

2021-2024



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Perspectiva institucional para la transformación
integral de la Policía Nacional



Plan Estratégico Estratégico 2021-2024

Producción

Coronel Inocencio Segura Alcántara, PN.
Director de Planificación y Desarrollo

Asistencia técnica

Gral. Claudio Peguero Castillo, PN.
Inspector General de la Policía Nacional

Coronel Ángel M. Marín Cuevas, PN.
Subdirector Asuntos Legales

Contenidos

Equipo de Planificación y Desarrollo

Fotografías

Asimilado José Cuevas, P.N.

Diseño y diagramación

Julissa Ivor Medina

Impresión

Banco Central de la República Dominicana

Santo Domingo, República Dominicana
Noviembre, 2021



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2024

Perspectiva institucional para la transformación
integral de la Policía Nacional

Contenido

Mensaje del Director General /	7
1 Contexto del plan estratégico /	10
1.1 Introducción /	10
1.2 Antecedentes /	11
2 Momento Explicativo /	14
2.1 Análisis situacional /	14
2.2 Análisis FODA /	20
2.3 Mapa estratégico /	24
3 Momento Normativo /	28
3.1 Base legal /	28
3.2 Visión /	29
3.3 Misión /	29
3.4 Valores /	29
4 Momento estratégico /	32
4.1 Ejes y objetivos estratégicos /	32
4.2 Resultados esperados /	100
4.3 Productos estratégicos /	105
5 Alineación Estratégica /	108
5.1 Alineamiento del PEI respecto a la END /	108
6 Implementación y cronograma /	114
6.1 Pasos para la implementación /	114
6.2 Cronograma /	116
7 Anexos /	126
7.1 Validación del Plan Estratégico /	126
Referencias bibliográficas /	127

Mensaje del Director General



El cumplimiento de la misión que la Constitución de la República Dominicana establece para nuestra Policía Nacional solo será posible a partir de una transformación integral institucional; Hemos iniciado esta labor, necesaria y urgente como pocas, con un proceso de análisis y planificación que culmina con el presente Plan Estratégico 2021-2024 y a la vez, nos invita a seguir propiciando el fortalecimiento de nuestro cuerpo de policía.

En efecto, el propósito principal de este 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: una policía capaz de brindar un servicio de seguridad ciudadana, efectivo, eficaz y con altos estándares de calidad; así como ejercer sus funciones de investigación y de inteligencia con total apego a la ley, contribuyendo a fortalecer el sistema de justicia penal de nuestro Estado Social democrático de derecho.

Es evidente, que estos procesos misionales demandarán un gran esfuerzo de educación y capacitación de los recursos humanos, de intervención y mejora de los procesos y las estructuras institucionales, así como del fortalecimiento de las estructuras gerenciales y de gobernanza.

Sabemos que se trata de una labor compleja y de largo alcance en tiempo y trascendencia; que requiere del compromiso y del enfoque del liderazgo de la Policía Nacional en los años por venir. El Plan Estratégico constituye una expresión de esta responsabilidad del liderazgo institucional con el sostenimiento de la voluntad y de los esfuerzos de transformación por el tiempo necesario, hasta alcanzar los objetivos y metas de excelencia en el servicio.

Como servidores públicos, es importante que entendamos que nuestra misionalidad debe estar orientada a garantizar los objetivos por los cuales fuimos llamados, centrado en las

personas en sociedad. Por tanto, el Plan Estratégico debe ser mucho más que un documento consultivo: está llamado a constituirse en la herramienta de trabajo por excelencia en el día a día de nuestras operaciones, y en el enfoque principal en lo estratégico, operativo y táctico.

Asimismo, es importante entender que para que este proceso de transformación institucional, surta efectos a corto, mediano y largo plazo, necesita contar con el apoyo de todas las entidades involucradas en la provisión de seguridad ciudadana, especialmente de los actores principales de nuestra misión institucional: la ciudadanía y el liderazgo político.

Desarrollar este nivel de confianza requiere de un ejercicio transparente y ético, de forma que nuestra conducta se caracterice por el compromiso permanente con las buenas prácticas de administración pública, las cuales condicionan de forma directa el objetivo final, que es la seguridad ciudadana dentro del ámbito de transformación cultural de nuestra organización.

El Plan Estratégico 2021-2024 contó con el apoyo de profesionales de alto nivel y con vasta experiencia, tanto dentro de nuestra institución, a través de nuestra Dirección de Planificación y Desarrollo, como el apoyo de organismos internacionales que nos brindaron todo su abal técnico y su cooperación para que salgamos airoso de este proceso. El trabajo conjunto entre nuestras instituciones permitió construir este Plan Estratégico, el cual constituye el mapa de ruta fundamental para el desarrollo institucional de esta y futuras direcciones de nuestra Policía Nacional. Así lo esperamos.



Contexto
del plan
estratégico

1

Contexto del plan estratégico

1.1 Introducción

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. Este rol está claramente definido por la Constitución Dominicana proclamada el 13 de junio de 2015, La Ley Institucional de la Policía Nacional (590-16) y otras leyes vigentes, las cuales complementan la normativa relevante para la institución.

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 hipótesis sobre la cual descansa este Plan Estratégico es la siguiente: la seguridad ciudadana depende del grado de desarrollo institucional de la Policía, por lo que cualquier intento de mejorar la seguridad ciudadana debe abordar la gobernanza y la fortaleza institucional, a fin de lograr un mayor impacto.

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:

- Atender las causas raíz de las situaciones institucionales que constituyen brechas de desarrollo.
- 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.

- Apoyar de manera directa y contundente la consecución de los objetivos de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (Ley 1-12, del 25 de enero de 2012).
- Y dirigir los esfuerzos y los recursos hacia la construcción de las capacidades necesarias para que la organización pueda cumplir su rol de manera eficiente.

El Plan Estratégico procura, por tanto, dirigir la transformación de la Policía Nacional hacia el cumplimiento del deber constitucional frente a la ciudadanía y sus derechos, y el imperio de la ley.

1.2 Antecedentes

El área de Planificación Estratégica de la Policía Nacional tiene sus orígenes en la Orden General No.19 del año 1968, como Oficina de Planes y Operaciones (P-3). Durante las primeras cuatro décadas transcurridas desde su creación, la Oficina de Planes y Operaciones funcionó exclusivamente en la planificación de operaciones puntuales, y como soporte para algunas decisiones tomadas por la Jefatura de la Policía Nacional sin que la institución (ni, desde luego, el área de Planificación Estratégica) se abocara a la elaboración de un plan estratégico que estableciera el sentido de dirección de esta.

Solo en 2008, en el marco de un programa de cooperación con la Sección de Narcóticos de la Embajada de los Estados Unidos de América y con el Departamento de Policía de Colombia, se interviene el área de Planificación Estratégica de la Policía Nacional, la cual es convertida en una Dirección de Planificación Estratégica, con departamentos, secciones y personal asignado para ser entrenado en pensamiento estratégico y en las herramientas modernas de planificación estratégica y gestión de proyectos. Este hecho marca la primera vez, desde la fundación de la Policía Nacional en 1936, que la institución cuenta con un área funcional para ser dedicada, en la práctica, al direccionamiento estratégico organizacional.

También, como parte de esta cooperación, se realizó el Plan Estratégico de la Policía Nacional 2009-2012, el cual constituyó el primer plan estratégico realizado en toda la historia de la institución. Este Plan, realizado en coordinación con la Dirección de Planificación Estratégica, sirvió de insumo principal para otros intentos posteriores:

- En 2012, la Dirección de Planificación Estratégica produjo una versión de Plan Estratégico, en el cual se identificaron ejes estratégicos generales para una transformación institucional.
- En 2013, como parte de un programa de asistencia de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID) y del Programa Internacional de Asistencia al Entrenamiento en Investigación Criminal (ICITAP) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, se elaboró un documento titulado Propuesta de Plan Estratégico 2013-2016, el cual sirvió como matriz principal para (a partir de un proceso de socialización interna, validación y actualización) producir el Plan Estratégico 2016-2020.
- Teniendo como base la Ley Orgánica 590-16 y la formulación de la primera planeación estratégica institucional 2016-2020, se inicia una época en la Institución en su historia reciente donde se consolidaron las bases que permitirán avanzar en la Transformación Integral Policial con la formulación del presente Plan Estratégico Institucional 2021-2024.



Momento
Explicativo

2

Momento Explicativo

2.1 Análisis situacional

Mediante la ejecución del Plan Estratégico 2016-2020 la Policía Nacional se esforzó en lograr una estructura orientada a procesos por medio de la definición y conceptualización de un Sistema de Gestión Integral (SGI), con un enfoque a procesos de manera que desde su direccionamiento estratégico se gestione su quehacer bajo la dinámica de la horizontalidad que supone la gestión por procesos, no obstante durante esta definición del SGI que buscaba articular el “quehacer” bajo la premisa de un direccionamiento estratégico definido y articulado en sus ámbitos de gestión; lo que dio como resultado un avance significativo en cada uno de sus componentes principales.

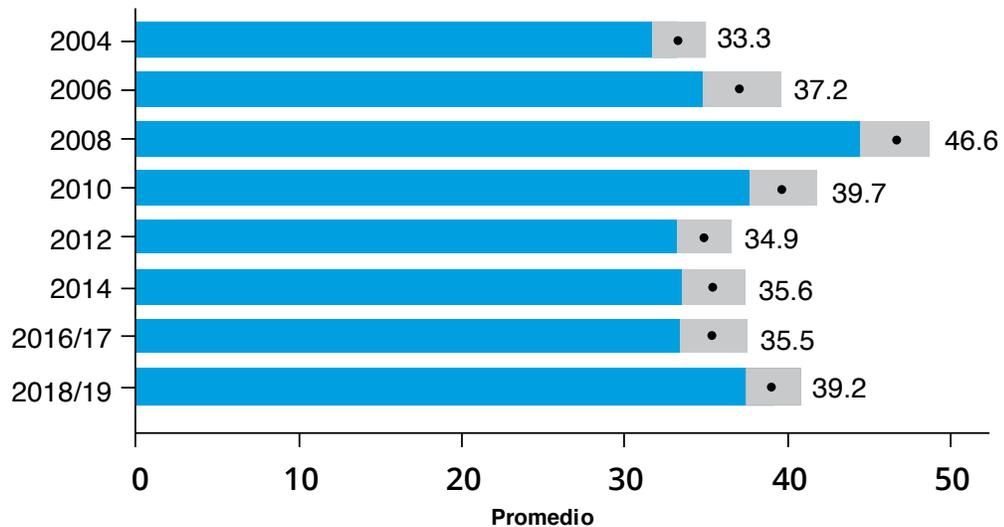
La Policía Nacional cuenta a la fecha con una nueva generación de oficiales que responden a criterios de una policía profesional, humanizada y sobre todo orientada a una institución con vocación comunitaria que trasciende la persecución al delito, esto supone una institución que deba gestionar su quehacer a partir del ataque a las causas que provocan la delincuencia y la violencia, bajo estudios, análisis de causa raíz y una verdadera articulación práctica en sus diferentes áreas de gestión.

Hoy en día la policía cuenta con una fuerte plataforma tecnológica enfocada en las necesidades del servicio policial, aunque con muchas limitaciones de recursos. La Policía Nacional es una de las instituciones que más produce informaciones desde su espectro de prevención, persecución, actividades de inteligencia e informaciones del día a día en todo el territorio nacional.

Pese a los ingentes esfuerzos que hace la institución por fortalecer su plataforma tecnológica, capacitar el personal y documentar los procesos, procedimientos y protocolos de actuación al día de hoy carece de un sistema que articule todas su tecnología de la información en una plataforma tecnológica que asegure la prestación del servicio óptimo, basado en un

sistema de gestión para que la Policía Nacional desarrolle su quehacer bajo la dinámica institucional de gobernanza y mejora continua.¹

Confianza en la Policía Nacional



Estudio Barómetro de las Américas - 2019

Según el informe de resultados de Barómetro de las Américas, en la cual se destacan los siguientes resultados frente a la Policía Nacional y a la seguridad ciudadana.

- La confianza en la Policía Nacional aumentó en 3.7 puntos de 2016/17 (35.5 puntos) a 2019 (39.2 puntos).
- Comparativamente con las otras instituciones de República Dominicana fue la única que ganó confianza.
- Los dominicanos tienen una opinión mixta sobre la Policía, la mayoría de los encuestados indica que hace un buen trabajo en contra de la delincuencia, pero el 40.3% indica que hace un mal o muy mal trabajo.

¹ Estudio Barómetro de las Américas - 2019

- El 42,3%, un porcentaje significativo de los encuestados indica que la respuesta de la Policía frente a la delincuencia ha mejorado o se ha mantenido igual, mientras que solo el 24.4% señala que la respuesta es peor que lo que era.
- El porcentaje de los dominicanos que considera que la Policía está involucrada en la delincuencia (61.9%) es casi el doble del porcentaje que piensa que la Policía protege a la gente (32.2%).

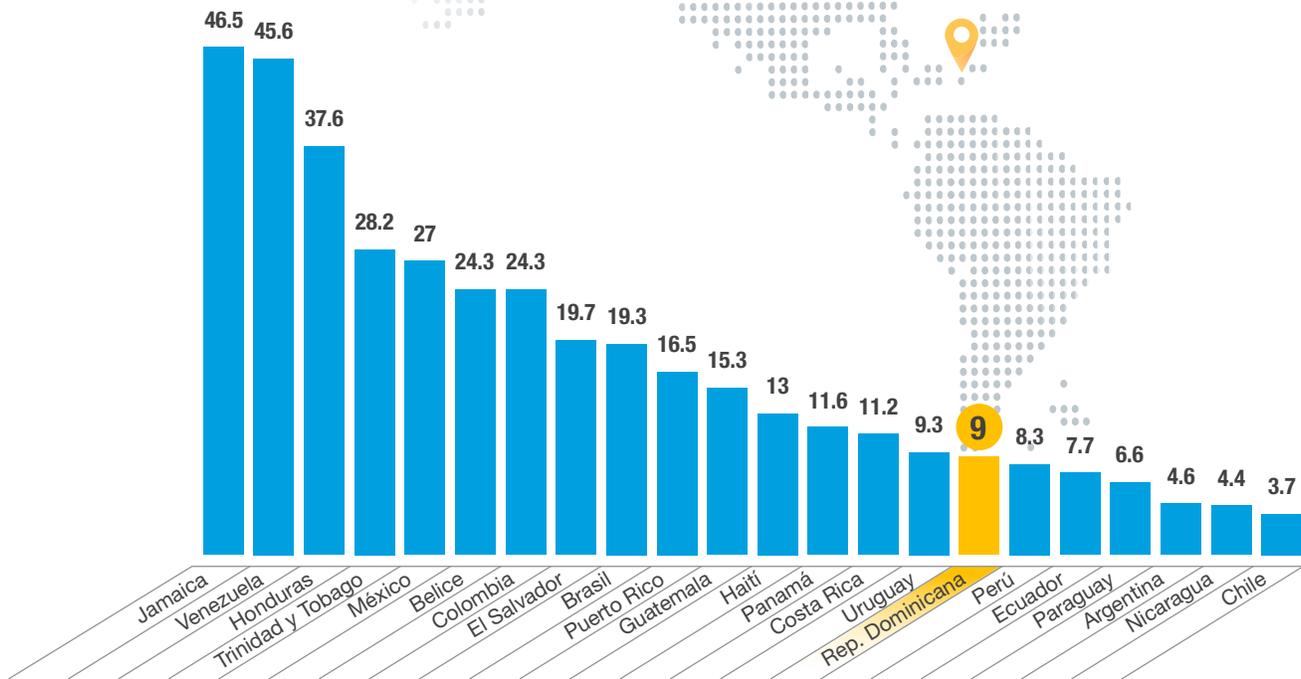
Estudio sobre tasa de homicidios

De acuerdo con el análisis sobre tasa de homicidios 2020 para América Latina y El Caribe, publicado por Insight Crime², la República Dominicana tiene una de las tasas más bajas en cuanto a homicidios por cada 100,000 habitantes entre los 22 países clasificados, dentro de los cuales solo 6 países tienen una tasa más baja.

A septiembre de 2020 se habían registrado 705 asesinatos en República Dominicana, según el Observatorio de Seguridad Ciudadana, que registra para el país un total proyectado de 940 asesinatos y una tasa de homicidios de 9 por cada 100,000 habitantes. Esto significa que hay continuidad en la disminución ininterrumpida de los homicidios en el país desde 2011, después de que en 2019 hubo 1.026 homicidios.

² Investigación y Análisis de Crimen Organizado (<https://es.insightcrime.org/noticias/analisis/balance-insight-crime-homicidios-2020/>)

Tasa de homicidios en América Latina 2020



Factores de incidencia de la pandemia en la seguridad y convivencia

En el nuevo contexto de pandemia se hace necesario tener en cuenta la configuración de los escenarios de la seguridad en la región: riesgos y oportunidades. De acuerdo con el análisis realizado por el PNUD en diciembre 2020, es siguiente son los retos y características.

