

POLICÍA NACIONAL DEL PARAGUAY

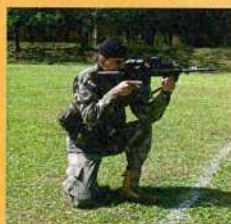
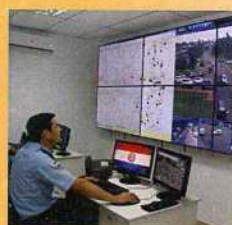


PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2019 / 2023



PARAGUAY SEGURO

Tabla de Contenido



Responsables	2
Mando Institucional	3
Lineamientos del mando Institucional	4
Presentación	5
Misión	6
Visión	7
Principios Doctrinarios	8
Valores	9
Política Corporativa	10
Antecedentes	11
Planificación Institucional	12
Factores esenciales en el Plan Estratégico Institucional	13
Marco Normativo	15
Foda Institucional	16
Árbol de problemas	19
Análisis Estratégico	20
a) - Análisis del contexto externo	20
b) - Análisis del contexto interno de la Policía Nacional	29
Programas a ser implementados en función al Plan Estratégico	33
Implementación de la Estrategia	37
Actividades a ser desarrolladas	38
Mecanismos de implementación	40
Unidades ejecutoras	41
Resultados deseados	42
Gestión de riesgo institucional	43
Cuadro de riesgos	44
Cuadro de objetivos estratégicos	45

RESPONSABLES

COMANDO INSTITUCIONAL:

- Comisario General Comandante Gregorio Walter Vázquez Alderete
- Comisario General Inspector Eladio Sanabria Morán

ELABORADO POR:

1. Comisario General Inspector Eladio Sanabria Morán
2. Comisario Principal MCP. Francisco Andino Ardían
3. Oficial Inspector P.S. Derlis Ramón González Franco

COLABORACION Y APORTES:

1. Comisario General Inspector Miguel Arévalos
2. Comisario Principal MCP. Jorge Velázquez
3. Comisario Principal MCP. Gilberto Fleitas
4. Comisario Principal MCP. Carlos Cáceres
5. Comisario Principal MCP. Carlos Carmona
6. Comisario Principal MCP. Germán Arévalos
7. Comisario Principal MCP. Rubén Oporto
8. Comisario Principal MCP. Humberto Ayala
9. Subcomisario PS. Juan Sánchez
10. Subcomisario PS. Lourdes Irala
11. Oficial Inspector PS. Nidia Paredes
12. Oficial Primero PS. Carolina Estigarribia
13. Econ. Abog. Giancarlos Camperi - S.T.P.

REVISADO

- Comando Institucional
- Consejo de Comisarios Generales
- Dirección de Planificación Estratégica
- Copeler

DISEÑO GRÁFICO Y FOTOGRAFÍA

1. Subofic. Ppal. PS. Gustavo Villalba
2. Subofic. Insp. PS. Hung José Nguyen

MANDO INSTITUCIONAL



GREGORIO WALTER VÁZQUEZ ALDERETE
Comisario General Comandante
Comandante de la Policía Nacional



ELADIO SANABRIA MORÁN
Comisario General Inspector
Subcomandante de la Policía Nacional



RESOLUCIÓN N° 730

POR LA QUE SE APRUEBA Y SE PONE EN VIGENCIA EL PLAN ESTRÉGICO DE LA POLICÍA NACIONAL AÑOS 2019 – 2023.

Asunción, 14 de agosto de 2019

VISTO: La Resolución No. 146, de fecha 01/06/2019, por la que se conforma la Comisión encargada de apoyar la elaboración y el desarrollo de planes y proyectos de la Subcomandancia de la Policía Nacional en el área de su competencia, y;

CONSIDERANDO: Necesario que la Institución cuente con un Plan Estratégico, a fin de garantizar la seguridad ciudadana de la República del Paraguay, a través de estrategias orientadas a un mejor servicio a la comunidad, con un desarrollo proactivo, eficiente, con capacidad preventiva e investigativa, para el mejor cumplimiento de su misión constitucional, y;

POR TANTO, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 153 numeral 5 de la Ley 222/93 Orgánica de la Policía Nacional.

