condiciones de trabajo del Talento Humano
Descripción:		Este objetivo incluye: • Establecer estándares de horarios. • Establecer turnos y jornada laboral del servicio, RRHH. • Definir políticas y estándares de vacaciones, RRHH. • Definir políticas y estándares de evaluaciones psicológicas, RRHH. • Definir evaluación de desempeño, RRHH. • Políticas y estándares para premiaciones, condecoraciones, RRHH.
¿Quién es el responsable?		Dirección Central de Desarrollo Humano Policía.
Involucrados		Dirección de Planificación y Desarrollo Policía, Dirección Nacional de Seguridad Preventiva.
¿Cuál es el resultado esperado?		Manual de Políticas implementado para el desarrollo del servicio policial.
¿Para cuándo?		Primera etapa: diciembre 2017 Segunda etapa: junio 2018 Tercera etapa: diciembre 2018
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de efectividad • Manual de Políticas implementado para el desarrollo del servicio policial • Turnos de servicios estandarizados. • Horarios de servicios estandarizados. • Entrega de vacaciones ya programadas bajo estándar de ley. • Cantidad de miembros policiales evaluados en desempeño del cargo. • Cantidad de miembros policiales para las entregas de medallas y méritos bajo estándares establecidos. • Turnos del servicio / listado del servicio / horario de servicio / eficacia del servicio.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	DESARROLLO HUMANO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.3	Desarrollar un manual de políticas para el servicio policial, de forma que se normalicen y estandaricen las condiciones de trabajo deL Talento Humano	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	3.3.1	Llevar a cabo un levantamiento de manuales existentes con relación al servicio.	Director de Planificación y Desarrollo de la Policía. Director de Desarrollo Humano de la Policía.
	3.3.2	Creación de una comisión de analista y redactores del manual.	Director de Planificación y Desarrollo. Director de Desarrollo Humano Policía.
	3.3.3	Revisión del manual y seguimiento de implementación.	Director de Planificación y Desarrollo. Director de Desarrollo Humano policía.
	3.3.4	Presentación ante consejo para su aprobación	Director de Planificación y Desarrollo.

FOCO 4.0

***EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN
DEL TALENTO HUMANO***

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO
	4.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	4.1	Fortalecer el Proyecto Educativo Policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.
Descripción:		Este objetivo incluye: • Rediseñar el currículo policial. • Capacitar e inducir sobre la Ley 41-08 de función pública y sus reglamentos de aplicación. • Gestionar la acreditación de los programas educativos con el Ministerio de Educación Superior. • Homologar con instituciones educativas nacionales e internacionales los programas de formación policial. • Implementar los programas de formación. • Diseñar e implementar herramientas de evaluación curricular. • Crear los espacios de infraestructuras necesarios para la implementación del currículo. • Captar y certificar docentes para la implementación del currículo. • Elaborar documentos doctrinarios para el fortalecimiento curricular.
¿Quién es el responsable?		Dirección Central de Educación y Entrenamiento Policial.
Involucrados:		• Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, MESCYT. • Instituto Policial de Educación (IPE). • Escuela de Graduados. • Escuela de Grado Academia de Cadetes 2 de Marzo, P.N. • Escuela Nacional de Seguridad Ciudadana. • Instituto de Dignidad de la Policía Nacional, IDIH. • Escuela de Investigaciones Criminales. • Escuela de Comando y Operaciones Especiales. • Escuela de Capacitación y Adiestramiento de antinarcóticos. • Escuela de Inteligencia Policial. • Dirección Central de Desarrollo Humano. • Departamento de Doctrina de la Policía Nacional. • Programa Equipos Móviles de Capacitación, EMCAP.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	4.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	4.1	Fortalecer el Proyecto Educativo Policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.	
¿Cuál es el resultado esperado?		• Currículo educativo implementado. • Programas educativos acreditados. • Programas de formación policial homologados. • Programas de formación implementados. • Herramientas de evaluación curricular diseñado e implementado. • Infraestructuras construidas y habilitadas. • Docentes policiales captados y certificados. • Documentos doctrinarios elaborados.	
¿Para cuándo?		Primera etaoa: septiembre 2017 Segunda etapa: marzo 2018	
¿Cómo se va a medir?		Mediciones del proceso: • Plan de educación aprobado por el Consejo Superior Policial. • Ejecución del plan de educación policial. Mediciones de efectividad: • Articulación del currículo con el desarrollo de carrera. • Evaluación del currículo. • Evaluación de desempeño de la función policial. • Valoración de la ciudadanía del desempeño policial. • Fortalecimiento de la imagen institucional frente a la ciudadanía.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		30%.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	4.1.1	Creación de la comisión para elaborar el proyecto educativo.	Director Del Instituto Policial de Educación de Educación y Entrenamiento Policial.
	4.1.2	Rediseñar el currículo Policial.	Comisión designada, en coordinación con los directores y jefes de estudios de las distintas escuelas.
	4.1.3	Homologar con instituciones educativas nacionales e internacionales los programas de formación policial.	Director Del Instituto Policial de Educación .