El sector seguridad no escapa a la afectación de la crisis ocasionada por la pandemia del COVID-19, mediante la reconfiguración de los escenarios de seguridad y orden público y la afectación a instituciones claves del sector, entre ellas la policía y las cárceles. Podrían ponerse en riesgos los avances alcanzados y darse un resurgimiento de tendencias hacia el populismo punitivo. (PNUD, 2020)

La pandemia ocasionada por la COVID-19 ha generado una crisis de naturaleza multi-dimensional que también afecto aspectos de gobernanza y estado de derecho (Grynspar



Mayufis & López-Calva, 2020), entre ellos, la seguridad ciudadana. Esta última dimensión se está viendo impactada como resultado de los siguientes factores:

- El acelerado y acentuado deterioro de las condiciones económicas y sociales de la población con repercusión en variables como la violencia, la delincuencia y el orden público;
- La reconfiguración de los escenarios de inseguridad dada las alteraciones experimentadas en el uso de espacios públicos y privados;
- El surgimiento e intensificación de ciertas modalidades de crimen organizado;
- Las variaciones en las funciones y rutinas de los servicios de seguridad y policía;
- La complejidad del manejo de los espacios carcelarios.

Como resultado del impacto que han tenido las medidas sanitarias de confinamiento y distanciamiento social sobre los espacios públicos y privados, se han producido cambios en los escenarios de seguridad. Mientras que, durante la primera etapa de la pandemia, la delincuencia común tendió a disminuir como resultado lógico del vaciamiento de los espacios públicos y la intensificación de los controles policiales sobre los mismos, los riesgos de violencia contra las mujeres y maltrato infantil crecieron de manera exponencial dada la reclusión y el confinamiento doméstico a que obligaron las medidas sanitarias.

Los cambios que se están produciendo en los escenarios de seguridad, obligan a un monitoreo más intenso y minucioso de los indicadores más relevantes con el objetivo de ajustar estrategias de intervención.

A continuación, se puntualizan algunos de los riesgos y oportunidades que propone este estudio que se observan en relación con el delito violento:

- Alarmante crecimiento de los niveles de incidencia de la violencia en contra de las mujeres con crecimiento de la cifra oculta de la violencia contra las mujeres y reducción de servicios de atención a las mujeres.
- Intensificación de las acciones del crimen organizado y nuevas modalidades delictivas. Algunas formas de delincuencia, como el crimen organizado, han encontrado oportunidades para expandir o fortalecer su control territorial, o para variar sus modalidades de operación dada la explosión que ha tenido el uso de las TIC entre la población.
- Por la crisis sanitaria y el mayor uso de los medios digitales para diversos tipos de transacciones, han surgido o se han intensificado otras modalidades delictivas como, el contrabando y falsificación de medicamentos, fraudes o estafas en línea, telefónicas, etc., y ciberdelincuencia en general (Interpol, 2020).
- Crecimiento del malestar social y afectaciones al orden público que desencadenen en diversos tipos de manifestaciones de descontento ciudadano. Para evitar o disminuir los riesgos asociados a las intervenciones policiales en materia de orden público, se deben acelerar los procesos de transformaciones institucionales como la promoción de mecanismos de resolución de conflictos, los sistemas de alerta temprana y reemplazar el uso de la fuerza con herramientas de diálogo y generación de consensos.

Factores de incidencia de la pandemia en el servicio policial

De manera específica el PNUD, hace la recomendación en relación con las exigencias y desafíos que enfrentan los servicios de policía por la pandemia para atender los problemas de seguridad y orden público en una emergencia sanitaria inciden en exponer a los policías a un alto riesgo de contagio. Además, presenta riesgos institucionales como excesos en el uso del poder discrecional y en el uso de la fuerza de la policía por hacer cumplir las medidas sanitarias. Se debe tener presente el nivel de estrés por la pandemia, intensificación de jornadas y la exposición al contagio, sobrecarga de responsabilidades institucionales, y apresurada incorporación de las TIC a las actividades policiales, sin claras estrategias y criterios.

FORTALEZAS

- F1.** Amplio espectro operacional de orden constitucional para cumplir con el patrullaje policial.
- F2.** Cobertura operativa a nivel nacional.
- F3.** Estructura de mando jerarquizada.
- F4.** Sistema educativo autónomo.
- F5.** Plataforma tecnológica actualizada.
- F6.** Planificación de Planes y Proyectos.
- F7.** Amplio parque vehicular.
- F8.** Garantía como empleo y jubilación.
- F9.** Facilidad de préstamos y crédito para los agentes policiales.
- F10.** Plan de viviendas para los agentes policiales.
- F11.** Identidad corporativa.

OPORTUNIDADES

- O1.** Políticas y planes de orden ministerial.
- O2.** Acuerdos interinstitucionales.
- O3.** Programas de Cooperación Internacional.
- O4.** Entrenamiento en buenas prácticas nacionales e internacionales.
- O5.** Incorporación y uso de las tecnologías en el patrullaje.
- O6.** Interacción con diferentes sectores de la comunidad.
- O7.** Flexibilidad de horario para preparación académica.

2.2 Análisis FODA

FACTORES INTERNOS **FD** Fortalezas y Debilidades

FACTORES EXTERNOS **OA** Oportunidades y Amenazas

D

DEBILIDADES

- D1.** Falta de diagnósticos y planes para el direccionamiento del patrullaje.
- D2.** Inapropiada asignación y distribución de personal y medios logísticos para el patrullaje.
- D3.** Investigación criminal deficiente.
- D4.** Deficiente logística de transporte para el personal policial.
- D5.** Falta de asignación de recursos financieros para capacitaciones nacionales e internacionales.
- D6.** Deficiencia en el proceso de otorgar licencias médicas.
- D7.** Bajas remuneraciones salariales.
- D8.** Deficiencia en la asignación de funciones de acuerdo a las competencias.
- D9.** Deficiencia en infraestructuras para acceso a discapacitados
- D10.** Tráfico de influencias en procesos internos.
- D11.** Falta de comunicación interna.
- D12.** Poca participación de la mujer en los procesos internos.
- D13.** Falta de capacitación a los policías en procesos judiciales.
- D14.** Falta de disciplina de los agentes policiales.
- D15.** Deficiencia en el suministro y la aplicación del reglamento de uniformes femenino.

A

AMENAZAS

- A1.** Falta de confianza ciudadana y mala percepción sobre los hechos y resultados del patrullaje policial.
- A2.** Otras instituciones del Estado con funciones de seguridad pública.
- A3.** Incremento de la delincuencia que afecta la sociedad.
- A4.** Participación de agentes en actos delictivos.
- A5.** Debilidad del sistema judicial.
- A6.** Pocas oportunidades de ingreso como policía para mujeres.

ESTRATEGIAS

FO

F1-F2-F4-02-03-04-06-07: Focalizar la cooperación internacional e interinstitucional en planes de capacitación y entrenamiento sobre las buenas prácticas en técnicas y tácticas de patrullaje, frente a problemáticas específicas.

F5-05: Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos de las áreas misionales y administrativas.

ESTRATEGIAS

DO

D1-D2-D3-01-03-05: Implementar técnicas y tácticas de patrullaje e investigación, a través de planes y programas operativos conforme a la focalización de problemáticas con la distribución óptima de los recursos y tecnologías de información y comunicación apropiadas.

D4-D7: Mejorar las condiciones laborales de los agentes policiales en cuanto a salario, transporte y alimentación.

ESTRATEGIAS

FA

F6-A1-A2-A3: Fomentar encuentros comunitarios para realizar diagnósticos de seguridad, hacia el diseño de planes operativos integrales que mitiguen las problemáticas de inseguridad, generen una mejor percepción del servicio policial, confianza y respeto por parte de la ciudadanía e informar los resultados obtenidos a la ciudadanía en general.

ESTRATEGIAS

DA

D2-D3-D8-A2-A5: Establecer variables y parámetros para la adecuada asignación de personal por perfiles, asignación de recursos y medios, conforme a las problemáticas de inseguridad en el país.

D12-D15-A6: Implantar una cultura de igualdad de género en la institución, de forma que se asegure la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.

2.3 Mapa Estratégico 2021-2024

EJE ESTRATÉGICO CALIDAD DEL SERVICIO		EJE ESTRATÉGICO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		
CIUDADANÍA		C1. (O.E. 1.1) Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos	C2. (O.E. 1.3) Mejorar la capacidad de respuesta en las investigaciones criminales e inteligencia delictiva.	C3. (O.E. 1.4) Implementar la Estrategia Integral de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar
RECURSOS		R.1 (O.E. 2.8) Fortalecer los lazos internacionales mediante el intercambio de experiencias, para consolidar la diversidad del conocimiento en gestión policial.		
PROCESOS INTERNOS		PI1. (O.E. 1.2) Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.	PI2. (O.E. 2.1) Desarrollar e implementar los manuales de políticas, procesos y procedimientos de todas las áreas de la Policía Nacional	PI3. (O.E. 2.2) Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos de las áreas misionales y administrativas.
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO		DH1. (O.E. 2.4) Establecer criterios para la implementación del Plan de Normalización Salarial para la Policía Nacional.	DH2. (O.E.2.7) Garantizar el fortalecimiento y desarrollo de los servicios de salud en un modelo de atención integral.	DH3. (O.E. 2.9) Garantizar el acceso a los planes y programas de bienestar social para agentes policiales en retiro.
				DH4. (O.E.3.1) Fortalecer el Proyecto Educativo Policial orientado a la optimización de las capacidades de desempeño.

**EJE ESTRATÉGICO EDUCACIÓN
Y BIENESTAR DEL
TALENTO HUMANO**

**EJE ESTRATÉGICO
TRANSFORMACIÓN
DE LA CULTURA**

C4. (O.E. 1.5)

Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, para contribuir a la satisfacción del ciudadano.

C5. (O.E. 1.6)

Aplicar efectivamente la Ley de Tránsito No. 63-17 a nivel nacional, de forma que reduzca la ocurrencia de accidentes, lesionados y muertes en las vías.

C6. (O.E. 1.7)

Desarrollar un plan de proximidad y articulación con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional.

PI4. (O.E. 2.3)

Implementar el Modelo de comunicaciones estratégicas para promover la corresponsabilidad, consolidar la legitimidad y la credibilidad

PI5. (O.E. 2.5)

Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta y/o decisión colegiada de la institución.

PI6. (O.E. 2.6)

Establecer criterios para realizar auditorías, de forma que se asegure el cumplimiento de las políticas, procesos, y procedimientos de la institución.

DH5. (O.E.3.2)

Desarrollar un Plan de Carrera para el personal de la Policía Nacional para su formación y ascenso.

DH6. (O.E.3.3)

Desarrollar programas de bienestar para salud, vivienda, transporte, alimentación y cobertura de riesgos.

DH7. (O.E. 4.1)

Implantar una cultura de igualdad de género en todos los planes e intervenciones de la institución

DH8. (O.E. 4.2)

Promover la política de inclusión laboral para la integración de agentes con discapacidad.

DH9. (O.E. 4.3)

Implementar el Modelo de Cultura Policial para promover la ética, principios y conductas ejemplares.

A large, stylized number '3' is the central focus. The left vertical stroke of the '3' is a solid black bar. The two curved strokes are filled with a gradient that transitions from red on the left to blue on the right. The background is a dark blue gradient with faint, light blue outlines of the number '3' and a speech bubble shape.

3

Momento
Normativo

3

Momento Normativo

3.1 Base legal

La constitución ha previsto en sus artículos 238 los criterios para asignación del gasto público, en el Artículo 241.- la Estrategia de desarrollo y en el Artículo 242.- Plan Nacional Plurianual, estos dos como los mecanismos que forman parte de la planificación y en el artículo 255 establece la misión de la Policía Nacional, siendo esto el marco normativo que regula y en el cual se formula el presente plan estratégico.

La Ley Orgánica de Presupuesto para el Sector Público, No. 423-06 de República Dominicana que en el párrafo del Artículo 1 establece que el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública está relacionado con el sistema de presupuesto, lo que implica que cada institución del estado debe sujetarse a la normatividad establecida para este fin.

Así mismo, que la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 se estableció mediante la Ley 1-12 y el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública mediante la Ley 498-06, junto con el Decreto No. 493-07 que aprueba el Reglamento, los demás reglamentos de aplicación, y siguiendo los lineamientos generales, principios y objetivos establecidos por el Gobierno, y de acuerdo a las instrucciones del Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo mediante la formulación del Plan Nacional Plurianual del Sector Público correspondiente al periodo 2021-2024.

En la Ley Orgánica 590 de 2016, se estableció en los artículos 138 el principio de transparencia y en el artículo 175 la sujeción a los sistemas nacionales de planificación como el marco normativo para tener en cuenta para la formulación de los diferentes procesos de planificación.

Comprometidos y respetuosos de este marco normativo el nivel directivo de la Policía Nacional ha desarrollado el presente Plan Estratégico Institucional, el cual ha de considerar

durante su formulación, implementación y evaluación el respeto por todos los instrumentos internacionales de derechos humanos de los cuales forme parte el Estado Dominicano.

3.2 Visión

Ser reconocida como la institución líder en servicios de seguridad ciudadana, mediante una labor profesional, competente, confiable, transparente y efectiva, sustentada en el apoyo y la colaboración de la comunidad; comprometida con la constitución, para garantizar la paz y la convivencia pacífica.

3.3 Misión

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.

3.4 Valores

- **Disciplina**

La disciplina policial es la actitud de respeto y cumplimiento de las leyes, reglamentos, procedimientos que constituyen la base fundamental sobre la cual descansa la estructura de la Policía Nacional.

- **Integridad**

Actuar con integridad, observando en todo momento el código de ética de la institución, absteniéndose, particularmente, de incurrir o consentir actos de corrupción, con la obligación de informarlos a su superior inmediato.

- **Vocación de servicio**

Los miembros de la Policía Nacional están obligados a llevar a cabo sus funciones con total dedicación, entrega y esmero, debiendo intervenir siempre, en cualquier tiempo o lugar, se hallaren en servicio o con ocasión de él, en defensa de las personas, la Constitución y las leyes.



Momento
estratégico

4

Momento estratégico

4.1 Ejes y objetivos estratégicos

Calidad del Servicio

1

2

Fortalecimiento Institucional

3

4

Educación y Bienestar del Talento Humano

Transformación de la cultura



EJE

1

Calidad
del Servicio

EJE 1

Calidad del Servicio

1.1

Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos y/o situaciones de riesgo con la finalidad de fomentar la convivencia pacífica.

Descripción	<p>Incluye los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotación, turnos y horarios. • Estándares en cuanto a tiempo y calidad de respuesta. • 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?	Director Central de Prevención.
Involucrados	Ministerio de Interior y Policía, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Central de Recursos Humanos, Departamento de Ingeniería.
¿Cuál es el resultado esperado?	<p>Reducidos los índices de criminalidad a nivel nacional.</p> <p>Un sistema de patrullaje que cumpla con estándares y que reduzca de manera efectiva los índices de criminalidad.</p>
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la tasa de homicidios. • Reducción del tiempo de respuesta a emergencias.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
1.1.1. Gestionar la construcción, remozamiento y equipamiento de Dotaciones Policiales	Director Administrativo y Financiero. Departamento de Ingeniería.	Marzo 2023
1.1.2. Establecer turnos y horarios de servicio que dignifiquen la función policial.	Director Central de Recursos Humanos.	Junio 2022
1.1.3. Implementar Planes Locales de Seguridad Ciudadana en los municipios del país.	Ministerio de Interior y Policía	Diciembre 2024
1.1.4. Establecer un protocolo para entrega de uniformes y avituallamiento semestralmente.	Director de Planificación y Desarrollo	Febrero 2022
1.1.5. Diseñar e implementar los procesos y procedimientos del proceso misional de prevención en las direcciones operativas de la institución.	Director de Planificación y Desarrollo	Mayo 2023
1.1.6. Diseñar un programa de capacitación y concientización a los ciudadanos sobre la importancia de la seguridad turística en el país, en coordinación con el Ministerio de Turismo.	Director Central de Policía de Turismo	Febrero 2022
1.1.7. Gestionar los recursos necesarios para garantizar los servicios de Seguridad Turística.	Director Central de Policía de Turismo	Enero 2024
1.1.8. Aplicar encuestas de satisfacción en los polos turísticos.	Director Central de Policía de Turismo	Noviembre 2024
1.1.9. Gestionar la preparación, aplicación y cumplimiento de los operativos de prevención de seguridad turística.	Director Central de Policía de Turismo	Octubre 2024
1.1.10. Garantizar los servicios de seguridad en los polos turísticos a nivel nacional.	Director Central de Policía de Turismo	Diciembre 2024



Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Prevención

Información general de indicador

Nombre de indicador: 1.1.1 Tasa de homicidios por cada 100,000 habitantes.	Línea Base Año: 2020 Valor: 9.1
Objetivo estratégico: 1.1 Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos y/o situaciones de riesgo con la finalidad de fomentar la convivencia pacífica.	Meta Año: 2024 Valor: 7.0
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la incidencia de los homicidios en el total de la población.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	
Frecuencia de medición: Anual	Unidad de medida: Tasa

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $TH = (NTH/PT) \times 100,000$

Leyenda:

TH = Tasa de Homicidios.

NTH = Número Total de Homicidios.

PT = Población Total.