EL COMANDANTE DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PARAGUAY

RESUELVE

- 1. APROBAR Y PONER EN VIGENCIA, el "Plan Estratégico de la Policía Nacional Años 2019 – 2023".**
- 2. Comunicar, publicar e insertar en el registro oficial de Resoluciones de la Policía Nacional.**

GREGORIO WALTER VAZQUEZ ALDERETE

Comisario General Comandante
Comandante de la Policía Nacional



LUIS BAYAN ROJAS

Comisario Principal M.C.P.
Ayudante Gral. y Jefe de Gabinete

1**LINEAMIENTOS DEL MANDO INSTITUCIONAL**

2 PRESENTACIÓN

En función a la misión constitucional, de garantizar la seguridad de las personas y contribuir a la disminución del índice de violencia, la Policía Nacional de Paraguay es protagonista con su desempeño profesional y conocimiento casuístico del conflicto generado por la demanda de seguridad, por su despliegue en todas las zonas del país, con sus recursos humanos que es parte de su fortaleza, que puede servir no solo para tener un diagnóstico de la realidad delictiva en cada área de responsabilidad y poner a conocimiento de las autoridades políticas Distritales, Departamentales y Nacionales, como así también formar parte de equipos de trabajos para la Planificación Participativa en la elaboración y puesta en funcionamiento de los diversos planes y programas, que surjan para la prevención y control de la violencia y la criminalidad.

Esto permitió en la actualidad a la Policía Nacional asimilar su rol de servidor social que merece la ciudadanía; contar con una policía capaz de brindar un servicio de seguridad preventiva, efectiva, eficaz y con altos estándares de calidad; así como ejercer sus funciones de investigación y de inteligencia con total apego a la Ley y los Derechos Humanos.

El Comando Institucional, con la firme convicción de lograr reconocimiento y legitimidad institucional a través de la prestación de un servicio renovado, con una visión estratégica que responda a las necesidades de seguridad; lanza un nuevo escenario en la metodología de trabajo, con el objetivo de aumentar y consolidar las condiciones de seguridad para la convivencia ciudadana.

Este plan define lineamientos específicos que permitirán cumplir con los objetivos de la Policía Nacional y proyectar una institución con un talento humano más abierto y comprometido, a través de una gestión humana y calidad de vida mejorada, más integra, disciplinada, efectiva e innovadora.

3 MISIÓN

Preservar el orden público legalmente establecido, así como los derechos y la seguridad de las personas y entidades y de sus bienes; ocuparse de la prevención de los delitos; ejecutar los mandatos de la autoridad competente y bajo dirección judicial, investigar los delitos.



4 **VISIÓN**

Consolidar el liderazgo en materia de seguridad interna del país con la participación activa de la ciudadanía y el trabajo coordinado con las demás instituciones públicas y privadas, en la búsqueda permanente de constituirse en una institución transparente y confiable.



5 PRINCIPIOS DOCTRINARIOS

La doctrina policial está basada en los valores y principios institucionales fomentados en forma permanente en los centros de formación y capacitación, buscando la excelencia personal y profesional del policía de la República del Paraguay, con el propósito de lograr el respeto y confianza de la sociedad.



6**VALORES****AMOR A LA PATRIA**

Es el amor y el honor que debemos brindar a la tierra que nos vio nacer, de nuestros antepasados, con una riqueza cultural única y llena de heroísmo, mediante un servicio legítimo con gran sentimiento patriótico y lealtad.

HONESTIDAD

Mantener un comportamiento permanente basado en la honradez, la transparencia y la justicia.

DISCIPLINA

Las reglas de conducta que debe poner en práctica el personal policial en el ámbito laboral, social y familiar.

LIDERAZGO

La capacidad que debe tener el policía para influir positivamente sobre sus subalternos para el logro de los objetivos institucionales y sobre la comunidad para lograr una convivencia armónica.

PROFESIONALISMO

Se refiere a la capacidad que debe tener el policía para enfrentar las diversas situaciones de crisis que se le presenta durante su

CORAJE

Valor, decisión y apasionamiento en el cumplimiento de sus funciones como policía.