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	4.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	4.1	Fortalecer el Proyecto Educativo Policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s) Fecha
	4.1.4	Someter la acreditación de los programas educativos para su aprobación.	Consejo Superior de Educación.
	4.1.5	Implementar los programas de formación.	Cada una de las escuelas del sistema educativo policial.
	4.1.6	Diseñar herramientas de evaluación curricular.	Comisión designada, en coordinación con los directores y jefes de estudios de las distintas escuelas.
	4.1.7	Implementar las herramientas de evaluación curricular.	Cada una de las escuelas del sistema educativo policial.
	4.1.8	Crear los espacios de infraestructuras necesarios para la implementación del currículo.	Director Del Instituto Policial de Educación .
	4.1.9	Captar docentes para la implementación del currículo.	Directores Centrales de Educación y Entrenamiento Policial y de Recursos Humanos, P.N.
	4.1.10	Certificar docentes para la implementación del currículo.	Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, MESCYT.
	4.1.11	Elaborar documentos doctrinarios para el fortalecimiento curricular.	Comisión designada en coordinación con los directores y jefes de estudios de las distintas escuelas y el Departamento de Doctrina Policial.

FOCO 5.0

***TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA
INSTITUCIONAL***

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL
	5.0	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.1	Diseñar e implantar un Plan de Intervención en la Cultura Institucional de la Policía Nacional, de forma que se identifiquen los valores, actitudes y conductas que desean promoverse; así como los valores, actitudes y conductas que desean desincentivarse.
Descripción:		• Identificar los valores, actitudes y conductas de los miembros policiales. • Determinar las actitudes, valores y conductas que deben identificar un miembro policial. • Identificar brechas respecto a los atributos culturales deseados. • Elaboración e implementación de un Plan de Intervención para la promoción de una nueva cultura institucional, así como para el fortalecimiento de la doctrina policial.
¿Quién es el responsable?		Dirección Central de Desarrollo Humano.
Involucrados:		Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Educación y Entrenamiento. Dirección de Comunicaciones Estratégicas
¿Cuál es el resultado esperado?		Nueva cultura institucional instaurada.
¿Para cuándo?		Primera etapa: junio 2017 Implementación: diciembre 2020
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de procesos: • Plan de Intervención diseñado, aprobado y en ejecución. Mediciones de efectividad: • Cambio de actitudes en la policía respecto a los valores identificados, mediante encuestas de forma periódica
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer la línea base.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL	
	5.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.1	Diseñar e implantar un Plan de Intervención en la Cultura Institucional de la Policía Nacional, de forma que se identifiquen los valores, actitudes y conductas que desean promoverse; así como los valores, actitudes y conductas que desean desincentivarse.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	5.1.1	Levantamiento de los atributos actuales de la cultura institucional de la Policía Nacional, a través de una encuesta especialmente diseñada para estos fines.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	5.1.2	Identificación de los valores, actitudes y conductas que deben identificar a la Policía.	Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	5.1.3	Identificación de brechas respecto de los atributos culturales.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	5.1.4	Elaboración de un Plan de Intervención para la promoción de la nueva cultura institucional.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	5.1.5	Implementación del Plan de intervención para la promoción de la nueva cultura institucional.	Dirección Central de Desarrollo Humano.
	5.1.5.1	Medición de la penetración de los cambios culturales.	Dirección Central de Desarrollo Humano, Dirección de Planificación y Desarrollo.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 5.0	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.2	Implementar el Código de Ética de la Policía Nacional, de forma que se convierta en un elemento fundamental en la vida de la institución; incluyendo las instancias para su seguimiento y evaluación.
Descripción:	Este objetivo incluye: • Revisión y actualización del Código de Ética, tomando en cuenta todas las instancias que han trabajado o están trabajando con el tema. • Establecimiento de políticas y mecanismos para su seguimiento, su evaluación y sus futuras actualizaciones.	
¿Quién es el responsable?	Dirección de Planificación Estratégica	
Involucrados:	Inspectoría General, Dirección de Asuntos Internos, Instituto de Dignidad Humana, Comisión de Reforma Policial, Dirección General de Ética Gubernamental.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Código de Ética renovado, con mecanismos de seguimiento y evaluación funcionales.	
¿Para cuándo?	Septiembre 2017	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: • Código de Ética revisado y aprobado. • Cantidad de casos presentados y manejados por la instancia que se encargará de su seguimiento y su evaluación. • Difusión del Código de Ética y capacitación de la población policial respecto de este. Mediciones de efectividad: • Grado de conocimiento y aceptación del Código de Ética dentro de las filas de la Policía Nacional, medido a través de encuestas periódicas. • Cantidad de violaciones al Código de Ética detectadas por la instancia que se encargará de su seguimiento y su evaluación.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	Establecer las líneas de base.	