Unidad responsable: Dirección Central de Prevención**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 1.1.2 Capacidad de respuesta con relación al tiempo establecido.	Línea Base Año: 2020 Valor: 22:40
Objetivo estratégico: 1.1 Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos y/o situaciones de riesgo con la finalidad de fomentar la convivencia pacífica.	Meta Año: 2024 Valor: 15:00
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el tiempo promedio de respuesta a los eventos del 9-1-1 desde la llamada hasta la llegada de la unidad al lugar.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad	
Frecuencia de medición: Anual	Unidad de medida: minutos

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $CR = (\sum PM) / 12$	
Leyenda: CR = Capacidad de Respuesta. $\sum PM$ = Sumatoria de promedio de minutos por mes. 12 = Numero de meses.	
Observaciones: El tiempo estándar de respuesta es de 10 minutos.	

Unidad responsable: Dirección Central de Prevención**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 1.1.3 Porcentaje de zonas patrulladas por cuadrantes a nivel nacional.	Línea Base Año: 2019 Valor: 54%
Objetivo estratégico: 1.1 Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos y/o situaciones de riesgo con la finalidad de fomentar la convivencia pacífica.	Meta Año: 2024 Valor: 70%
Descripción del indicador: Este indicador mide el porcentaje de zonas patrulladas por cuadrantes y corredores.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $PZP = (CZP/CC) \times 100$
Leyenda: PZP = Porcentaje de Zonas Patrulladas. CZP = Cantidad de Zonas Patrulladas. CC = Cantidad de Cuadrantes y Corredores establecidos.

EJE 1

Calidad del Servicio

1.2

Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.

<p>Descripción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la Dirección Central de Asuntos Internos de forma que cumpla a cabalidad lo establecido en la 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 miembros de la Policía Nacional. • Automatizar mediante herramientas tecnológicas la fiscalización del cumplimiento de toda la normativa interna, incluyendo entre otras el régimen disciplinario y los servicios policiales en todas las áreas, para asegurar la confiabilidad, efectividad y transparencia de la Policía Nacional. • Mejorar las Investigaciones de todas las violaciones a la normativa interna que no constituyan crimen, delito o acto de corrupción, observando en todo momento el debido proceso de ley para garantizar los derechos individuales de nuestros miembros. • Fortalecer la disciplina de los miembros de la institución a través de un régimen de consecuencias proporcional, aplicando todas las sanciones disciplinarias que se deriven de cualquiera de los procesos de investigación mediante el debido proceso.
<p>¿Quién es el responsable?</p>	<p>Inspector General y Director de Asuntos Internos.</p>
<p>¿Cuál es el resultado esperado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectivos procesos de investigación sobre la ética y las inconductas policiales. • Reducción de los niveles de infracciones cometidas por miembros de la Policía Nacional. • Cumplir con los procesos misionales de la Inspectoría General para velar por el fiel cumplimiento de la Constitución, las leyes y los reglamentos disciplinarios de la Institución.
<p>¿Para cuándo?</p>	<p>2024</p>
<p>¿Cómo se va a medir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones de destituciones y sanciones a partir de los miembros investigados. • Casos de corrupción policial investigados. • Charlas de orientación realizadas. • Cantidad de Informes, Investigaciones y Sanciones realizadas por los Inspectores Adjuntos.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?

1.2.1. Gestionar capacitación específica sobre procesos de investigaciones internas.	Director de asuntos internos	Junio 2024
1.2.2. Diseñar y promover una política anticorrupción a lo interno de la policía Nacional.	Director de asuntos internos	Diciembre 2024
1.2.3. Implementar un sistema de gestión de casos soportado en una plataforma tecnológica	Director de asuntos internos	Abril 2023
1.2.4. Ampliar la cobertura de servicios de la Dirección de Asuntos Internos en todo el país.	Director de asuntos internos	Agosto 2024
1.2.5. Fortalecer la Dirección de Asuntos Internos con personal humano y medios logísticos	Director de asuntos internos	Julio 2024
1.2.6. Automatizar mediante herramientas tecnológicas la fiscalización del cumplimiento de toda la normativa interna.	Inspector General	Diciembre 2024
1.2.7. Mejorar las Investigaciones de todas las violaciones a la normativa interna que no constituyan crimen, delito o actos de corrupción.	Inspector General	Noviembre 2024
1.2.8. Fortalecer la disciplina de los miembros de la institución a través de un régimen de consecuencias proporcional.	Inspector General	Octubre 2024



Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Asuntos Internos	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.2.1 Porcentaje de recomendaciones, destituciones y sanciones a partir de miembros investigados.	Línea Base Año: 2019 Valor: 48%
Objetivo estratégico: 1.2 Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.	Meta Año: 2024 Valor: 30%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de los miembros policiales que es recomendada su destitución o sanción de los investigados en Asuntos Internos.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PR = (CDS/CMI) \times 100$	
Leyenda: PR=Porcentaje de Recomendaciones CDS=Cantidad de Miembros Destituidos y Sancionados. CMI= Cantidad de Miembros Investigados.	



Unidad responsable: Dirección de Asuntos Internos**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 1.2.2 Cantidad de policías investigados en casos de corrupción policial.	Línea Base Año: 2019 Valor: 877
Objetivo estratégico: 1.2 Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.	Meta Año: 2024 Valor: 500

Descripción del indicador: Este indicador permite cuantificar la incidencia de casos de corrupción policial.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: CCC

Leyenda:

CPI=Cantidad de Policías Investigados.

Unidad responsable: Dirección de Asuntos Internos**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 1.2.3 Cantidad de charlas de orientación realizadas.	Línea Base Año: 2019 Valor: 879
Objetivo estratégico: 1.2 Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.	Meta Año: 2024 Valor: 5,000

Descripción del indicador: Este indicador permite cuantificar la cantidad de charlas de orientación realizadas.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: N/A

EJE 1

Calidad del Servicio

1.3

Mejorar la capacidad de respuesta en las investigaciones criminales e inteligencia delictiva.

Descripción	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos y estándares del área. • Relaciones interinstitucionales (Ministerio Público, Superintendencia de Bancos, Ministerio del Interior, etc.). • Fortalecer el área de investigación en capacitación, logística y personal humano. • Coordinación con los organismos de inteligencia (DINTEL, Centro de Comando, Control, Comunicaciones, Computadoras, Ciberseguridad e Inteligencia de las Fuerzas Armadas (C5i), Departamento Nacional de Investigaciones, etc.). • Coordinación con organismos internacionales y multilaterales (Interpol, FBI, DEA y otros). • Integridad en el manejo de las informaciones.
¿Quién es el responsable?	<p>Director Central de Investigación y Director Central de Inteligencia.</p>
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento en la cantidad de casos resueltos del área. • 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. • Mejora de la inteligencia prospectiva y proactiva. • Incremento de la información de inteligencia recolectada y procesada. • Servir de soporte a las demás áreas, tales como: DICRIM, DICAL, Dirección Central Antipandillas y la Dirección Central de Prevención. • Una mejoría sustancial en las labores de inteligencia sensitiva y estratégica.
¿Para cuándo?	<p>2024</p>
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de denuncias recibidas. • Cantidad y porcentaje de casos resueltos. • Levantamientos de información de inteligencia.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?

1.3.1. Implementar el Manuales de Procesos y Procedimientos de Investigaciones.	Director Central de Investigación	Enero 2023
1.3.2. Aprobar e implementar la estructura organizativa de la Dirección Central de Investigación.	Consejo Superior, Director Central de Investigación	Marzo 2022
1.3.3. Diseñar un plan de fortalecimiento del área de investigación, mediante la identificación de necesidades.	Director Central de Investigación, Encargado Adjunto de Planificación.	Marzo 2022
1.3.4. Desarrollar un sistema de cadena de custodia que asegure las condiciones necesarias para garantizar la preservación de la evidencia recolectada.	Director Central de Investigación, Subdirección de Policía Científica	Abril 2024
1.3.5. Establecer un mecanismo formal de coordinación interinstitucional con el ministerio público y la Dirección Nacional de Control de Drogas que permita construir confianza, trabajo en equipo y la integración de la información necesaria para el desarrollo de las actividades a cargo de las tres instituciones.	Director Central de Investigación, Encargado Adjunto de Planificación	Agosto 2021
1.3.6. Establecer servicios policiales de investigación en los controles aduanales para la investigación del tráfico ilegal de armas de fuego.	Director Central de Investigación	Febrero 2024
1.3.7. Aprobar e implementar el Manual de Procesos y Procedimientos de Inteligencia Delictiva.	Director Central de Inteligencia, Encargado Adjunto de Planificación	Enero 2022
1.3.8. Fortalecer la recolección de información mediante la implementación de la tecnología apropiada.	Director Central de Inteligencia	Agosto 2023
1.3.9. Implementar un plan de fortalecimiento del área de inteligencia, que incluya personal humano, capacitación y logística.	Director Central de Inteligencia.	Agosto 2023

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Investigación	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.3.1 Porcentaje de casos resueltos de investigación criminal con relación a los recibidos.	Línea Base Año: 2019 Valor: 43%
Objetivo estratégico: 1.3 Mejorar la capacidad de respuesta en las investigaciones criminales e inteligencia delictiva.	Meta Año: 2024 Valor: 70%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de casos de investigación criminal resueltos con relación a los recibidos.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PCR = (CRe / CRo) \times 100$	
Leyenda: PCR = Porcentaje de Casos Resueltos. CRe = Cantidad de Casos Resueltos. CRo = Cantidad de Casos Recibidos.	
Unidad responsable: Dirección Central de Inteligencia	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.3.2 Cantidad de levantamientos de información de inteligencia realizados con relación al año anterior.	Línea Base Año: 2020 Valor: 793
Objetivo estratégico: 1.3 Mejorar la capacidad de respuesta en las investigaciones criminales e inteligencia delictiva.	Meta Año: 2024 Valor: 950
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la diferencia de los levantamientos de inteligencia realizados con relación al período anterior.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: valor absoluto
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $LI = (LPA - LUP)$	
Leyenda: LI = Levantamiento de Información. LPA = Levantamientos Período Actual. LUP = Levantamientos Último Período.	



EJE 1

Calidad del Servicio

1.4

Implementar la Estrategia Integral de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar, a través de programas para generar conciencia en cuanto a las relaciones pacíficas con enfoque integral en familia y se instauren las capacidades de prevención, investigación, control y persecución de agresores.

Descripción	Este objetivo incluye el desarrollo de talleres y charlas dirigidas a los miembros de nuestra institución y a las comunidades en sentido general, para lograr una prevención integral de sensibilización y lucha contra la violencia de genero e intrafamiliar, con el objetivo de crear conciencia del valor de la vida y las relaciones pacíficas. Brindar una atención integral y acompañamiento a las víctimas de violencia en la ruta crítica después de esta realizar una denuncia, con la ampliación de la cobertura a nivel nacional.
¿Quién es el responsable?	Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar.
¿Cuál es el resultado esperado?	Reducir el número de casos de Violencia Domestica e intrafamiliar y los Femicidio en el país.
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	Porcentaje de Órdenes de Arresto Ejecutadas. Cantidad de Persona Sensibilizados.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?

<p>1.4.1. Aprobar la creación de la Comisión Institucional para la familia y la mujer CIFAMU con el objetivo de realizar una gestión articulada al interior de la Policía y con otras instituciones.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Noviembre 2022</p>
<p>1.4.2. Estructurar un Modelo de gestión y articulador que permita dar respuesta al a todas las acciones realizadas en esta Dirección.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Abril 2024</p>
<p>1.4.3. Definir los procedimientos de prevención, investigación de la violencia intrafamiliar y de género.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Febrero 2023</p>
<p>1.4.4. Ampliar la cobertura de la DEAMVI a nivel nacional para brindar mejor servicio a la ciudadanía, a través desarrollo del personal, equipamiento logístico y tecnológico.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Mayo 2024</p>
<p>1.4.5. Fortalecer la Red de coordinación Interinstitucional de Violencia de género e intrafamiliar (RECIVI) para dar respuesta efectiva a las víctimas de violencia intrafamiliar, en coordinación con el Ministerio Público.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Junio 2024</p>
<p>1.4.6. Promover la unidad familiar a través de programas sociales de sensibilización a la ciudadanía para generar conciencia del valor de las relaciones pacíficas.</p>	<p>Directora Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Agosto 2024</p>

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.4.1 Porcentaje de órdenes de arresto ejecutadas.	Línea Base Año: 2020 Valor: 60%
Objetivo estratégico: 1.4 Implementar la Estrategia Integral de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar, a través de programas para generar conciencia en cuanto a las relaciones pacíficas con enfoque integral en familia y se instauren las capacidades de prevención, investigación, control y persecución de agresores.	Meta Año: 2024 Valor: 70%
Descripción del indicador: Este indicador permite determinar el porcentaje de órdenes de arresto ejecutadas de acuerdo a las recibidas.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: POAE= (OAE/OAR) x 100	
Leyenda: POAE= Porcentaje de Órdenes de Arresto Ejecutadas. OAE= Órdenes de Arresto Ejecutadas. OAR= Órdenes de Arresto Recibidas.	
Unidad responsable: Dirección Especializada de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.4.2 Cantidad de personas sensibilizadas.	Línea Base Año: 2019 Valor: 7,702
Objetivo estratégico: 1.4 Implementar la Estrategia Integral de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar, a través de programas para generar conciencia en cuanto a las relaciones pacíficas con enfoque integral en familia y se instauren las capacidades de prevención, investigación, control y persecución de agresores.	Meta Año: 2024 Valor: 50,000
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de personas que son sensibilizadas en temas de violencia intrafamiliar.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: N/A	



EJE 1

Calidad del Servicio

1.5

Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, de forma que se adopten nuevas prácticas que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.

Descripción	Incluye la atención a las siguientes rutas del proceso de recepción de denuncias: <ul style="list-style-type: none"> • Atención de denuncias presenciales en las dotaciones 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, aplicación móvil). • Ampliación de los Centros de Atención al Ciudadano en las dependencias policiales, para recibir denuncias presenciales del ciudadano.
¿Quién es el responsable?	Director de Tecnología de la Información y Comunicación.
Involucrados	Director 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?	2024

¿Cómo se va a medir?



- 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 casos sometidos que fallan por deficiencias en la recepción de denuncias.
- Cantidad de llamadas atendidas en el tiempo de respuesta establecido.
- Cantidad de Centros de Atención al Ciudadano, inaugurados en las dependencias policiales, con relación a los existentes.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?

1.5.1. Gestionar la instalación de Centros de Atención al Ciudadano en todas las dependencias policiales.	Director de Tecnología de la Información y Comunicación	Octubre 2024
1.5.2. Mejorar la calidad del servicio adoptando estándares que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.	Director de Tecnología de la Información y Comunicación	Agosto 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.5.1 Porcentaje de denuncias atendidas en los Centros de Atención al Ciudadano en relación con las reportadas.	Línea Base Año: 2019 Valor: 53%
Objetivo estratégico: 1.5 Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, de forma que se adopten nuevas prácticas que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.	Meta Año: 2024 Valor: 90%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de denuncias atendidas en los Centros de Atención al Ciudadano en relación con las reportadas.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PDA = (Cantidad\ de\ denuncias\ atendidas / Cantidad\ de\ denuncias\ reportadas) \times 100$	
Leyenda: PDA = Porcentaje de Denuncias Atendidas. CDA = Cantidad de Denuncias Atendidas. CDR = Cantidad de Denuncias Reportadas.	

Unidad responsable: Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

Información general de indicador

Nombre de indicador: 1.5.2 Índice de satisfacción de los ciudadanos y ciudadanas con relación a la atención recibida al hacer la denuncia.

Línea Base

Año: 2019

Valor: 0

Objetivo estratégico: 1.5 Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, de forma que se adopten nuevas prácticas que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.

Meta

Año: 2024

Valor: 80

Descripción del indicador: Este indicador permite medir el índice de satisfacción de los ciudadanos y ciudadanas con relación a la atención recibida al realizar la denuncia.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad

Unidad de medida:

Índice de satisfacción

Frecuencia de medición: Anual

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $ISA = (\Sigma PES / 5NE * NC) 100$

Leyenda:

ISA = Índice de Satisfacción

ΣPES = Sumatoria de Puntuaciones de Encuestas de Satisfacción

5NE = 5 Niveles por Número Encuestas.

NC = Número de Ciudadanos y Ciudadanas.

Unidad responsable: Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación

Información general de indicador

Nombre de indicador: 1.5.3 Cantidad de Centros de Atención al Ciudadano, inaugurados en las dependencias policiales

Línea Base

Año: 2019

Valor: 135

Objetivo estratégico: 1.5 Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, de forma que se adopten nuevas prácticas que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.

Meta

Año: 2024

Valor: 717

Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de Centros de Atención al Ciudadano, inaugurados en las dependencias policiales.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado

Unidad de medida:

valor absoluto

Frecuencia de medición: Anual

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: N/A



EJE 1

Calidad del Servicio

1.6

Aplicar efectivamente la Ley de Tránsito No. 63-17 a nivel nacional, de forma que reduzca la ocurrencia de accidentes, lesionados y muertes en las vías.