LEALTAD

Cultivar la verdad, la sinceridad y el compañerismo, manteniéndose fiel a las responsabilidades y a los compromisos asumidos.

LEGALIDAD

Comprometerse con la democracia y con el ordenamiento jurídico vigente.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Tener actuaciones como servidor del ciudadano, en la preservación de los principios básicos de respeto a los Derechos Humanos.

7 **POLÍTICA CORPORATIVA**

Definir un conjunto de políticas en el nivel estratégico es prioritario para orientar y encauzar el quehacer institucional de todos y cada uno de los niveles de la estructura organizacional a fin de cumplir la misión, lograr las metas, objetivos y alcanzar la visión estratégica.

RECONOCER	a la sociedad como el principal destinatario de los planes, capacidades, recursos y servicios policiales.
REQUERIR	oportunamente a las autoridades políticas encargadas de la asignación de los recursos que se necesitan a fin de dar respuestas a las demandas del servicio policial por parte de la comunidad.
INCREMENTAR	los recursos humanos, tecnológicos y materiales en función a las diversas demandas a nivel urbano y rural.
FOCALIZAR	el esfuerzo de las diferentes reparticiones funcionales de la organización en las Comisarias, Sub Comisarias, Puestos Policiales y corredores turísticos consideradas como estructura de entrega de servicios policiales.
INCREMENTAR	las capacidades técnicas, profesionales, desarrollo de aptitudes positivas del capital humano orientado a brindar la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.
MAXIMIZAR	el rendimiento del personal policial, dotándolo de las herramientas tecnológicas necesarias para hacer posible el desempeño profesional con eficiencia y eficacia.
EVALUAR	la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad de forma trimestral o semestralmente con el control del nivel de cumplimiento de las metas.

Las políticas mencionadas a nivel estratégico sientan las bases que orientan al resto de las políticas a nivel táctica y operacional.

8**ANTECEDENTES**

El Plan Estratégico de Seguridad del periodo anterior, se ha enfocado en el fortalecimiento Institucional, sentando las bases para el futuro desarrollo institucional orgánico, dimensionando la emergencia de adaptación a cambios permanentes y continuos, propio de una sociedad globalizada, movilizadora, interrelacionada, que conlleva a las organizaciones a actuar en consecuencia, desde una visión moderna y actualizada, enfrentando los riesgos y aprovechando las ventajas que dicho contexto plantea, priorizando en el desempeño institucional los aspectos sensibles de los conflictos que le corresponde administrar, y con ello lograr los objetivos propuestos y éxitos esperados.

La Policía Nacional como Institución de servicio público, visualiza esta realidad instalada por la sociedad de la información y la comunicación y actúa conforme a ello, lo cual conlleva a la necesidad de tomar medidas conforme a dichas exigencias, definiendo estrategias para identificar aquellos factores críticos en que concentrar el esfuerzo institucional y apuntar a servicios preventivos, con despliegue inteligente en territorio con una lógica desde la perspectiva de un pensamiento global a una ejecución local, con el objeto de aumentar la seguridad ciudadana, que constituye uno de los objetivos primordiales del Gobierno Nacional, para propiciar las condiciones de desarrollo dentro de una convivencia pacífica y segura así como para satisfacer las diversas demandas de seguridad y protección, exigidas por la ciudadanía, como resultado de una política estratégica que busque mejorar la calidad de vida del ciudadano.

La seguridad pública en el Paraguay es una de las necesidades de mayor demanda expresada por la ciudadanía, con gran difusión por los medios de comunicación social, resaltado en diferentes encuestas, teniendo en cuenta que el derecho a la seguridad está garantizado en la Carta Magna, como responsabilidad del Estado compartida con los diferentes actores públicos y privados, quienes actualmente demandan su participación en las labores de seguridad, como sociedad civil organizada y otros actores comprometidos en su preservación.