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL	
	5.0		
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.2	Implementar el Código de Ética de la Policía Nacional, de forma que se convierta en un elemento fundamental en la vida de la institución; incluyendo las instancias para su seguimiento y evaluación.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	5.2.1	Establecimiento de líneas de base respecto de los medidores establecidos.	Dirección de Planificación Estratégica
	5.2.2	Preparación del Código de Ética revisado para aprobación, incluyendo la propuesta para su seguimiento y evaluación.	Dirección de Planificación Estratégica
	5.2.3	Revisión de las modificaciones al Código de Ética.	Inspectoría General, Dirección de Asuntos Internos, Instituto de Dignidad Humana, Comisión de Reforma Policial, Dirección General de Ética Gubernamental.
	5.2.4	Aprobación del Código de Ética revisado.	Consejo Superior Policial
	5.2.5	Elaboración e implantación de un Programa de Difusión del Código de Ética interna de la Policía Nacional, incluyendo su inclusión en todos los currículos de formación.	Dirección de Planificación Estratégica
	5.2.6	Medición de los indicadores respecto de las líneas de base.	Dirección de Planificación Estratégica

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 5.0	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.3	Desarrollar un Plan de Comunicación Institucional con estándares establecidos en cuanto a la calidad, la cantidad y la oportunidad de la información publicada por la institución.
		El Plan de Comunicación Institucional debe incluir los siguientes aspectos: • Estrategia general de comunicación, incluyendo mensajes claves y cómo se construirán estos, así como la estrategia para la gestión de la imagen institucional. • Estándares y protocolos claros de comunicación institucional, incluyendo manejo de imagen gráfica, gestión de voceros institucionales, manejo de comunicación electrónica y de redes sociales. • Atención a los procesos de comunicación interna, especialmente los ligados a la transformación institucional y a la construcción de una nueva cultura policial. Además, el Plan de Comunicación debe cumplir con los estándares establecidos por la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública.
¿Quién es responsable?		Dirección de Comunicaciones Estratégicas.
Involucrados		Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección General de la Policía Nacional, Consejo Superior Policial.
¿Cuál es el resultado esperado?		• Mejoría de la calidad de la comunicación institucional, tanto la comunicación para la transformación institucional como la comunicación estratégica. • Mejoría de la imagen institucional.
¿Para cuándo?		Elaboración del plan: marzo 2017 Implementación del Plan: junio 2017 Seguimientos a implementación: enero 2018, enero 2019, enero 2020.
¿Cómo se va a medir?		Mediciones de proceso: • Plan de Comunicación Institucional elaborado e implementado. • Estructura de la plataforma de medios institucionales. • Cantidad de visitas al sitio de Internet de la Policía Nacional. • Cantidad de seguidores en las redes sociales. Mediciones de efectividad: • Calidad de la imagen institucional medida a través de encuestas de percepción.