Descripción	<p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campañas de educación vial, tanto al ciudadano como a los agentes de la Policía Nacional. • Implementación de estrategias para mejorar la aplicación de la ley de tránsito, en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento universal (aplicación de la ley para todos los ciudadanos). - 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. - 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, en coordinación con las instancias correspondientes.
¿Quién es el responsable?	Director de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre.
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campañas de educación llevadas a cabo. • Programas específicos de mejora de aplicación de la ley. <p>Mediciones de Efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Fluidez en las vías.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?

1.6.1. Incrementar el parque vehicular de DIGESETT para fortalecer la Seguridad Vial.	Director General de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre (DIGESETT)	Diciembre 2022
1.6.2. Aumentar la capacidad operativa del talento humano.	Director General de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre (DIGESETT)	Diciembre 2024
1.6.3. Incrementar la cantidad de operativos de fiscalización, relacionados al exceso de velocidad, verificación de condiciones de luces y alcoholimetría.	Director General de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre (DIGESETT)	Diciembre 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Seguridad de Tránsito y Transporte Terrestre

Información general de indicador

Nombre de indicador: 1.6.1 Tasa de accidentes de tránsito por cada 100,000 habitantes.	Línea Base Año: 2019 Valor: 188.6
Objetivo estratégico: 1.6 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.	Meta Año: 2024 Valor: 152.5

Descripción del indicador: Este indicador permite determinar la tasa de ocurrencia de accidentes de tránsito.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Tasa.
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $TAT = (CAR/HAB) \times 100,000$

Leyenda:

TAT = Tasa de Accidentes de Tránsito

CAR = Cantidad de Accidentes de Tránsito.

HAB = Cantidad de Habitantes, según proyección ONE.

Observaciones: Este indicador vincula otras instituciones externas, o sea que no depende solamente de DIGESETT.

EJE 1

Calidad del Servicio

1.7

Desarrollar un plan de proximidad y articulación con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional.

Descripción	<p>El Plan de Proximidad y Articulación tomará en cuenta entidades de la sociedad civil que sean representativas a nivel nacional. También establecerá los mecanismos de comunicación e interacción de dos vías, fortalecimiento del vínculo con la comunidad y dando a conocer la filosofía de proximidad a la institución y la ciudadanía, esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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?	Director de la Policía Comunitaria.
Involucrados	Dirección Central de Prevención, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Comunicaciones Estratégica.
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecido el vínculo de confianza de comunicación y colaboración entre las entidades de la sociedad civil y la Policía Nacional. • Implantada la filosofía de policía de proximidad y acercamiento con la comunidad.
¿Para cuándo?	2023
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de entidades de la sociedad civil involucradas (ámbito nacional). • Cantidad de eventos realizados con las entidades de la sociedad civil. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
1.7.1. Implementar un Plan de Proximidad y Articulación con la Sociedad Civil.	Director de la Policía Comunitaria	Noviembre 2022
1.7.2. Impulsar un modelo de policía comunitaria al servicio de los intereses de la población.	Director de la Policía Comunitaria	Octubre 2023
1.7.3. Establecer instrumento de medición y seguimiento a los programas comunitarios de acercamiento con la comunidad.	Director de la Policía Comunitaria, Director de Planificación y Desarrollo, P.N.	Septiembre 2023
1.7.4. Fortalecer el Área de Deporte de la Policía Nacional.	Director de la Policía Comunitaria	Agosto 2022
1.7.5. Establecer protocolo, Políticas y Procedimientos para la selección, ingreso y entrenamiento de los deportistas en general.	Director de la Policía Comunitaria, Director Central de Recursos Humanos, P.N., Director de Planificación y Desarrollo, P.N.	Julio 2023

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Policía Comunitaria	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 1.7.1 Porcentaje de actividades de articulación con la comunidad con relación a lo planeado.	Línea Base Año: 2019 Valor: 36%
Objetivo estratégico: 1.7 Desarrollar un plan de proximidad y articulación con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional.	Meta Año: 2024 Valor: 70%
Descripción del indicador: Este indicador mide el porcentaje de actividades de articulación y proximidad policial para fortalecimiento de los vínculos institucionales con la sociedad civil.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PAR = (CAR/CAP) \times 100$	
Leyenda: PAR = Porcentaje de Actividades Realizadas CAR = Cantidad de Actividades Realizadas CAP = Cantidad de Actividades Programadas	





EJE

2

Fortalecimiento
Institucional

EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.1

Desarrollar e implementar los manuales de políticas, procesos y procedimientos, reglamentos y códigos institucionales, respecto a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación y seguimiento.

Descripción	Este plan de actualización y estandarización incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de medición y de evaluación de los procesos. • Cumplir con los estándares de los sistemas de certificación ISO. • Diseño y la implementación de los cambios a la estructura organizacional de la institución. • Cumplir con los requerimientos del modelo CAF. • Gestión de Carta Compromiso al Ciudadano. 	
¿Quién es el responsable?	Director de Planificación y Desarrollo.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Lograr la eficiencia administrativa y sostenibilidad gerencial de los procesos. <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
¿Para cuándo?	2024	
¿Cómo se va a medir?	Cantidad de manuales diseñados e implementados.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.1.1. Identificar cantidad de áreas que serán intervenidas para la formulación de los manuales de procesos.	Director de Planificación y Desarrollo	Noviembre 2021
2.1.2. Rediseñar procesos identificados.	Director de Planificación y Desarrollo	Diciembre 2024
2.1.3. Implementar procesos diseñados.	Director de Planificación y Desarrollo	Diciembre 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Planificación y Desarrollo

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.1.1 Porcentaje de manuales implementados con relación a lo programado.

Línea Base
Año: 2019
Valor: 24%

Objetivo estratégico: 2.1 Desarrollar e implementar los manuales de políticas, procesos y procedimientos, reglamentos y códigos institucionales, respecto a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación y seguimiento.

Meta
Año: 2024
Valor: 80%

Descripción del indicador: Este indicador permite medir los manuales que han sido implementados con relación a lo planificado.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad

Unidad de medida:
Porcentaje

Frecuencia de medición: Anual

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $PMI = (CAMI/CAMP) \times 100$

Leyenda: PMI = Porcentaje de Manuales Implementados

CAMI = Cantidad de Manuales Implementados

CAMP = Cantidad de Manuales Programados



EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.2

Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos de las áreas misionales y administrativas.

Descripción	<p>Abarca los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (software) 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. • Infraestructura de Radiocomunicación con tecnología.
¿Quién es el responsable?	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación
¿Cuál es el resultado esperado?	Plataforma Tecnológica implantada, cumpliendo con las mejores prácticas internacionales para un cuerpo de policía.
¿Para cuándo?	2023
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Implementación Infraestructura de Radiocomunicación con tecnología. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (cantidad de veces que el sistema se cae, etc.) en la Plataforma Tecnológica.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.2.1. Mejorar y actualizar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Agosto 2024
2.2.1.1. Diseñar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información, incluyendo características de redundancia, planes de contingencia y continuidad del servicio.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Febrero 2023
2.2.1.2. Revisar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección General P.N., Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Mayo 2023
2.2.1.3. Ajustar diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Noviembre 2023
2.2.1.4. Aprobar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Consejo Superior Policial	Diciembre 2023
2.2.1.5. Implementar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Enero 2024
2.2.1.6. Llevar a cabo una evaluación y auditorías especializadas a la infraestructura de la plataforma de Tecnología de Información.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación, auditor externo	Agosto 2024
2.2.2. Mejorar y actualizar la estructura de software de la Plataforma de Tecnología de Información	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Febrero 2024
2.2.2.1. Diseñar mapa de aplicaciones (software) de la Plataforma de Tecnología de Información (software) para todas y cada una de las instancias usuarias de la plataforma tecnológica.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Abril 2022
2.2.2.2. Revisar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Dirección General P.N., Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Julio 2022
2.2.2.3. Ajustar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	Director de Tecnologías de la Información y Comunicación	Julio 2023

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.2.1 Porcentaje de procesos implementados en la plataforma tecnológica de acuerdo a lo programado.

Línea Base

Año: 2019

Valor: 30

Objetivo estratégico: 2.2 Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos de las áreas misionales y administrativas.

Meta

Año: 2024

Valor: 90

Descripción del indicador: Este indicador permite medir la implementación de nuevos procesos en la plataforma tecnológica de la Policía Nacional.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado

Frecuencia de medición: Semestral

Unidad de medida:

Porcentaje

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $PPI = (CPI/ CPP) \times 100$

Leyenda:

PPI = Porcentaje de Procesos Implementados

CPI = Cantidad de Procesos Implementados

CPP = Cantidad de Procesos Programados



EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.3

Implementar el Modelo de comunicaciones estratégicas para promover la corresponsabilidad desde un nuevo relacionamiento y consolidar la legitimidad institucional y la credibilidad en la labor policial.

Descripción	El Modelo de Comunicaciones Estratégicas incluye los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de construcción de relaciones y vínculos. • Gestión sistémica con ejes de acción que aportan a la misión de la institución. • Comunicación construida desde las diferentes realidades del país. • Gestión en red para sumar esfuerzos. • Plataforma de medios integral hacia los integrantes de la institución, la comunidad y otras instituciones. • Estrategias de comunicación a largo plazo con base en la metodología del modelo. 	
¿Quién es el responsable?	Director de Comunicaciones Estratégicas	
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorada la calidad de la comunicación institucional, tanto interna como externa. • Mejorada la imagen institucional. 	
¿Para cuándo?	2023	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Comunicaciones Estratégicas implementado. • Cantidad de visitas al sitio de Internet de la Policía Nacional. • Cantidad de seguidores en las redes sociales. Mediciones de efectividad: <ul style="list-style-type: none"> • Medición de la gestión de las informaciones a través de las redes sociales. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.3.1. Divulgar el Modelo de Comunicaciones Estratégicas a nivel nacional.	Directora de Comunicaciones Estratégicas	Octubre 2023
2.3.2. Implementar niveles de Co-responsabilidad de acuerdo a lo establecido en el modelo.	Directora de Comunicaciones Estratégicas	Julio 2022

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Comunicaciones Estratégicas	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 2.3.1 Nivel de implementación del Modelo de Comunicaciones Estratégicas.	Línea Base Año: 2020 Valor: 20
Objetivo estratégico: 2.3 Implementar el Modelo de comunicaciones estratégicas para promover la corresponsabilidad desde un nuevo relacionamiento y consolidar la legitimidad institucional y la credibilidad en la labor policial.	Meta Año: 2024 Valor: 100
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el nivel implementación del Modelo de Comunicaciones Estratégicas.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: N/A
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: N/A	
Unidad responsable: Dirección de Comunicaciones Estratégicas	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 2.3.2 Incremento de la Cantidad de seguidores de la Policía Nacional por la red Twitter	Línea Base Año: 2020 Valor: 8.2%
Objetivo estratégico: 2.3 Actualizar el Plan de Comunicación Institucional en cuanto a la divulgación y publicación de información dirigida a la comunidad.	Meta Año: 2024 Valor: 20%
Descripción del indicador: Este indicador permite determinar qué porcentaje incrementó el número de seguidores de la Policía Nacional por la red Twitter.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Número de seguidores
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $\Delta Qt = \frac{(Qt_f - Qt_i)}{Qt_i} 100$	
Leyenda: ΔQt = Incremento del Porcentaje del Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Twitter. Qt_i = Número de seguidores de la Policía Nacional por la Red Twitter al Inicio del Período. Qt_f = Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Twitter al Final del Período.	

Unidad responsable: Dirección de Comunicaciones Estratégicas**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 2.3.3 Incremento de la Cantidad de seguidores de la Policía Nacional por Facebook.	Línea Base Año: 2020 Valor: 23.2%
Objetivo estratégico: 2.3 Actualizar el Plan de Comunicación Institucional en cuanto a la divulgación y publicación de información dirigida a la comunidad.	Meta Año: 2024 Valor: 35%
Descripción del indicador: Este indicador permite determinar qué porcentaje incrementó el número de seguidores de la Policía Nacional por la red Facebook.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Número de seguidores
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos**Fórmula de cálculo:** $\Delta Qf = \frac{(Qff-Qfi)100}{Qfi}$ **Leyenda:** Qfi ΔQf = Incremento del Porcentaje del Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Facebook.

Qfi = Número de seguidores de la Policía Nacional por la Red Facebook al Inicio del Período.

Qff = Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Facebook al Final del Período.

Unidad responsable: Dirección de Comunicaciones Estratégicas**Información general de indicador:**

Nombre de indicador: 2.3.4 Incremento de la Cantidad de seguidores de la Policía Nacional por Instagram.	Línea Base Año: 2020 Valor: 57.7%
Objetivo estratégico: 2.3 Actualizar el Plan de Comunicación Institucional en cuanto a la divulgación y publicación de información dirigida a la comunidad.	Meta Año: 2024 Valor: 60%
Descripción del indicador: Este indicador permite determinar qué porcentaje incrementó el número de seguidores de la Policía Nacional por la red Instagram.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Número de seguidores
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos**Fórmula de cálculo:** $\Delta Qi = \frac{(Qif-Qii)100}{Qii}$ **Leyenda:** Qii ΔQi = Incremento del Porcentaje del Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Instagram.

Qii = Número de seguidores de la Policía Nacional por la Red Instagram al Inicio del Período.

Qif = Número de Seguidores de la Policía Nacional por la Red Instagram al Final del Período



EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.4

Establecer criterios para la implementación del Plan de Normalización Salarial para la Policía Nacional, ajustado 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 2021 la escala salarial de la institución sea coherente con las prácticas del Estado en cuanto a valoración de puestos y compensaciones. Escala salarial aprobada por el MAP en el 2017, gestionar solicitud de carga presupuestaria. Elabora un plan de implementación gradual de la escala aprobada por el MAP en el 2019.	
¿Quién es el responsable?	Director Central de Recursos Humanos. Director Administrativo y Financiero.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Para 2024 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?	Implementación gradual hasta diciembre de 2024.	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Reajuste salarial aprobada por el Director General y por el Ministerio de Administración Pública. • Escala salarial aprobada en 2019 implementada en la institución. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.4.1. Hacer un análisis de la escala salarial aprobada en el 2017.	Director Central de Recursos Humanos / Director Administrativo y Financiero	Enero 2021
2.4.2. Elaborar propuesta salarial con los resultados del análisis realizado a la escala salarial aprobada en el 2017.	Director Central de Recursos Humanos / Director Administrativo y Financiero	Enero 2021
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.4.3. Aprobar propuesta de ajuste Salarial de la Policía Nacional.	Dirección General de la Policía / Ministerio de Administración Pública.	Enero 2021

2.4.4. Implementar propuesta de ajuste salarial de la Policía Nacional.	Director Central de Recursos Humanos / Director Administrativo y Financiero	Enero 2022
2.4.5. Elaborar un Plan para la implementación de la escala salarial aprobada en el 2019	Director Central de Recursos Humanos / Director Administrativo y Financiero	Enero 2022
2.4.6. Aprobar Plan	Dirección General de la Policía / Ministerio de Administración Pública.	Enero 2022
2.4.. Implementar Plan	Director Central de Recursos Humanos / DAF.	Enero 2022

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Recursos Humanos

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.4.1 Nivel de implementación del Plan de Normalización Salarial.	Línea Base Año: 2019 Valor: 10
Objetivo estratégico: 2.4 Establecer criterios para la implementación del Plan de Normalización Salarial para la Policía Nacional, ajustado a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública.	Meta Año: 2024 Valor: 90
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el nivel de implementación del Plan de Normalización Salarial para los miembros de la Policía Nacional.	

Características del indicador

Clasificación: Impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $PIPNS = (\sum AIPNS / APNS) \times 100$

Leyenda:

PIPNS=Porcentaje de Implementación Plan de Normalización Salarial.

$\sum AIPNS$ =Actividades Implementadas del Plan de Normalización Salarial.

APNS= Actividades Planificadas Plan de Normalización Salarial.

EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.5

Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta y/o decisión colegiada de la institución.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el tiempo de trámite de las documentaciones legales y eficientizar los procesos a través del uso de la tecnología. • Divulgar todo lo relacionado a las actualizaciones de la Normativa legal, a través de la Dirección de Comunicaciones Estratégicas. • Desarrollar charlas de inducción a nivel nacional para orientar a los miembros de la Policía Nacional sobre los procesos y normativas legales. 	
¿Quién es el responsable?	Director de Asuntos Legales	
¿Cuál es el resultado esperado?	Lograr que la institución policial responda de manera eficiente y oportuna, en cumplimiento del principio constitucional, ley sectorial institucional y las leyes que componen el bloque de constitucionalidad del Estado como institución de cumplimiento de ley.	
¿Para cuándo?	2024	
¿Cómo se va a medir?	Nivel de conocimiento de los usuarios peticionarios de los servicios y los miembros de la policía nacional con relación a las normativas y reglamentos legales.	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.5.1. Disminuir el tiempo de trámite de las documentaciones legales y eficientizar los procesos a través del uso de la tecnología.	Director de Asuntos Legales	Octubre 2024
2.5.2. Instruir a los miembros de la Policía Nacional en lo relativo a los procesos y normativas legales.	Director de Asuntos Legales	Noviembre 2024
2.5.3. Implementar los reglamentos de la ley 590-16, resoluciones y normas complementarias de la institución.	Director de Asuntos Legales	Agosto 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Asuntos Legales

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.5.1 Porcentaje de instancias colegiadas que cumplen con las normativas establecidas con relación a las instancias existentes.