9**PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

En el contexto institucional referenciado, la Policía Nacional viene desarrollando un proceso de modernización en diversas áreas, en ese contexto el esfuerzo del Comando Institucional se enfoca en un proceso de consolidación institucional, que se inicia con el desarrollo de las condiciones que pueda facilitar el proceso de adaptación al cambio de una Policía Nacional apegada en forma autónoma a los fines de la misión constitucional, libre de toda injerencia exógena, así también se está llevando adelante metodologías capaces de determinar a través de estudios científicos, los recursos humanos, tecnológicos, y materiales, necesarios para mejorar y equilibrar la oferta institucional, en función a las demandas ciudadanas, con el fin de mejorar el despliegue policial en sus jurisdicciones y las oportunidades de respuestas más adecuadas al requerimiento cotidiano de los miembros de la sociedad, tratando de precautelar de igual forma las condiciones del bienestar policial y su calidad de vida.

Esta etapa que enfrentaremos, nos obliga como institución a preocuparnos de manera tangible por mejorar la calidad de respuestas a la demanda ciudadana, con innovaciones en las metodologías y las estrategias de prevención, orientados a entender el problema de la violencia con los diferentes actores comprometidos y dejar de lado la cultura de la asociación binaria, de problema/solución para el abordaje del problema de la inseguridad, dentro del marco de la política de seguridad ciudadana y sus variables la seguridad comunitaria y turística.



10**FACTORES ESENCIALES EN EL PLAN
ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL****a) - Recursos**

Disponer de los recursos materiales, humanos capaces y necesarios de llevar adelante este proceso de transformación institucional, de esta forma dar respuesta adecuada a las demandas de servicios policiales de parte de los miembros de la sociedad en cada jurisdicción policial, con este fin deberíamos evaluar permanentemente, en forma periódica, la evolución de los factores de demandas ciudadanas y su variaciones, incorporando los factores de prevención que surjan y actualizar su déficit, con el objeto de dar a conocer dichas necesidades a las autoridades políticas, para la asignación de presupuestos acordes a las necesidades reales de la Institución, para dar respuesta efectiva a las nuevas demandas ciudadanas.

b) - Integración

Mejorar el desempeño policial en cuanto a la efectividad, que debe traducirse en el cumplimiento de las metas y objetivos propuesto en la Policía Nacional, desarrollando un trabajo de cercanía e integrado con la ciudadanía, coproduciendo y definiendo responsabilidades compartidas con los diferentes actores públicos y privados, en el triángulo de la seguridad, instalados en los Consejos de Seguridad Ciudadana, en donde los ciudadanos serán parte en el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de los planes en materia de seguridad, que se pongan en práctica en las jurisdicciones policiales, teniendo como base el conocimiento técnico de la criminalidad y estructurado sobre la cooperación interinstitucional del gobierno Departamental, Distrital y Nacional.

c) - Capacitación

Es prioridad filtrar de manera adecuada los recursos humanos a ser incorporados en la Policía Nacional, como también instalar el aprendizaje permanente y las nuevas teorías de aprendizaje en los procesos de formación, capacitación, perfeccionamiento en los diferentes niveles del ISEPOL, que posibilitará capital humano e intelectual con competencias profesionales, con valores y aptitudes positivas, capaces de dar respuestas, de manera integral, a los conflictos de carácter asincrónicos que se les presentará administrar en sus jurisdicciones, como parte de las múltiples y variadas demandas de servicios requeridos por los miembros de la sociedad paraguaya.

d. Perseverancia

Preservar el liderazgo instalado por el actual Comando Institucional, acompañado del

sentido de pertenencia, compromiso, individual y colectivo, de sus comandados, quienes deberán dar testimonio de responder a los parámetros republicanos plasmados en nuestra Carta Magna, de responsabilidad de los funcionarios que ejercen poder en nombre del Estado, publicidad de los actos públicos, transparencia, Accountability (Rendición de Cuentas), lo cual nos impone profundizar la internalización de valores y aptitudes positivas desde el periodo de formación en los institutos, que estén en función a nuestra doctrina y ética profesional.