FOCO ESTRATÉGICO:	EDT 5.0	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	5.3	Desarrollar un Plan de Comunicación Institucional con estándares establecidos en cuanto a la calidad, la cantidad y la oportunidad de la información publicada por la institución.	
		- Medición de la gestión de las informaciones a través de las redes sociales. - Calidad de la comunicación para la transformación institucional, medida a través de encuestas internas de información y percepción.	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		Establecer línea de base en cuanto a: - Imagen institucional. <i>Klout</i> (o medición similar). - Calidad de la comunicación interna.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Actividad	Quién/Responsable(s)
	5.3.1	Establecimiento de las líneas de base.	Dirección de Planificación y Desarrollo.
	5.3.2	Elaboración del Plan de Comunicación Institucional.	Dirección de Comunicaciones Estratégicas.
	5.3.3	Revisión del Plan de Comunicación Institucional.	Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Planificación y Desarrollo.
	5.3.4	Aprobación del Plan de Comunicación Institucional.	Consejo Superior Policial.
	5.3.5	Implementación del Plan de Comunicación Institucional	Dirección de Comunicaciones Estratégicas.

2. CRONOGRAMA

2. CRONOGRAMA

Identificación	Nombre de la tarea	Duración	Comienzo	Fin
	PLANIFICACION ESTRATEGICA 2016-2020 PN			
1	FOCO ESTRATEGICO GOBERNANZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL			
1,1	Desarrollar un Plan de Actualización y Estandarización de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución, con énfasis en la creación de capacidades internas, en los procesos misionales de servicio y en los procesos estratégicos.	24 meses	Enero 2017	Diciembre 2018
1,2	Fortalecer la Dirección Central de Asuntos Internos.	15 meses	Enero 2017	Marzo 2018
1,3	Diseñar e implementar un Plan de Normalización Salarial para el personal de la Policía Nacional, que se ajuste a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública.	36 meses	Enero 2017	Diciembre 2019
1,4	Desarrollar un Plan de Inversiones en la Policía Nacional que permita sostener el Plan Estratégico de la institución.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020
1,5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución. Asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020
1,6	Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a los estándares de transparencia y rendición de cuentas establecidos por el marco legal y reglamentos existentes.	15 meses	Enero 2017	Marzo 2018
1,7	Fortalecer el plan de la seguridad social para el personal policial, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y de otra índole).	36 meses	Enero 2017	Diciembre 2019
1,8	Crear la Función Auditoría de Procesos, de forma que asegure el cumplimiento de los procesos, las políticas y los procedimientos de la Institución.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020

Identificación	Nombre de la tarea	Duración	Comienzo	Fin
2	FOCO ESTRATEGICO CALIDAD DEL SERVICIO POLICIAL			
2,1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a nivel nacional de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020
2,2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.	12 meses	Enero 2017	Diciembre 2017
2,3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.	12 meses	Enero 2017	Diciembre 2017
2,4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.	45 meses	Enero 2017	Septiembre 2020
2,5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020
2,6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.	39 meses	Enero 2017	Marzo 2020
2,7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las Leyes de Tránsito a nivel nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.	24 meses	Enero 2017	Diciembre 2019
2,8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas	18 meses	Enero 2017	Junio 2018
2,9	Desarrollar un Plan de Proximidad y Articulación permanente y coherente con la comunidad y con instituciones de la Sociedad Civil a nivel nacional (Regional, Provincial y Municipal).	30 meses	Enero 2017	Junio 2019

Identificación	Nombre de la tarea	Duración	Comienzo	Fin
3	FOCO ESTRATEGICO DESARROLLO HUMANO			
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 implantación de un Sistema de Evaluación de Desempeño para toda la institución.	12 meses	Enero 2017	Diciembre 2017
3,2	Implementar los manuales, reglamentos y códigos ya aprobados que regulan el accionar del talento humano.	24 meses	Enero 2017	Diciembre 2018
3,3	Desarrollar un Manual de Políticas para el Servicio Policial, de forma que se normalicen y estandaricen las condiciones de trabajo de los recursos humanos.	24 meses	Enero 2017	Diciembre 2018
4	FOCO ESTRATEGICO EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
4,1	Fortalecer el Proyecto Educativo Policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.	15 meses	Enero 2017	Marzo 2018
5	FOCO ESTRATEGICO TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL			
5,1	Diseñar e implantar un Plan de Intervención en la Cultura Institucional de la Policía Nacional, de forma que se identifiquen los valores, actitudes y conductas que desean promoverse; así como los valores, actitudes y conductas que desean desincentivarse.	48 meses	Enero 2017	Diciembre 2020
5,2	Implementar el Código de Ética de la Policía Nacional, de forma que se convierta en un elemento fundamental en la vida de la institución; incluyendo las instancias para su seguimiento y evaluación.	9 meses	Enero 2017	Septiembre 2017

3. MATRICES DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Matriz de Cumplimiento de Objetivos - FOCO 1 Gobernanza y Desarrollo Institucional