Línea Base

Año: 2019

Valor: 80

Objetivo estratégico: 2.5 Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta y/o decisión colegiada de la institución.

Meta

Año: 2024

Valor: 85

Descripción del indicador: Este indicador permite determinar la cantidad de instancias colegiadas de la Policía Nacional que cumplen con sus normativas establecidas de acuerdo con el marco legal vigente.

Características del indicador

Clasificación: Impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado

Unidad de medida:

Frecuencia de medición: Trimestral

Porcentaje

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $CICCNE = (ICE - ICNCNE) / ICE \times 100$

Leyenda:

CICCNE = Cantidad de Instancias Colegiadas Cumpliendo con Normativas Establecidas

ICE = Instancias Colegiadas Existentes.

ICNCNE = Instancias Colegiadas No Cumpliendo Normativas Establecidas.



EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.6

Establecer criterios para realizar auditorías de procesos, de forma que se asegure el cumplimiento de las políticas, procesos, y procedimientos de la institución.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Plan de Auditoría de Procesos para la Policía Nacional • Seguimiento y monitoreo a las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI). 	
¿Quién es el responsable?	Director de Control Interno	
¿Cuál es el resultado esperado?	Establecidos los procesos de auditoría interna, dentro de un contexto de aseguramiento de la calidad y mejora continua.	
¿Para cuándo?	2023	
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de reportes de auditoría de procesos realizados. • Cantidad de procesos auditados. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.6.1. Elaborar Plan de Auditoría.	Director de Control Interno	Enero 2022
2.6.2. Diseño de Formularios de auditoría.	Director de Control Interno	Enero 2022
2.6.3. Elaborar Manual de Organización y Funciones.	Director de Control Interno	Julio 2022
2.6.4. Diseñar un Sistema Informático para el registro, control y seguimientos de las auditorías.	Director de Control Interno y la Director de Tecnología de la Información y Comunicación	Febrero 2023
2.6.5. Asegurar el cumplimiento institucional en el Sistema de las Normas Básicas de Control Interno.	Director de Control Interno.	Diciembre 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Control Interno

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.6.1 Porcentaje de auditorías realizadas de acuerdo a las programadas.	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.6 Establecer criterios para realizar auditorías de procesos, de forma que se asegure el cumplimiento de las políticas, procesos, y procedimientos de la institución.	Meta Año: 2024 Valor: 85
Descripción del indicador: Este indicador permite cuantificar la cantidad de auditorías realizadas de acuerdo a lo programado.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $PAR = (\sum AR / CAP) \times 100$

Leyenda:

PAR = Porcentaje de Auditorías Realizadas.

$\sum AR$ = Sumatoria de Auditorías Realizadas.

CAP = Cantidad de Auditorías Programadas



EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.7

Garantizar el fortalecimiento y desarrollo de los servicios de salud en un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción y la prevención de las enfermedades de los miembros de la policía, sus familiares y pensionados.

Descripción	El objetivo conlleva el fortalecimiento de los servicios de salud de la Policía, así como todos los programas y todas las políticas con incidencia laboral o de seguridad social.		
¿Quién es el responsable?	Director de Sanidad Policial. Director del Hospital General Docente (HOSGEDOPOL).		
¿Cuál es el resultado esperado?	Servicios de salud fortalecidos, unificados y coherentes, que cumplan con estándares de calidad integral.		
¿Para cuándo?	Implementación, diciembre 2021 Medición, enero 2023		
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción de los usuarios • Personal capacitado con relación a lo planificado • Reducción del tiempo de espera en consulta externa • Reducción de Glosa ante las ARS • Número de quejas resueltas de acuerdo a las presentadas 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?			
2.7.1.	Implementar los procesos y procedimientos administrativos.	Director HOSGEDOPOL	Noviembre 2021
2.7.2.	Diseñar e implementar la trazabilidad interna de los procesos establecidos para reducir el tiempo espera en: laboratorio, consultas, hospitalizaciones e imágenes.	Director HOSGEDOPOL	Enero 2022
2.7.3.	Implementar programa de capacitación al personal en general en la aplicación de normas, procesos, procedimiento y protocolos médicos	Director Sanidad	Enero 2022
2.7.4.	Gestionar con atención al usuario las citas médicas recurrentes oportunas y de calidad.	Director Sanidad	Marzo 2022
2.7.5.	Rediseñar las encuestas realizadas a los usuarios del hospital y sanidad.	Director Sanidad, Director HOSGEDOPOL	Diciembre 2021

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.7.6. Gestionar proceso de habilitación de las UNAPS.	Director Sanidad	Abril 2022
2.7.8. Implementar los procesos y procedimientos de la Dirección de Sanidad Policial.	Director Sanidad	Enero 2022
2.7.9. Diseñar e implantar un programa de control y vigilancia de enfermedades crónicas a nivel nacional.	Director Sanidad	Abril 2022
2.7.10. Gestionar un plan de identificación y mitigación de riesgos laborales en nuestros agentes policiales.	Director Sanidad	Octubre 2022
2.7.11. Registrar las evidencias y dar seguimiento a los acuerdos establecidos en los comités conformados en el HOSGEDOPOL.	Director HOSGEDOPOL	Febrero 2022
2.7.12. Programar y ejecutar auditoría interna a los diferentes procesos del HOSGEDOPOL, por parte del Comité de Calidad.	Director HOSGEDOPOL	Diciembre 2022

Indicadores

Unidad responsable: Hospital General Docente / Dirección de Sanidad Policial

Información general de indicador:

Nombre de indicador: 2.7.1 Índice de satisfacción de los usuarios con relación a los servicios que brinda el hospital.	Línea Base Año: 2019 Valor: 65
Objetivo estratégico: 2.7 Garantizar el fortalecimiento y desarrollo de los servicios de salud en un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción y la prevención de las enfermedades de los miembros de la policía, sus familiares y pensionados.	Meta Año: 2024 Valor: 80

Descripción del indicador: Este indicador permite medir el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios médicos que brinda el Hospital General Docente de la Policía Nacional.

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $ISA = (\sum PES / 5NE * NUC) \times 100$

Leyenda: ISA= Índice de satisfacción.

$\sum PES$ = Sumatoria de puntuaciones de encuestas de satisfacción.

5NE = 5 Niveles por número de encuestas.

NUC= Número de Usuarios Consultados.

EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.8

Fortalecer los lazos internacionales mediante el intercambio de experiencias, para consolidar la diversidad del conocimiento en gestión policial.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar capacitaciones a nivel internacional. • Coordinar la realización de cumbres diplomáticas. • Propiciar acuerdos de cooperación internacional con agencias e instituciones interesadas. • Gestionar visitas de referenciación para el intercambio de experiencias en cuanto a gestión policial. 		
¿Quién es el responsable?	Director de Asunto Internacionales.		
Involucrados	Director de Planificación y Desarrollo.		
¿Cuál es el resultado esperado?	Fortalecidas las relaciones internacionales con los distintos cuerpos policiales del mundo.		
¿Para cuándo?	2024		
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Cumbres realizadas. • Capacitaciones gestionadas. • Proyectos gestionados. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?			
2.8.1 Gestionar proyectos y programas de cooperación internacional.	Director de Asuntos Internacionales, Director de Planificación y Desarrollo		Noviembre 2024
2.8.2 Gestionar visitas de referenciación para el intercambio de experiencias en cuanto a gestión policial.	Director de Asuntos Internacionales		Octubre 2024
2.8.3 Gestionar la realización de cumbres diplomáticas.	Director de Asuntos Internacionales		Agosto 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Asuntos Internacionales

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.8.1 Cantidad de cumbres diplomáticas realizadas	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.8 Fortalecer los lazos internacionales mediante el intercambio de experiencias, para consolidar la diversidad del conocimiento en gestión policial.	Meta Año: 2024 Valor: 1
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de cumbres diplomáticas realizadas.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: anual	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: N/A

Unidad responsable: Dirección de Asuntos Internacionales

Información general de indicador

Nombre de indicador: 2.8.1 Cantidad de capacitaciones gestionadas.	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.8 Fortalecer los lazos internacionales mediante el intercambio de experiencias, para consolidar la diversidad del conocimiento en gestión policial.	Meta Año: 2024 Valor: 12
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de capacitaciones gestionadas a través de otros cuerpos de policía.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: anual	

EJE 2

Fortalecimiento Institucional

2.9

Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.

Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en la revisión y actualización de manuales, reglamentos de los planes y programas que se llevan a cabo en el comité de retiro. • Dar a conocer de manera masiva los requisitos y procedimientos que deben llevar a cabo los miembros activos para el proceso de trámite de pensión. • Dar a conocer los reglamentos y requisitos que son exigidos por los órganos supervisores del Sistema Dominicano de Seguridad Social. • Adquisición de una plataforma tecnológica, con el propósito de administrar y unificar la base de datos. • Realizar Jornadas de Información Educación y Comunicación (IEC) a Nivel Nacional a los Miembros Jubilados Pensionados y sus dependientes. • Elaboración de Normativas Complementarias de beneficios.
¿Quién es el responsable?	Directora del Comité de Retiro
Involucrados	Consejo Superior Policial, Instituciones del Sistema Dominicano de Seguridad Social
¿Cuál es el resultado esperado?	Mejorar el acceso y disponibilidad de los servicios de salud, bienestar social y tramite de pensión de los agentes activos, en proceso de retiro, jubilados, pensionados de la Policía Nacional y sobrevivientes de estos, así como el público en general, medido por la cantidad de servicios ofrecidos.
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales de procesos y procedimientos actualizados y aprobados. • Actualización de reglamentos y manuales relacionados a los programas de asistencia social. • Cantidad de consultas en la página web institucional. • Cantidad de servicios brindados a miembros en trámite de pensión, pensionados y jubilados y sus dependientes. • Nivel de satisfacción de los usuarios por servicios brindados. • Cantidad de actividades realizadas a Nivel Nacional. • Normativas Complementarias Aprobadas

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
2.9.1. Gestionar la adquisición de un software para administrar y unificar la base de datos.	Directora Comité de Retiro	Febrero 2022
2.9.2. Gestionar la actualización y aprobación de los manuales, reglamentos de los planes y programas.	Directora Comité de Retiro	Marzo 2023
2.9.3. Divulgar y promover los reglamentos y requisitos que son exigidos el Sistema Dominicano de Seguridad Social y Consejo Superior Policial.	Directora Comité de Retiro	Agosto 2024
2.9.4. Coordinar actividades de (IEC) con las Direcciones Regionales de la Policía Nacional y otras Instituciones de Servicios.	Directora Comité de Retiro	Abril 2022
2.9.5. Realizar acuerdo institucional en materia de Riesgos Laborales.	Directora Comité de Retiro	Julio 2022

Indicadores

Unidad responsable: Dirección del Comité de Retiro	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 2.9.1 Cantidad de Manuales de procesos y procedimientos actualizados y aprobados de acuerdo a lo programado.	Línea Base Año: 2019 Valor: 5
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 5
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de Manuales de procesos y procedimientos que son actualizados y aprobados de acuerdo a lo programado.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: CMA = Cantidad de Manuales Aprobados.	

Unidad responsable: Dirección del Comité de Retiro**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 2.9.2 Cantidad de consultas en la página web institucional.	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 1,000
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de consultas realizadas a través de las visitas a nuestra página web.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Trimestral	

Cálculo y especificación de datos**Fórmula de cálculo:** N/A**Unidad responsable:** Dirección del Comité de Retiro**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 2.9.3 Cantidad de servicios brindados a miembros en trámite de pensión, pensionados y jubilados y sus dependientes.	Línea Base Año: 2019 Valor: 32,457
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 33,000
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la Cantidad de servicios brindados a miembros en trámite de pensión, pensionados y jubilados y sus dependientes.	

Características del indicador

Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Valor absoluto
Frecuencia de medición: Trimestral	

Cálculo y especificación de datos**Fórmula de cálculo:** N/A**Unidad responsable:** Dirección del Comité de Retiro**Información general de indicador**

Nombre de indicador: 2.9.4 Nivel de satisfacción de los usuarios por servicios brindados.	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 80%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el nivel de satisfacción de los usuarios por servicios brindados.	

Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $NS = (CPE/CBS) \times 100$	
NS = Nivel de Satisfacción	
CPE = Cantidad de personas encuestadas	
CBS = Cantidad de beneficiarios satisfechos	
Unidad responsable: Dirección del Comité de Retiro	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 2.9.5 Cantidad de Jornadas (IEC) realizadas con los Jubilados, Pensionados y sus dependientes	Línea Base Año: 2019 Valor: 3
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 14
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad actividades de Educación, Información y Comunicación (IEC) realizada con los Miembros Jubilados, Pensionados Y sus dependientes	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Cantidad
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: N/A	
Unidad responsable: Dirección del Comité de Retiro	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 2.9.6 Cantidad normativas aprobadas	Línea Base Año: 2019 Valor: 0
Objetivo estratégico: 2.9 Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	Meta Año: 2024 Valor: 1
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de Normativas Aprobadas de acuerdo a lo programado	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Cantidad
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: N/A	





EJE

3

Educación y Bienestar del Talento Humano

EJE 3

Educación y Bienestar del Talento Humano

3.1

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	<p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rediseñar el currículo policial. • 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. • Estandarizar el entrenamiento de los agentes, en las áreas especializadas de la institución.
¿Quién es el responsable?	Rector Instituto Policial de Educación.
¿Cuál es el resultado esperado?	<p>Fortalecidas las capacidades profesionales de los agentes de la Policía Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Nivel de formación policial estandarizado.
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones del proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de educación aprobado por el Consejo Superior Policial. • Ejecución del plan de educación policial. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articulación del currículo con el desarrollo de carrera.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
3.1.1. Rediseñar el currículo policial.	Rector Instituto Policial de Educación	Agosto 2024
3.1.2. Gestionar la acreditación de los programas educativos con el Ministerio de Educación Superior.	Rector Instituto Policial de Educación	Mayo 2023
3.1.3. Homologar con instituciones educativas nacionales e internacionales los programas de formación policial.	Rector Instituto Policial de Educación	Noviembre 2024
3.1.4. Incrementar los espacios de infraestructuras a nivel nacional para la implementación del currículo.	Rector Instituto Policial de Educación	Junio 2024

Indicadores

Unidad responsable: Instituto Policial de Educación	
Información general de indicador:	
Nombre de indicador: 3.1.1 Tasa de crecimiento de Agentes Capacitados con relación al año anterior.	Línea Base Año: 2019 Valor: 35%
Objetivo estratégico: 3.1 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.	Meta Año: 2024 Valor: 50%
Descripción del indicador: Este indicador permite determinar el porcentaje de variación de agentes capacitados en comparación con el año anterior.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $TCAC = ((ACPA / ACUP) - 1) \times 100$	
Leyenda: TCAC= Tasa de Crecimiento de agentes capacitados ACPA= Agentes Capacitados Periodo Actual. ACUP = Agentes Capacitados Último Periodo.	

EJE 3

Educación y Bienestar del Talento Humano

3.2

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 evaluación del desempeño.

Descripción	<p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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).
¿Quién es el responsable?	Director Central de Recursos Humanos.
Involucrados	Instituto Policial de Educación
¿Cuál es el resultado esperado?	Plan de Carrera diseñado e implementado.
¿Para cuándo?	2023
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
3.2.1. 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.	Director Central de Recursos Humanos. Director Planificación y Desarrollo.	Enero 2022
3.2.2. Conformación de una comisión revisora.	Rector Instituto Policial de Educación.	Abril 2022
3.2.3. Ajustes a la propuesta del Plan de Carrera.	Rector Instituto Policial de Educación, Director de Planificación y Desarrollo.	Junio 2022
3.2.4. Aprobación del Plan de Carrera.	Consejo Superior Policial	Agosto 2022
3.2.5. Implementación del Plan de Carrera.	Director Central de Recursos Humanos.	Enero 2023
3.2.6. Evaluación del Plan de Carrera, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Director Central de Recursos Humanos. Director Planificación y Desarrollo.	Marzo 2023

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Recursos Humanos	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 3.2.1 Porcentaje de avance en la implementación del Plan de Carrera.	Línea Base Año: 2019 Valor: 10
Objetivo estratégico: 3.2 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 evaluación del desempeño.	Meta Año: 2024 Valor: 80
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el avance obtenido en la implementación del Plan de Carrera, definido a través de procedimientos que detallan los lineamientos para los agentes policiales que deben recibir capacitación acorde a dicho plan.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PIPC = \left(\frac{\sum AIPC}{APNS} \right) \times 100$	
Leyenda: PIPC=Porcentaje de Implementación Plan de Carrera. $\sum AIPC$ =Actividades Implementadas del Plan de Carrera. APC= Actividades Planificadas Plan de Carrera.	

EJE 3

Educación y Bienestar del Talento Humano

3.3

Desarrollar programas de bienestar para los miembros de la Policía Nacional, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda, transporte, alimentación y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y otra índole).