e. Gestión de Calidad

Los procesos logísticos y humanos, deben ser optimizados, con el propósito de asegurar que las Comisarías, Subcomisarías, Puestos Policiales y otras reparticiones técnicas y científicas, tengan en tiempo y forma, los insumos, recursos necesarios, en cantidad y en calidad, para dar respuestas de manera efectiva a las demandas de la ciudadanía en sus jurisdicciones.

f. Supervisión

Implementar en la estructura de la Policía Nacional, a través de un Programa de Supervisión Calificada, el grado del cumplimiento de las metas y objetivos impuestos en los planes y programas implementadas, con el fin de detectar, intervenir de manera oportuna, sobre aquellos factores endógenos y exógenos que puedan incidir negativamente en el cumplimiento de la misión institucional.

En síntesis estos conceptos introducidos de manera continua y gradual en el desempeño institucional, son fundamentales para lograr en el futuro la Estrategia Corporativa de calidad en el servicio policial, conforme a la expectativas ciudadanas, de una sociedad paraguaya, informada, conocedor de sus derechos y en función a los nuevos paradigmas y doctrinas de seguridad instalada a partir de las recomendaciones de organismos internacionales como las NN.UU y la OEA, que nos dará las herramientas y las bases jurídicas, para dar respuestas de manera efectiva a la violencia e inseguridad y lograr construir de esa manera a la confianza, consideración de la ciudadanía nacional .

Para este propósito se toma como base el Plan de Desarrollo Nacional 2030, el Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional 2019-2023, la Estrategia Nacional de Seguridad Ciudadana del Ministerio del Interior, ajustado a nuestra realidad nacional e institucional.

11

MARCO NORMATIVO

1- CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

2- LEY N° 222/93 “ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL”

3- LEY N° 5757/16 “QUE MODIFICA VARIOS ARTÍCULOS DE LA LEY 222/93”

4- LEY N° 1286/98 “CODIGO PROCESAL PENAL”

5- RESOLUCIÓN N° 574/19 “REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL”



12 FODA INSTITUCIONAL

Mediante la matriz FODA buscamos resaltar las fortalezas, aprovechando las Oportunidades, afrontando las amenazas y corregir nuestras debilidades institucionales. Este análisis sirve como punto de partida para determinar que estrategias se implementarán.