FOCO	ID	Objetivo Estratégico	2017				2018				2019				2020			
			Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
FOCO 1 Gobernanza y Desarrollo Institucional	1	Desarrollar un Plan de Actualización y Estandarización de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución, con énfasis en la creación de capacidades internas, en los procesos misionales de servicio y en los procesos estratégicos.																
	2	Convertir el área de asuntos internos en un organismo efectivo de investigación y fiscalización respecto del comportamiento del cuerpo policial, así como del cumplimiento de estándares establecidos en la doctrina y el ordenamiento policial.																
	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 de Administración Pública.																
	4	Desarrollar un Plan de Inversiones en la Policía Nacional que permita sostener el Plan Estratégico de la institución.																
	5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta o decisión colegiada de la institución; asegurar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente de la institución e interinstitucional.																
	6	Adaptar las prácticas de la Policía Nacional a los estándares de transparencia y rendición de cuentas establecidos por el marco legal y reglamentos existentes.																
	7	Fortalecer el plan de la seguridad social para el personal policial, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y de otra índole).																
	8	Crear la función Auditoría de Procesos, de forma que se asegure el cumplimiento de los procesos, las políticas y procedimientos de la institución.																

Matriz de Cumplimiento de Objetivos - FOCO 2 Calidad del Servicio Policial

FOCO	ID	Objetivo Estratégico	2017				2018				2019				2020			
			Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
FOCO 2 Calidad del Servicio Policial	1	Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional, de forma que se cumpla con estándares mínimos establecidos para tener capacidad de respuesta.																
	2	Eficientizar los procesos de las áreas de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.																
	3	Eficientizar los procesos de las áreas de inteligencia delictiva, para mejorar la capacidad de respuesta.																
	4	Mejorar los procesos de logística de la Policía Nacional, de forma que cumplan y apoyen los estándares en cuanto a dotación, confiabilidad, tiempo y calidad de respuesta.																
	5	Mejorar y diversificar los canales de recepción de denuncias de la Policía Nacional, de forma que cumplan con las mejores prácticas internacionales en cuanto a tiempo y calidad de respuesta.																
	6	Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policiales.																
	7	Implementar un plan para la efectiva aplicación de las leyes de tránsito a escala nacional, de forma que mejore el grado del cumplimiento de la ley y se reduzca la ocurrencia de muertes y lesionados por accidentes de tránsito.																
	8	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional para optimizar los procesos internos, con énfasis en las funciones de prevención, investigación e inteligencia, así como en las funciones que dan soporte directo a estas.																
	9	Desarrollar un Plan de proximidad y articulación permanente y coherente con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional (regional, provincial y municipal).																

Matriz de Cumplimiento de Objetivos - FOCO 3 Desarrollo Humano

FOCO	ID	Objetivo Estratégico	2017				2018				2019				2020			
			Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
FOCO 3 Desarrollo Humano	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 laboral para toda la																
	2	Implementar los manuales, reglamentos y códigos ya aprobados que regulan las destrezas habilidades.																
	3	Desarrollar un manual de políticas para el servicio policial, de forma que se normalicen y estandaricen las condiciones de trabajo del Talento Humano.																

Matriz de Cumplimiento de Objetivos - FOCO 4 Educación y Capacitación del Talento Humano

FOCO	ID	Objetivo Estratégico	2017				2018				2019				2020			
			Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
FOCO 4 Educación y Capacitación del Talento Humano	1	Fortalecer el Proyecto educativo policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño del talento humano, para el cumplimiento efectivo de la misión institucional.																

Matriz de Cumplimiento de Objetivos - FOCO 5 Transformación de la Cultura Institucional

FOCO	ID	Objetivo Estratégico	2017				2018				2019				2020			
			Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
FOCO 5 Transformación de la Cultura Institucional	1	Diseñar e implementar un Plan de Intervención en la Cultura Institucional de la Policía Nacional, de forma que se identifiquen los valores, actitudes y conductas que desean promoverse, así como los valores, actitudes y conductas que desean desincentivarse.																
	2	Implementar el Código de Ética de la Policía Nacional, de forma que se convierta en un elemento fundamental en la vida de la institución, incluyendo las instancias para su seguimiento y evaluación.																
	3	Desarrollar un Plan de Comunicación Institucional con estándares establecidos en cuanto a la calidad, la cantidad y la oportunidad de la información publicada por la institución.																