Descripción	<p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar programas asistenciales: Copagos de seguros médicos, asistencia médica y psicológica, ayudas a mujeres en estado de gestación. • Desarrollar programas financieros: facilidades para recibir retribuciones en situaciones vitales excepcionales o catastrófica, prestamos, ayuda a la compra de vivienda. • Desarrollar programas de apoyo legal: Servicios jurídicos en acciones legales en servicio. • Desarrollar programas recreativos y deportivos: facilidades para las vacaciones como descuentos en hoteles, eventos y actividades que trabajan la integración de los equipos, celebraciones de la institución como fiestas, excursiones, viajes, actividades deportivas
¿Quién es el responsable?	Director Central de Recursos Humanos.
Involucrados	Dirección Administrativa y Financiera, HOSGEDOPOL; COOPOL, Asociación de Esposas de Oficiales.
¿Cuál es el resultado esperado?	<p>Mejoría en la calidad de vida de los agentes policiales.</p> <p>Mejoramiento en el clima laboral.</p> <p>Mayor motivación en la realización de sus funciones y trabajo en equipo.</p>
¿Para cuándo?	2024
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de los programas. • Plan de desarrollo para todos los miembros. • Evaluación de los programas. • Cumplimiento de los criterios establecidos para ser beneficiados. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estándares en la ejecución de los programas. • Cantidad de agentes policiales beneficiados con los diferentes programas de bienestar social.

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
3.3.1. Gestionar y formular los objetivos de los diferentes programas.	Director Central de Recursos Humanos. Director de Planificación y Desarrollo.	Junio 2022
3.3.2. Elaborar plan para gestionar los objetivos de los programas.	Director Central de Recursos Humanos.	Agosto 2022
3.3.3. Gestionar la inclusión de los programas de bienestar en el presupuesto.	Director Administrativa y Financiera. Director Central de Recursos Humanos.	Marzo 2023
3.3.4. Elaborar informe de la ejecución del plan.	DCRH, DAF HOSGEDOPOL; COOPOL, Asociación de Esposas de Oficiales.	Junio 2023
3.3.5. Evaluar los programas de bienestar, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	Director Central de Recursos Humanos / Director de Planificación y Desarrollo.	Noviembre 2023

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Recursos Humanos	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 3.3.1 Cantidad de agentes beneficiados con la adquisición de vivienda.	Línea Base Año: 2020 Valor: 518
Objetivo estratégico: 3.3 Desarrollar programas de bienestar para los miembros de la Policía Nacional, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda, transporte, alimentación y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y otra índole).	Meta Año: 2024 Valor: 1,800
Descripción del indicador: Este indicador permite medir la cantidad de agentes que obtienen el beneficio de adquirir una vivienda.	
Características del indicador	
Clasificación: Impacto, eficiencia, eficacia, calidad	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	



EJE

2

Transformación de la Cultura

EJE 4

Transformación de la Cultura

4.1

Implantar una cultura de igualdad de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos e intervenciones de la Policía Nacional.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación del enfoque de género en los procesos de desarrollo de las funciones básicas de la Policía Nacional. • Lograr la transversalización de género a través de sensibilizaciones al personal policial. 	
¿Quién es el responsable?	Encargada Oficina de Equidad de Género y Desarrollo.	
Involucrados	Director Administrativo y Financiero.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Una cultura de igualdad de género incluyente y participativa.	
¿Para cuándo?	2024	
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de agentes policiales sensibilizados en temas de género. • Porcentaje de mujeres oficiales que ocupan posiciones de liderazgo. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
4.1.1. Gestionar que el proceso de adquisición y confección del avituallamiento sea adecuado a las condiciones de ambos sexos.	Encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, Director Administrativo y Financiero	Febrero 2022
4.1.2. Diligenciar la creación de Puntos Focales de Género en las Direcciones Regionales.	Encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	Agosto 2024
4.1.3. Gestionar la creación del Comité de Género de la Policía Nacional.	Encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	Marzo 2022
4.1.4. Fortalecer la Oficina de Equidad de Género con personal humano y logística necesaria para el cumplimiento efectivo de nuestra misión.	Encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	Junio 2024
4.1.5 Elaborar propuesta para incluir la materia de Equidad de Género en el currículo de los programas educativos.	Encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	Abril 2022

Indicadores

Unidad responsable: Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 4.1.1 Porcentaje de agentes policiales sensibilizados con relación a lo planificado.	Línea Base Año: 2019 Valor: 70%
Objetivo estratégico: 4.1 Implantar una cultura de igualdad de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos e intervenciones de la Policía Nacional.	Meta Año: 2024 Valor: 80%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de agentes capacitados en temas de género de acuerdo a lo programado.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Trimestral	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PAS = (CAS/CAP) \times 100$	
Leyenda: PAS=Porcentaje de Agentes Sensibilizados. CAS=Cantidad de Agentes Sensibilizados. CAP=Cantidad de Agentes Programados.	
Unidad responsable: Oficina de Equidad de Género y Desarrollo	
Información general de indicador	
Nombre de indicador: 4.1.2 Porcentaje de mujeres oficiales que ocupan posiciones de liderazgo.	Línea Base Año: 2018 Valor: 8%
Objetivo estratégico: 4.1 Implantar una cultura de igualdad de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos e intervenciones de la Policía Nacional.	Meta Año: 2024 Valor: 12%
Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de mujeres dentro del escalafón de oficiales que ocupan posiciones de liderazgo.	
Características del indicador	
Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PMPL = (CMPL / TM) \times 100$	
Leyenda: PMPL=Proporción de Mujeres con Posición de Liderazgo. CMPL=Cantidad de Mujeres con Posición de Liderazgo. TM=Total de Mujeres.	
Observaciones: Actualmente las mujeres representan el 17% del total de la población de la Policía Nacional.	

EJE 4

Transformación de la Cultura

4.2

Promover la política de inclusión laboral para la integración de miembros de la Policía Nacional con discapacidad.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de políticas de inclusión laboral para discapacitados. • Establecer criterios para la designación de discapacitados. 	
¿Quién es el responsable?	Dirección Central de Recursos Humanos.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Miembros de la Policía Nacional integrados en las labores administrativas que permite su discapacidad en diferentes dependencias de la Institución.	
¿Para cuándo?	2024	
¿Cómo se va a medir?	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros con discapacidad designados para ocupar un cargo administrativo. • Áreas administrativas con discapacitados ejecutando una labor. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
4.2.1. Elaborar propuesta para insertar en las labores administrativa de la Policía Nacional miembros con discapacidad	Director Central de Recursos Humanos	Enero 2021
4.2.2. Aprobar Propuesta	Dirección General	Enero 2022
4.2.3. Implementar Propuesta	Director Central de Recursos Humanos	Enero 2022

Indicadores

Unidad responsable: Dirección Central de Recursos Humanos	
Información general de indicador:	
Nombre de indicador: 4.2.1 Porcentaje de agentes policiales con discapacidad que ocupan funciones de acuerdo a los existentes.	Línea Base Año: 2019 Valor: 1
Objetivo estratégico: 4.2 Promover la política de inclusión laboral para la integración de miembros de la Policía Nacional con discapacidad.	Meta Año: 2024 Valor: 3
Descripción del indicador: Este indicador permite calcular el porcentaje de los agentes que poseen alguna discapacidad que ocupan funciones dentro de la institución.	
Características del indicador	
Clasificación: Impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado	Unidad de medida: Porcentaje
Frecuencia de medición: Anual	
Cálculo y especificación de datos	
Fórmula de cálculo: $PADF = (ADF / TAD) \times 100$	
Leyenda:	
PADF= Porcentaje de Agentes Discapacitados con Funciones.	
ADF= Agentes Discapacitados con Funciones.	
TAD=Total de Agentes Discapacitados.	

EJE 4

Transformación de la Cultura

4.3

Implementar el Modelo de Cultura Policial para promover en los policías la ética como la base de los comportamientos ejemplares.

Descripción	Este objetivo incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Modelo de Cultura. • Establecimiento de políticas y mecanismos para su seguimiento, evaluación y sus futuras actualizaciones. 	
¿Quién es el responsable?	Director de Comunicaciones Estratégicas.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Modelo de Cultura implementado, con mecanismos de seguimiento y evaluación funcionales.	
¿Para cuándo?	2024	
¿Cómo se va a medir?	Mediciones de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Cultura revisado y aprobado. • Difusión del Modelo de Cultura. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer? ¿Cuándo?		
4.3.1. Elaborar campaña de difusión interna del Modelo de Cultura.	Director de Comunicaciones Estratégicas.	Marzo 2022
4.3.2. Movilizar a nivel nacional el Modelo de Cultura.	Director de Comunicaciones Estratégicas.	Octubre 2024

Indicadores

Unidad responsable: Dirección de Planificación y Desarrollo

Información general de indicador:

<p>Nombre de indicador: 4.3.1 Nivel de implementación del Modelo de Cultura de la Policía Nacional.</p>	<p>Línea Base Año: 2019 Valor: 0</p>
<p>Objetivo estratégico: 4.3 Implementar el Modelo de Cultura Policial para promover en los policías la ética como la base de los comportamientos ejemplares.</p>	<p>Meta Año: 2024 Valor: 10</p>
<p>Descripción del indicador: Este indicador permite medir el porcentaje de agentes que son impactados con el Modelo de Cultura de la Policía Nacional.</p>	

Características del indicador

<p>Clasificación: impacto, eficiencia, eficacia, calidad, Resultado</p>	<p>Unidad de medida: Porcentaje</p>
<p>Frecuencia de medición: Anual</p>	

Cálculo y especificación de datos

Fórmula de cálculo: $NI = (CMI/NTM) \times 100$

Leyenda

NI = Nivel de Implementación

CMI = Cantidad de Miembros Impactados

NTM = Número Total de Miembros Policiales

4.2. Resultados esperados

Matriz de Resultados								
Código	Resultado Esperado	Descripción	Indicador				Medio de Verificación	Supuestos
			Línea Base		Meta			
			Año	Valor	Año	Valor		
OE1.1-R1	Reducidos los índices de criminalidad a nivel nacional.	1.1.1 Tasa de homicidios por cada 100,000 habitantes.	2020	9.1	2024	7.0	Informes estadísticos sobre criminalidad	La Policía Nacional cuenta con servicios preventivos de calidad.
OE1.1-R2	Reducido el tiempo de respuesta a emergencias	1.1.2 Capacidad de respuesta con relación al tiempo establecido.	2020	22:40	2024	15:00	Informe de tiempo de respuesta del 9-1-1	Servicios oportunos en cuanto al tiempo de respuesta
OE1.2-R3	Efectivos procesos de investigación sobre la ética y las inconductas policiales.	1.2.1 Porcentaje de sometimientos a la justicia a partir de denuncias recibidas.	2020	32%	2024	25%	Informes estadísticos de la Dirección de Asuntos Internos.	Aplicación del debido proceso en las investigaciones.
OE1.2-R4	Reducidos los niveles de infracciones cometidas por miembros de la Policía Nacional.	1.2.2 Cantidad de casos de corrupción policial investigados.	2020	577	2024	300	Informes estadísticos de la Dirección de Asuntos Internos.	Agentes apegados a los principios éticos.
OE1.3-R5	Mejora sustancial en la resolución de casos de investigación criminal.	1.3.1 Porcentaje de casos resueltos de investigación criminal con relación a lo recibido	2019	43%	2024	70%	Informe de gestión anual.	Efectividad en los procesos de investigación.
OE1.3-R6	Incremento de la información de inteligencia recolectada y procesada.	1.3.2 Cantidad de levantamientos de información de inteligencia realizados con relación al año anterior.	2020	793	2024	950	Informe de gestión anual.	Eficacia en los métodos de acopio de información.

Matriz de Resultados								
Código	Resultado Esperado	Indicador					Medio de Verificación	Supuestos
		Descripción	Línea Base		Meta			
			Año	Valor	Año	Valor		
OE1.4-R7	Reducidos los casos de violencia domestica e intrafamiliar y los feminicidios en el país.	1.4.1 Porcentaje de órdenes de arresto ejecutadas	2020	60%	2024	80%	Informes estadísticos Dirección de Violencia Intrafamiliar	Las órdenes de arresto se ejecutan con el debido proceso
OE1.4-R8		1.4.2 Cantidad de personas sensibilizadas	2019	7702	2024	50,000	Informes estadísticos Dirección de Violencia Intrafamiliar	La institución cuenta con recursos para llevar a cabo las sensibilizaciones
OE1.5-R9	Un sistema de recepción de denuncias que cumpla con estándares internacionales y que incida en la calidad de las investigaciones policiales.	1.5.1 Porcentaje de denuncias atendidas con relación a las reportadas.	2019	53%	2024	90%	Estadísticas del Sistema de recepción de denuncias.	El sistema cumple con los estándares de calidad establecidos
OE1.6-R10	Reducidas las muertes por accidentes de tránsito.	1.6.1 Tasa de muertes por lesiones de tránsito por cada 100,000 habitantes.	2020	16.5	2024	14	Informe estadístico de DIGESETT	Los ciudadanos respetan y cumplen con la ley de tránsito.
OE1.6-R11	Reducidos los lesionados por accidentes de tránsito.	1.6.2 Tasa de lesionados en accidentes de tránsito por cada 100,000 habitantes.	2020	148.7	2024	142	Informe estadístico de DIGESETT	
OE1.7-R12	Implantada la filosofía de policía de proximidad y acercamiento con la comunidad	Porcentaje de actividades de articulación con la comunidad con relación a lo planeado.	2019	36%	2024	70%	Informe de actividades realizadas con la comunidad	La institución cuenta con recursos para llevar a cabo las actividades de articulación con la comunidad.

Matriz de Resultados

Código	Resultado Esperado	Indicador					Medio de Verificación	Supuestos
		Descripción	Línea Base		Meta			
			Año	Valor	Año	Valor		
OE2.1-R13	Gestión institucional documentada	2.1.1 Porcentaje de manuales implementados con relación a lo programado.	2019	24%	2024	80%	Informe de rendición de cuentas	La institución cuenta con el apoyo de la máxima autoridad.
OE2.2-R14	Mantenimiento y uso adecuado de la información.	2.2.1 Cantidad de procesos implementados en la plataforma tecnológica.	2019	30%	2024	90%	Informe de gestión de tecnología.	La institución cuenta con el apoyo de la máxima autoridad.
OE2.3-R15	Mejorada la calidad de la comunicación institucional, tanto interna como externa.	2.3.1 Nivel de implementación del Modelo de Comunicaciones Estratégicas.	2020	20%	2024	100%	Informe de gestión de comunicaciones.	Los procesos se ejecutan de acuerdo a lo establecido en el modelo.
OE2.4-R16	Una escala salarial coherente con las prácticas del estado en cuanto a la valorización de puestos y compensaciones.	2.4.1 Nivel de implementación del Plan de Normalización salarial.	2019	10%	2023	90%	Sueldos e incentivos vigentes.	La institución cuenta con el apoyo de la máxima autoridad.
OE2.5-R17	Institucionalidad y normativas fortalecidas.	2.5.1 Porcentaje de instancias colegiadas que cumplen con las normativas establecidas con relación a las instancias existentes.	2019	80%	2024	85%	Informe de gestión.	La Policía Nacional aplica las normativas establecidas.
OE2.6-R18	Procesos transparentes	2.6.1 Porcentaje de auditorías realizadas de acuerdo a las programadas	2019	0%	2024	85%	Informe de auditoría.	Todas las áreas de la institución se rigen por lo establecido en sus manuales de procesos.

Matriz de Resultados								
Código	Resultado Esperado	Indicador					Medio de Verificación	Supuestos
		Descripción	Línea Base		Meta			
			Año	Valor	Año	Valor		
OE2.6-R18	Procesos transparentes	2.6.1 Porcentaje de auditorías realizadas de acuerdo a las programadas	2019	0%	2024	85%	Informe de auditoría.	Todas las áreas de la institución se rigen por lo establecido en sus manuales de procesos.
OE2.7-R19	Usuarios de los servicios de salud satisfechos.	2.7.1 Índice de satisfacción de los usuarios con relación a los servicios que brinda el hospital	2019	65%	2024	80%	Encuesta de satisfacción en el servicio.	El hospital cuenta con todas las herramientas necesarias para brindar un servicio óptimo.
OE2.8-R20	Fortalecidas las relaciones internacionales con los distintos cuerpos policiales del mundo.	2.8.1 Nivel de fortalecimiento de las relaciones internacionales.	2019	60%	2024	90%	Acuerdos de intercambio de experiencias.	La Policía Nacional cuenta con buenas relaciones diplomáticas
OE2.9-R21	Mejorados los servicios brindados a los miembros puestos en retiro	2.9.4 Nivel de satisfacción de los usuarios por servicios brindados.	2020	0%	2024	80%	Encuesta de satisfacción	

Matriz de Resultados								
Código	Resultado Esperado	Indicador					Medio de Verificación	Supuestos
		Descripción	Línea Base		Meta			
			Año	Valor	Año	Valor		
OE3.1-R22	Aumentadas las capacidades profesionales de los agentes de la Policía Nacional.	3.1.1 Tasa de crecimiento de Agentes Capacitados con relación al año anterior.	2019	35%	2024	50%	Informe de gestión anual.	Los programas educativos de la Policía Nacional cuentan con un nivel de calidad aceptable.

Matriz de Resultados									
Código	Resultado Esperado	Indicador	Indicador				Medio de Verificación	Supuestos	
			Descripción	Línea Base		Meta			
				Año	Valor	Año			Valor
OE3.2-R23	Plan de Carrera Diseñado e implementado	3.2.1 Porcentaje de avance en la implementación del Plan de Carrera.	2019	10%	2024	80%	Informe de gestión anual		
OE3.3-R24	Mejorada la calidad de vida de los agentes policiales	3.3.1 Cantidad de agentes beneficiados con la adquisición de vivienda.	2020	518	2024	1,800	Informe de gestión anual	El acceso a los beneficios brinda las mismas facilidades para todos	

Matriz de Resultados									
Código	Resultado Esperado	Indicador	Indicador				Medio de Verificación	Supuestos	
			Descripción	Línea Base		Meta			
				Año	Valor	Año			Valor
OE4.1-R25	Definidos los valores, actitudes y conductas que deben exhibir los agentes policiales para equilibrar la igualdad del género.	4.1.1 Porcentaje de agentes policiales sensibilizados con relación a lo planificado.	2019	70%	2024	90%	Informe de gestión anual.		
OE4.2-R26	Miembros con discapacidad integrados en las labores administrativas	4.2.1 Porcentaje de agentes policiales con discapacidad que ocupan funciones de acuerdo a los existentes.	2019	1%	2024	3%	Informe de gestión anual.	La Policía Nacional cumple con lo establecido en la Política de Inclusión Laboral.	
OE4.3-R27	Fortalecidos los comportamientos ejemplares en cuanto a principios y conductas.	4.4.1 Nivel de implementación del Modelo de Cultura.	2019	0%	2024	10%	Informe de gestión anual	La institución cuenta con el apoyo de la máxima autoridad.	

4.3. Productos estratégicos

Productos Terminales (Relevantes)					
Denominación	Unidad de medida	Programación			
		2021	2022	2023	2024
Miembros policiales reciben capacitación y entrenamiento	Miembros formados y entrenados	7,070	7,780	8,555	9,410
Policía de proximidad (acercamiento a la comunidad)	Actividades de articulación	6,372	7,010	7,711	8,482
Ciudadanos querellantes reciben atención policial	Denuncias resueltas	71,844	79,029	86,932	95,625
Zonas con servicios de patrullaje preventivo / proactivo	Zonas con servicios de patrullaje focalizado	1,995,954	2,195,550	2,415,105	2,656,615
Servicios de investigación	Casos resueltos	41,171	45,288	49,817	54,798
Zonas turísticas con servicios de patrullaje preventivo/ proactivo	Zonas con seguridad turística	5,891	6,185	6,495	6,820
Zonas con tránsito vehicular viabilizados y controlados	Zonas controladas	936,510	1,030,161	1,133,177	1,246,495
Servicios de investigaciones de accidentes de tránsito	Accidentes de tránsito reportados	440	440	440	440



5

Alineación
Estratégica

5

Alineación Estratégica

5.1. Alineamiento del PEI respecto a la END

El Plan Estratégico 2021-2024 de la Policía Nacional intenta alinearse completamente con la Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2030 (Ley No. 1-12).

De manera específica, el Plan Estratégico 2021-2024 se articula con los siguientes Objetivos Generales de la Ley número 1-12:

Objetivo General 1.1:

Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

Objetivo General 1.2:

Imperio de la ley y seguridad ciudadana.

En cuanto al Objetivo General 1.1, el Plan Estratégico 2021-2024 incide directamente en el Objetivo Específico 1.1.1:

1.1.1 Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.

En lo concerniente a este objetivo específico 1.1.1, el Plan Estratégico 2021-2024 se relaciona con las líneas de acción 1.1.1.1 a 1.1.1.18, las cuales se transcriben a continuación:

1.1.1.1. Racionalizar y normalizar la estructura organizativa del Estado, incluyendo tanto las funciones institucionales como la dotación de personal, para eliminar la duplicidad y dispersión de funciones y organismos y propiciar el acercamiento de los servicios públicos a la población en el territorio, mediante la adecuada descentralización y desconcentración de la provisión de estos cuando corresponda.

1.1.1.2. Establecer un marco jurídico acorde con el derecho administrativo moderno que propicie la conformación de un Estado transparente, ágil e inteligente.

1.1.1.3. Fortalecer el sistema de control interno y externo y los mecanismos de acceso a la información de la administración pública, como medio de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la calidad del gasto público.

1.1.1.4. Promover la gestión integrada de procesos institucionales, basada en medición, monitoreo y evaluación sistemática.

1.1.1.5. Fortalecer el servicio civil y la Carrera Administrativa, respetando la equidad de género, para dotar a la Administración Pública de personal idóneo y seleccionado por concurso, que actúe con apego a la ética, transparencia y rendición de cuentas, mediante mecanismos de ingreso, estabilidad, promoción y remuneración por resultados, méritos, idoneidad desempeño profesional y ética.

1.1.1.6. Fomentar la cultura de democracia, tolerancia y uso correcto del poder público, para generar una valoración positiva de la población sobre el servicio público.

1.1.1.7. Promover la continua capacitación de los servidores públicos para dotarles de las competencias requeridas para una gestión que se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local.

1.1.1.8. Garantizar, mediante acciones afirmativas, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los puestos de administración pública y en los mandos directivos.

1.1.1.9. Consolidar y fortalecer el Sistema Estadístico Nacional con estándares nacionales únicos, a fin de generar información confiable, necesaria, suficiente, oportuna, desagregada por sexo y de uso colectivo para establecer un correcto diagnóstico de la realidad nacional y de los distintos grupos poblacionales, que permita planificar el desarrollo y ejecutar políticas públicas eficaces y eficientes a todos los niveles.

1.1.1.10. Armonizar y actualizar el marco legal para una implementación efectiva de las políticas públicas relativas al desarrollo sostenible, a partir de lo consagrado en la Constitución de junio 2015.

1.1.1.11. Consolidar las instancias de coordinación interinstitucional y fortalecer las capacidades técnicas e institucionales de los organismos rectores y ejecutores, con el propósito de articular el diseño y ejecución de las políticas públicas y asegurar la debida coherencia, complementariedad y continuidad de estas.

1.1.1.12. Asegurar la debida articulación entre la planificación estratégica y operativa, la dotación de recursos humanos y materiales y la gestión financiera, a fin de potenciar la eficiencia y eficacia de las políticas públicas en los niveles central y local.

1.1.1.13. Establecer un modelo de gestión de calidad certificable, que garantice procedimientos funcionales, efectivos y ágiles en la prestación de servicios públicos y que tome en cuenta su articulación en el territorio y las necesidades de los distintos segmentos poblacionales.

1.1.1.14. Impulsar el desarrollo del Gobierno Electrónico sobre la base de redes tecnológicas interoperables entre sí, propiciando la interacción y cooperación con la población y el sector productivo nacional.

1.1.1.15. Fortalecer el sistema de compras y contrataciones gubernamentales, con apoyo en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para que opere con legalidad, transparencia, eficiencia y facilidad de manejo.

1.1.1.16. Fortalecer la justicia contenciosa, tributaria y administrativa, mediante la aprobación de los instrumentos jurídicos necesarios para asegurar la legalidad en la actuación de la Administración Pública.

1.1.1.17. Modernizar, eficientizar y asegurar la transparencia del Poder Ejecutivo, para fortalecer sus funciones de coordinación y supervisión de las políticas públicas y las ejecutorias de la Administración Pública.

1.1.1.18. Estructurar y fortalecer los sistemas de supervisión pública y privada que garanticen la prevención y el castigo de delitos administrativos en el Estado e instituciones que reciben fondos públicos.

En cuanto al Objetivo General 1.2, el Plan Estratégico 2021-2024 incide directamente en el Objetivo Específico 1.2.2:

1.2.2 Construir un clima de seguridad ciudadana basado en el combate a las múltiples causas que originan la delincuencia, el crimen organizado, la violencia en la convivencia social, incluyendo la violencia contra la mujer, niños, niñas y adolescentes, mediante la articulación eficiente de las políticas de prevención, persecución y sanción.

En lo concerniente al Objetivo Específico 1.2.2, el Plan Estratégico 2016-2020 se relaciona con las líneas de acción 1.2.2.1 a la 1.2.2.9

1.2.2.1 Promover y articular mecanismos para concientizar a las familias, comunidades y organizaciones sociales sobre la importancia de la educación en valores para la convivencia social y la paz.

1.2.2.2 Asegurar la debida coordinación y articulación entre las instituciones especializadas, organismos comunitarios y población en general, en el diseño y ejecución de las políticas de prevención, vigilancia y persecución del delito, el crimen y la violencia ciudadana; incluyendo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, con el propósito de lograr la construcción de comunidades seguras.

1.2.2.3 Priorizar el diseño y ejecución coordinada de las políticas públicas dirigidas a garantizar que la población joven permanezca en el sistema educativo, participe en las actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas, y se capacite para la inserción en el mercado laboral, desde un enfoque de igualdad y equidad.

1.2.2.4 Fortalecer el marco institucional y normativo para el control de prácticas que inciden en el delito y la violencia, sobre todo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, tales como uso de armas, drogas y juegos de azar.

1.2.2.5 Crear los órganos, procedimientos, mecanismos y sistema de registro, que garanticen, con estricta sujeción al principio de legalidad, un proceso continuo de monitoreo y evaluación por parte de la ciudadanía y de los órganos de control externos e internos de las acciones ejecutadas en materia de prevención del delito y la violencia ciudadana, incluyendo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes.

1.2.2.6 Profesionalizar y fortalecer, incorporando el enfoque de género, el Ministerio Público, la Policía Nacional y la Dirección Nacional de Control de Drogas, dotándolas de las capacidades y recursos logísticos y tecnológicos para la prevención del delito y la violencia ciudadana, incluyendo la violencia de género y contra niños, niñas y adolescentes, con énfasis en su misión de servicio a la población y preservación del orden público.

1.2.2.7 Impulsar un modelo de policía comunitaria al servicio de los intereses de la población.

1.2.2.8 Establecer sistemas de control interno que garanticen una actuación de la Policía Nacional y la Dirección Nacional de Control de Drogas, conforme a principios de transparencia, idoneidad, lealtad y respeto al poder civil y a los derechos fundamentales de la población.

1.2.2.9 Fortalecer y ampliar los sistemas integrales de denuncia, atención y protección a personas víctimas de violencia, en particular mujeres, adolescentes, niños y niñas, incluyendo centros de refugio y atención.



6

Implementación
y cronograma

6

Implementación y cronograma

6.1. Pasos para la implementación

A continuación, se presenta en esta sección una lista de los pasos sugeridos a partir de la elaboración del Plan Estratégico.

Estos pasos se presentan en la siguiente tabla:

Paso No.	Descripción	Comentarios
1	Socializar el Plan Estratégico con diversas instancias internas y externas.	Algunas instancias sugeridas: Ministerio de la Presidencia, Ministerio Administrativo de la Presidencia, Ministerio de Interior y Policía, Consejo Superior Policial, Dirección Central de Recursos Humanos de la Policía Nacional, representantes de instituciones nacionales e internacionales (incluyendo representaciones de gobiernos amigos) que han tenido expresiones de apoyo hacia el proceso de transformación institucional de la Policía Nacional.
2	Recoger, de manera organizada, las sugerencias al Plan Estratégico que surjan de las diversas consultas.	Este paso debe coordinarlo la Dirección de Planificación y Desarrollo, con el apoyo de la Dirección Central de Recursos Humanos.
3	Incorporar las sugerencias al Documento final del Plan Estratégico 2021-2024.	
4	Aprobar el Plan Estratégico 2021-2024 de la Policía Nacional.	
5	Constituir, de manera explícita, los equipos de trabajo para la implementación del Plan Estratégico.	Este paso debe coordinarlo la Dirección de Planificación y Desarrollo, con el apoyo de todas las Direcciones de la Policía Nacional.



Paso No.	Descripción	Comentarios
7	Empoderar a la Dirección de Planificación y Desarrollo para que inicie las labores de coordinación y seguimiento con los equipos de trabajo.	
8	Publicar el Plan Estratégico 2021- 2024.	

Con la publicación del presente documento, Plan Estratégico 2021-2024, culminan las actividades previas a la implementación y despliegue de este.

Cronograma

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
	Plan Estratégico Institucional 2021-2024	1023 días	vie 29/1/21	mar 31/12/24
1	EJE CALIDAD DEL SERVICIO	871 días	mar 31/8/21	mar 31/12/24
1.1	Reestructurar los servicios preventivos de seguridad especializada a nivel nacional para reducir la ocurrencia de hechos delictivos y/o situaciones de riesgo con la finalidad de fomentar la convivencia pacífica.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.1.1	Gestionar la construcción, remozamiento y equipamiento de Dotaciones Policiales	369 días	lun 1/11/21	jue 30/3/23
1.1.2	Establecer turnos y horarios de servicio que dignifiquen la función policial.	174 días	lun 1/11/21	jue 30/6/22
1.1.3	Implementar Planes Locales de Seguridad Ciudadana en los municipios del país.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.1.4	Establecer un protocolo para entrega de uniformes y avituallamiento semestralmente.	86 días	lun 1/11/21	lun 28/2/22
1.1.5	Diseñar e implementar los procesos y procedimientos del proceso misional de prevención en las direcciones operativas de la institución.	413 días	lun 1/11/21	mié 31/5/23
1.1.6	Diseñar un programa de capacitación y concientización a los ciudadanos sobre la importancia de la seguridad turística en el país, en coordinación con el Ministerio de Turismo.	86 días	lun 1/11/21	lun 28/2/22
1.1.7	Gestionar los recursos necesarios para garantizar los servicios de Seguridad Turística.	588 días	lun 1/11/21	mié 31/1/24
1.1.8	Aplicar encuestas de satisfacción en los polos turísticos.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
1.1.9	Gestionar la preparación, aplicación y cumplimiento de los operativos de prevención de seguridad turística.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
1.1.10	Garantizar los servicios de seguridad en los polos turísticos a nivel nacional.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.2	Fortalecer la Inspectoría General y la Dirección de Asuntos Internos en cuanto a investigación y fiscalización respecto al cumplimiento de la ética policial y las normativas legales.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.2.1	Gestionar capacitación específica sobre procesos de investigaciones internas.	695 días	lun 1/11/21	vie 28/6/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
1.2.2	Diseñar y promover una política anticorrupción a lo interno de la policía Nacional.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.2.3	Implementar un sistema de gestión de casos soportado en una plataforma tecnológica	390 días	lun 1/11/21	vie 28/4/23
1.2.4	Ampliar la cobertura de servicios de la Dirección de Asuntos Internos en todo el país.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
1.2.5	Fortalecer la Dirección de Asuntos Internos con personal humano y medios logísticos	718 días	lun 1/11/21	mié 31/7/24
1.2.6	Automatizar mediante herramientas tecnológicas la fiscalización del cumplimiento de toda la normativa interna.	827 días	lun 01/11/21	mar 31/12/24
1.2.7	Mejorar las Investigaciones de todas las violaciones a la normativa interna que no constituyan crimen, delito o actos de corrupción.	805 días	lun 01/11/21	vie 29/11/24
1.2.8	Fortalecer la disciplina de los miembros de la institución a través de un régimen de consecuencias proporcional.	784 días	lun 01/11/21	jue 31/10/24
1.3	Mejorar la capacidad de respuesta en las investigaciones criminales e inteligencia delictiva.	696 días	mar 31/8/21	mar 30/4/24
1.3.1	Implementar el Manuales de Procesos y Procedimientos de Investigaciones.	327 días	lun 1/11/21	mar 31/1/23
1.3.2	Aprobar e implementar la estructura organizativa de la Dirección Central de Investigación.	109 días	lun 1/11/21	jue 31/3/22
1.3.3	Diseñar un plan de fortalecimiento del área de investigación, mediante la identificación de necesidades.	109 días	lun 1/11/21	jue 31/3/22
1.3.4	Desarrollar un sistema de cadena de custodia que asegure las condiciones necesarias para garantizar la preservación de la evidencia recolectada.	652 días	lun 1/11/21	mar 30/4/24
1.3.5	Establecer un mecanismo formal de coordinación interinstitucional con el MP y la DNCD que permita construir confianza, trabajo en equipo y la integración de la información necesaria para el desarrollo de las actividades a cargo de las tres instituciones.	1 día	mar 31/8/21	mar 31/8/21
1.3.6	Establecer servicios policiales de investigación en los controles aduanales para la investigación del tráfico ilegal de armas de fuego.	609 días	lun 1/11/21	jue 29/2/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
1.3.7	Aprobar e implementar el Manual de Procesos y Procedimientos de Inteligencia Delictiva.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
1.3.8	Fortalecer la recolección de información mediante la implementación de la tecnología apropiada.	479 días	lun 1/11/21	jue 31/8/23
1.3.9	Implementar un plan de fortalecimiento del área de inteligencia, que incluya personal humano, capacitación y logística.	479 días	lun 1/11/21	jue 31/8/23
1.4	Implementar la Estrategia Integral de Atención a la Mujer y Violencia Intrafamiliar, a través de programas para generar conciencia en cuanto a las relaciones pacíficas con enfoque integral en familia y se instauren las capacidades de prevención, investiga	739 días	mar 2/11/21	vie 30/8/24
1.4.1	Aprobar la creación de la Comisión Institucional para la familia y la mujer CIFAMU con el objetivo de realizar una gestión articulada al interior de la Policía y con otras instituciones.	21 días	mar 2/11/21	mar 30/11/21
1.4.2	Estructurar un Modelo de gestión y articulador que permita dar respuesta al a todas las acciones realizadas en esta Dirección.	651 días	mar 2/11/21	mar 30/4/24
1.4.3	Definir los procedimientos de prevención, investigación de la violencia intrafamiliar y de género.	346 días	mar 2/11/21	mar 28/2/23
1.4.4	Ampliar la cobertura de la DEAMVI a nivel nacional para brindar mejor servicio a la ciudadanía, a través desarrollo del personal, equipamiento logístico y tecnológico.	674 días	mar 2/11/21	vie 31/5/24
1.4.5	Fortalecer la Red de coordinación Interinstitucional de Violencia de género e intrafamiliar (RECIVI) para dar respuesta efectiva a las víctimas de violencia intrafamiliar, en coordinación con el Ministerio Público.	694 días	mar 2/11/21	vie 28/6/24
1.4.6	Promover la unidad familiar a través de programas sociales de sensibilización a la ciudadanía para generar conciencia del valor de las relaciones pacíficas.	739 días	mar 2/11/21	vie 30/8/24
1.5	Fortalecer el proceso de recepción de denuncias, de forma que se adopten nuevas prácticas que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
1.5.1	Gestionar la instalación de Centros de Atención al Ciudadano en todas las dependencias policiales.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
1.5.2	Mejorar la calidad del servicio adoptando estándares que contribuyan a la satisfacción del ciudadano.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
1.6	Aplicar efectivamente la Ley de Tránsito No. 63-17 a nivel nacional, de forma que reduzca la ocurrencia de accidentes, lesionados y muertes en las vías.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.6.1	Incrementar el parque vehicular de DIGESETT para fortalecer la Seguridad Vial.	305 días	lun 1/11/21	vie 30/12/22
1.6.2	Aumentar la capacidad operativa del talento humano.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.6.3	Incrementar la cantidad de operativos de fiscalización, relacionados al exceso de velocidad, verificación de condiciones de luces y alcoholimetría.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
1.7	Desarrollar un plan de proximidad y articulación con la comunidad y con instituciones de la sociedad civil a escala nacional.	522 días	lun 1/11/21	mar 31/10/23
1.7.1	Implementar un Plan de Proximidad y Articulación con la Sociedad Civil.	283 días	lun 1/11/21	mié 30/11/22
1.7.2	Impulsar un modelo de policía comunitaria al servicio de los intereses de la población.	522 días	lun 1/11/21	mar 31/10/23
1.7.3	Establecer instrumento de medición y seguimiento a los programas comunitarios de acercamiento con la comunidad.	500 días	lun 1/11/21	vie 29/9/23
1.7.4	Fortalecer el Área de Deporte de la Policía Nacional.	218 días	lun 1/11/21	mié 31/8/22
1.7.5	Establecer protocolo, Políticas y Procedimientos para la selección, ingreso y entrenamiento de los deportistas en general.	456 días	lun 1/11/21	lun 31/7/23
2	EJE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	1023 días	vie 29/1/21	mar 31/12/24
2.1	Desarrollar e implementar los manuales de políticas, procesos y procedimientos, reglamentos y códigos institucionales, respecto a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, evaluación y seguimiento.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
2.1.1	Identificar cantidad de áreas que serán intervenidas para la formulación de los manuales de procesos.	22 días	lun 1/11/21	mar 30/11/21
2.1.2	Rediseñar procesos identificados.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
2.1.3	Implementar procesos diseñados.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
2.2	Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía Nacional, para optimizar los procesos de las áreas misionales y administrativas.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
2.2.1	Mejorar y actualizar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
	2.2.1.1. Diseñar infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información, incluyendo características de redundancia, planes de contingencia y continuidad del servicio.	347 días	lun 1/11/21	mar 28/2/23
	2.2.1.2. Revisar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	413 días	lun 1/11/21	mié 31/5/23
	2.2.1.3. Ajustar diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	544 días	lun 1/11/21	jue 30/11/23
	2.2.1.4. Aprobar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	565 días	lun 1/11/21	vie 29/12/23
	2.2.1.5. Implementar el diseño de la infraestructura de la Plataforma de Tecnología de Información.	588 días	lun 1/11/21	mié 31/1/24
	2.2.1.6. Llevar a cabo una evaluación y auditorías especializadas a la infraestructura de la plataforma de Tecnología de Información.	1 día	vie 30/8/24	vie 30/8/24
2.2.2	Mejorar y actualizar la estructura de software de la Plataforma de Tecnología de Información	609 días	lun 1/11/21	jue 29/2/24
	2.2.2.1. Diseñar mapa de aplicaciones (software) de la Plataforma de Tecnología de Información (software) para todas y cada una de las instancias usuarias de la plataforma tecnológica.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
	2.2.2.2. Revisar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	195 días	lun 1/11/21	vie 29/7/22
	2.2.2.3. Ajustar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	456 días	lun 1/11/21	lun 31/7/23
	2.2.2.4. Aprobar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	479 días	lun 1/11/21	jue 31/8/23
	2.2.2.5. Implementar el diseño del mapa de aplicaciones de la Plataforma de Tecnología de Información.	609 días	lun 1/11/21	jue 29/2/24
2.3	Implementar el Modelo de comunicaciones estratégicas para promover la corresponsabilidad desde un nuevo relacionamiento y consolidar la legitimidad institucional y la credibilidad en la labor policial.	522 días	lun 1/11/21	mar 31/10/23
2.3.1	Divulgar el Modelo de Comunicaciones Estratégicas a nivel nacional.	522 días	lun 1/11/21	mar 31/10/23

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
2.3.2	Implementar niveles de Co-responsabilidad de acuerdo a lo establecido en el modelo.	195 días	lun 1/11/21	vie 29/7/22
2.4	Establecer criterios para la implementación del Plan de Normalización Salarial para la Policía Nacional, ajustado a los estándares metodológicos del Ministerio de Administración Pública.	262 días	vie 29/1/21	lun 31/1/22
2.4.1	Hacer un análisis de la escala salarial aprobada en el 2017.	1 día	vie 29/1/21	vie 29/1/21
2.4.2	Elaborar propuesta salarial con los resultados del análisis realizado a la escala salarial aprobada en el 2017.	1 día	vie 29/1/21	vie 29/1/21
2.4.3	Aprobar propuesta de ajuste Salarial de la Policía Nacional.	1 día	vie 29/1/21	vie 29/1/21
2.4.4	Implementar propuesta de ajuste salarial de la Policía Nacional.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.4.5	Elaborar un Plan para la implementación de la escala salarial aprobada en el 2019	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.4.6	Aprobar Plan	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.4.7	Implementar Plan	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.5	Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, así como las instancias de consulta y/o decisión colegiada de la institución.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
2.5.1	Disminuir el tiempo de trámite de las documentaciones legales y eficientizar los procesos a través del uso de la tecnología.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
2.5.2	Instruir a los miembros de la Policía Nacional en lo relativo a los procesos y normativas legales.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
2.5.3	Implementar los reglamentos de la ley 590-16, resoluciones y normas complementarias de la institución.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
2.6	Establecer criterios para realizar auditorías, de forma que se asegure el cumplimiento de las políticas, procesos, y procedimientos de la institución.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
2.6.1	Elaborar Plan de Auditoria.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.6.2	Diseño de Formularios de auditoría.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.6.3	Elaborar Manual de Organización y Funciones.	195 días	lun 1/11/21	vie 29/7/22

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
2.6.4	Diseñar un Sistema Informático para el registro, control y seguimientos de las auditorias.	347 días	lun 1/11/21	mar 28/2/23
2.6.5	Asegurar el cumplimiento institucional en el Sistema de las Normas Básicas de Control Interno.	827 días	lun 1/11/21	mar 31/12/24
2.7	Garantizar el fortalecimiento y desarrollo de los servicios de salud en un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción y la prevención de las enfermedades de los miembros de la policía, sus familiares y pensionados.	305 días	lun 1/11/21	vie 30/12/22
2.7.1	Implementar los procesos y procedimientos administrativos.	22 días	lun 1/11/21	mar 30/11/21
2.7.2	Diseñar e implementar la trazabilidad interna de los procesos establecidos para reducir el tiempo espera en: laboratorio, consultas, hospitalizaciones e imágenes.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.7.3	Implementar programa de capacitación al personal en general en la aplicación de normas, procesos, procedimiento y protocolos médicos	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.7.4	Gestionar con atención al usuario las citas médicas recurrentes oportunas y de calidad.	109 días	lun 1/11/21	jue 31/3/22
2.7.5	Rediseñar las encuestas realizadas a los usuarios del hospital y sanidad.	45 días	lun 1/11/21	vie 31/12/21
2.7.6	Gestionar proceso de habilitación de las UNAPS.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
2.7.8	Implementar los procesos y procedimientos de la Dirección de Sanidad Policial.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
2.7.9	Diseñar e implantar un programa de control y vigilancia de enfermedades crónicas a nivel nacional.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
2.7.10	Gestionar un plan de identificación y mitigación de riesgos laborales en nuestros agentes policiales.	261 días	lun 1/11/21	lun 31/10/22
2.7.11	Registrar las evidencias y dar seguimiento a los acuerdos establecidos en los comités conformados en el HOSGEDOPOL.	86 días	lun 1/11/21	lun 28/2/22
2.7.12	Programar y ejecutar auditoría interna a los diferentes procesos del HOSGEDOPOL, por parte del Comité de Calidad.	305 días	lun 1/11/21	vie 30/12/22
2.8	Fortalecer los lazos internacionales mediante el intercambio de experiencias, para consolidar la diversidad del conocimiento en gestión policial.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
2.8.1	Gestionar proyectos y programas de cooperación internacional.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
2.8.2	Gestionar visitas de referenciación para el intercambio de experiencias en cuanto a gestión policial.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
2.8.3	Gestionar la realización de cumbres diplomáticas.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
2.9	Garantizar el acceso a los planes y programas, servicios previsionales y de bienestar social a los agentes policiales puestos en retiro en la Policía Nacional y sus dependientes.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
2.9.1	Gestionar la adquisición de un software para administrar y unificar la base de datos.	86 días	lun 1/11/21	lun 28/2/22
2.9.2	Gestionar la actualización y aprobación de los manuales, reglamentos de los planes y programas.	370 días	lun 1/11/21	vie 31/3/23
2.9.3	Divulgar y promover los reglamentos y requisitos que son exigidos el Sistema Dominicano de Seguridad Social y Consejo Superior Policial.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
2.9.4	Coordinar actividades de (IEC) con las Direcciones Regionales de la Policía Nacional y otras Instituciones de Servicios.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
2.9.5	Realizar acuerdo institucional en materia de Riesgos Laborales.	195 días	lun 1/11/21	vie 29/7/22
3	EDUCACIÓN Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
3.1	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.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
3.1.1	Rediseñar el currículo policial.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
3.1.2	Gestionar la acreditación de los programas educativos con el Ministerio de Educación Superior.	413 días	lun 1/11/21	mié 31/5/23
3.1.3	Homologar con instituciones educativas nacionales e internacionales los programas de formación policial.	805 días	lun 1/11/21	vie 29/11/24
3.1.4	Incrementar los espacios de infraestructuras a nivel nacional para la implementación del currículo.	695 días	lun 1/11/21	vie 28/6/24

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
3.2	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 evaluación del desempeño.	370 días	lun 1/11/21	vie 31/3/23
3.2.1	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.	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
3.2.2	Conformación de una comisión revisora.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
3.2.3	Ajustes a la propuesta del Plan de Carrera.	174 días	lun 1/11/21	jue 30/6/22
3.2.4	Aprobación del Plan de Carrera.	218 días	lun 1/11/21	mié 31/8/22
3.2.5	Implementación del Plan de Carrera.	327 días	lun 1/11/21	mar 31/1/23
3.2.6	Evaluación del Plan de Carrera, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	370 días	lun 1/11/21	vie 31/3/23
3.3	Desarrollar programas de bienestar para los miembros de la Policía Nacional, de forma que se atiendan las necesidades de salud, vivienda, transporte, alimentación y cobertura de riesgos (laborales, previsionales y otra índole).	544 días	lun 1/11/21	jue 30/11/23
3.3.1	Gestionar y formular los objetivos de los diferentes programas.	174 días	lun 1/11/21	jue 30/6/22
3.3.2	Elaborar plan para gestionar los objetivos de los programas.	218 días	lun 1/11/21	mié 31/8/22
3.3.3	Gestionar la inclusión de los programas de bienestar en el presupuesto.	370 días	lun 1/11/21	vie 31/3/23
3.3.4	Elaborar informe de la ejecución del plan.	435 días	lun 1/11/21	vie 30/6/23
3.3.5	Evaluar los programas de bienestar, incluyendo recomendaciones para su mejora continua.	544 días	lun 1/11/21	jue 30/11/23
4	TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA	980 días	vie 29/1/21	jue 31/10/24
4.1	Implantar una cultura de igualdad de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos e intervenciones de la Policía Nacional.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
4.1.1	Gestionar que el proceso de adquisición y confección del avituallamiento sea adecuado a las condiciones de ambos sexos.	86 días	lun 1/11/21	lun 28/2/22

EDT	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
4.1.2	Diligenciar la creación de Puntos Focales de Género en las Direcciones Regionales.	740 días	lun 1/11/21	vie 30/8/24
4.1.3	Gestionar la creación del Comité de Género de la Policía Nacional.	109 días	lun 1/11/21	jue 31/3/22
4.1.4	Fortalecer la Oficina de Equidad de Género con personal humano y logística necesaria para el cumplimiento efectivo de nuestra misión.	695 días	lun 1/11/21	vie 28/6/24
4.1.5	Elaborar propuesta para incluir la materia de Equidad de Género en el currículo de los programas educativos.	130 días	lun 1/11/21	vie 29/4/22
4.2	Promover la política de inclusión laboral para la integración de miembros de la Policía Nacional con discapacidad.	262 días	vie 29/1/21	lun 31/1/22
4.2.1	Elaborar propuesta para insertar en las labores administrativas de la Policía Nacional miembros con discapacidad	1 día	vie 29/1/21	vie 29/1/21
4.2.2	Aprobar Propuesta	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
4.2.3	Implementar Propuesta	66 días	lun 1/11/21	lun 31/1/22
4.3	Implementar el Modelo de Cultura Policial para promover en los policías la ética como la base de los comportamientos ejemplares.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24
4.3.1	Elaborar campaña de difusión interna del Modelo de Cultura.	109 días	lun 1/11/21	jue 31/3/22
4.3.2	Movilizar a nivel nacional el Modelo de Cultura.	784 días	lun 1/11/21	jue 31/10/24


EDWARD R. SÁNCHEZ GONZÁLEZ
 Mayor General, P.N.
 Director General de la Policía Nacional


MIGUEL A. BALBUENA ÁLVAREZ
 Coronel, P.N.,
 Director de Planificación y Desarrollo, P.N.

7

Anexos

7.1. Validación del Plan Estratégico



Referencias bibliográficas

- Barómetro de las Américas (2019). Cultura política de la democracia en la República Dominicana y en las Américas, 2018/19.
- Grynspan Mayufis & López-Calva (2020). Pandemia, Gobernanza y Construcción Colectiva de Futuro. Recuperado de: <https://elpais.com/opinion/2020-09-03/pandemia-gobernanza-y-construccion-colectiva-de-futuro.html>
- INTERPOL (2020), La Amenaza Mundial de los Medicamentos Falsos en Tiempos de la COVID 19. Recuperado de: https://www.interpol.int/content/download/15305/file/20COM0356%20-%20IGGH_COVID-19%20threats%20to%20medicines_2020-05_SP.pdf?inLanguage=esl-ES
- Investigación y Análisis de Crimen Organizado (2020). Recuperado de: <https://es.insightcrime.org/noticias/analisis/balance-insight-crime-homicidios-2020/>
- Ley 1-12 – Que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.
- Ley 590-16 – Que establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional de República Dominicana.
- MEPyD- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (2019). Manual Metodológico para la Formulación del Plan Estratégico Institucional.
- MEPyD- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (2020). Lineamientos estratégicos para la Formulación del Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024.
- PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Análisis sobre innovación en seguridad ciudadana y derechos humanos en América Latina y el Caribe. Tomado de: https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/democratic_governance/analisis-sobre-innovacion-en-seguridad-ciudadana-y-derechos-huma.html



Av. Leopoldo Navarro N.º 402, Gazcue,
Santo Domingo, D. N., República Dominicana
Teléfono: (809) 682-2151 Ext: 2099
Correo: diplan@policia.gob.do
    @PolicíaRD