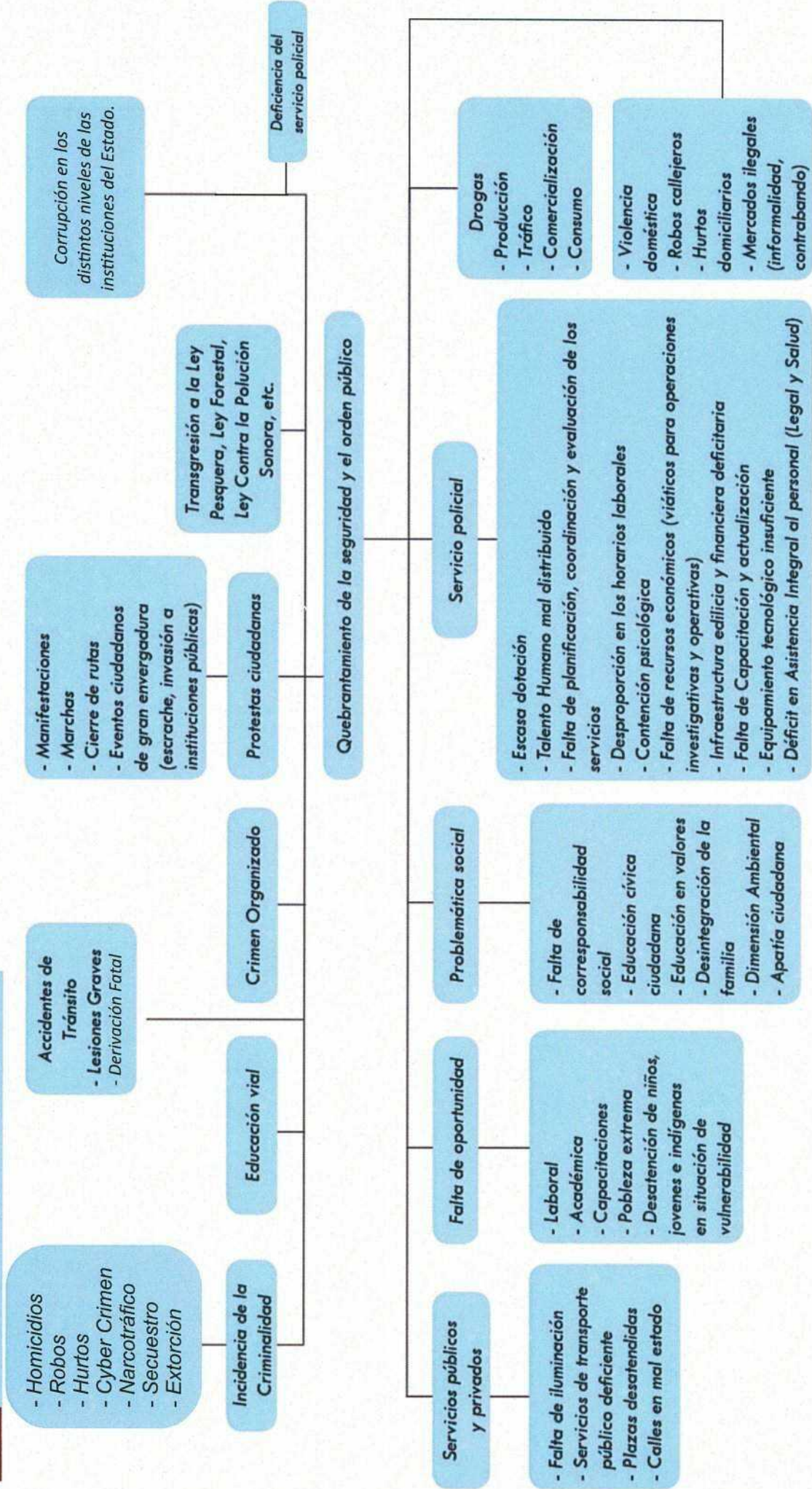
INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Rango constitucional (Marco legal) / Facultades legales de intervención a nivel nacional. - Estructura jerárquica responsable (Organización estructurada jerárquicamente a nivel nacional) - Organización permanente y disciplinada. - Talento humano con experiencia operativa, capacidad técnica y profesional y estabilidad laboral. - Autonomía educativa. - Autodepuración de los cuadros - Capacitación continua / Perfeccionamiento y capacitación del talento humano. - Herramientas tecnológicas - Capacidad de adaptarse a los avances de la ciencia de la educación. - Difusión de las actividades policiales - Comandante es del mismo cuadro - Funciones preventivas e investigativas - Planes y programas de educación policial habilitados por el CONES. - Elaboración y ejecución del presupuesto financiero institucional. - Disminución de estadísticas de homicidios a nivel nacional y regional. - Trabajo coordinado con el Ministerio Público. - Gestión policial integrada a la comunidad - Oportuna relación con las instituciones de los 3 poderes del Estado. - Fuente de inteligencia a nivel nacional. - Intercambio permanente de actuaciones o experiencias. - Intercambios de información con agencias de policías de la región.	- Estructura normativa que carece de reglamentación - Presupuesto deficiente - Administración externa del presupuesto - Inestabilidad de permanencia en el mando institucional - Imagen negativa (Imagen de inconducta) / Desconfianza ciudadana a la gestión policial. - Política educativa carente de estructuración adecuada. - Desamparo del personal en materia jurídica. - Recarga horaria del personal policial. - Inestabilidad de permanencia en el lugar de destino - Deficiente empleo del talento humano. - Recursos tecnológicos y financieros limitados. - Déficit en el equipo de transporte - Carencia de beneficios por desarraigos y viajes. - Indemnización inadecuada en caso de lesiones o fallecimientos. - Recursos humanos insuficientes en relación a la población nacional (según estándares internacionales) - Diagnóstico empírico de la gestión policial. - Ausencia de un plan de carrera. - Transparencia institucional débil. - Deficiente gestión de policía comunitaria o de proximidad - Coordinación inadecuada con otras instituciones estatales. - Falta de actualización del Manual de procedimientos institucional - Falta de evaluación permanente de los servicios policiales

EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
- Apoyo como organismo estatal de las autoridades legítimamente constituidas / Apoyo de las instituciones públicas. - Cooperación nacional e internacional. - Acercamiento y relacionamiento con la sociedad civil / Vinculación con la comunidad / Coordinación con instituciones públicas y privadas. - Progresivo desarrollo económico institucional. - Nuevas tecnologías para la prevención de hechos punibles. - Respaldo del gobierno - Oportuna relación con los medios de comunicación para la difusión de la actividad policial. - Alta demanda social para la seguridad - Trabajo conjunto con las autoridades nacionales. - Apertura para suscribir memorándum de entendimientos con agencias policiales de la región.	- Disminución de los recursos del PGN. - Condiciones que favorecen la formación, aumento y evolución del crimen organizado, Cybercrimen y otros. - Políticas sociales y de seguridad deficientes en su articulación. - Incremento de la pobreza y marginalidad. - Aumento de la violencia: intrafamiliar y criminal - Incremento de delitos/crímenes transnacionales - Mercados ilegales - Aumento de la producción, tráfico y consumo de estupefacientes. - Déficit de digitalización de la información y los documentos policiales. - Marco jurídico permisivo para el infractor de la ley. - Aumento de armas de fuego en poder de organizaciones delictivas. - Debilitamiento del rango constitucional. - Conformación de pandillas juveniles, barras bravas violentos. - Atentados a instituciones públicas y de seguridad por grupos radicalizados.





13 ÁRBOL DE PROBLEMAS



14 ANÁLISIS ESTRATÉGICO

a) - ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO

En este escenario identificaremos en términos amplios las realidades sociales y prospectivas que actúan y actuarán sobre el sistema organizacional de diferentes maneras, directa e indirectamente generando nuevos desafíos institucionales.



1. En el ámbito Político

Es importante resaltar el gran apoyo del Poder Ejecutivo así como del Poder Legislativo, que estuvo a favor de la aprobación de presupuestos y marcos normativos importantes en el área de la seguridad, como la nueva ley orgánica policial que modificó la nueva estructura organizacional de la Policía Nacional, en ese orden también cabe destacar la mayor visibilidad pública de la función policial en el Paraguay, que obliga a establecer un cierto grado de rendición de cuentas y permanente difusión de las actuaciones policiales, que nos lleva a informar permanentemente a la sociedad, destacando las nuevas innovaciones y perfil de desempeño profesional ajustado al principio de legalidad, con sus resultados y especial apego a protocolos de actuación en los casos de grandes eventos o conflictos sociales radicalizados en el área urbana y rural.

2. En el área económica

Cabe resaltar el gran crecimiento económico en sectores bien definidos de la economía nacional: la agricultura tecnificada, el sector agropecuario, y el sector financiero; acompañado de grandes obras de infraestructuras. Comprender como han evolucionado estos sistemas y sus actores representa el punto de partida para entender el impacto socioeconómico que generan. Sin embargo, uno de los desafíos más importantes a nivel país radica en la dificultad para la inserción laboral, sobre todo en el sector joven. Esta capacidad de laboreo disminuida demanda automáticamente mayor oferta institucional en políticas de prevención, teniendo en cuenta la experiencia empírica de que la caída del poder adquisitivo y la creciente demanda de más empleos, producen altos índices delincuenciales. Por otro lado, es de apreciar un eventual interés de ingresar a las filas policiales evidenciadas en la gran cantidad de postulantes que se presentan en los institutos de formación policial a cargo del Isepol, con el fin de asegurar las necesidades laborales, situación que debería tenerse en cuenta para reforzar los procesos de selección, el periodo de formación profesional.

3. Aspecto de las Tics y realidad social

El mundo globalizado, la sociedad red y la ciber cultura, son aspectos de mucha relevancia social en la sociedad Paraguaya con acceso transversal de la ciudadanía a las nuevas tecnologías de la información, propiciando cambios significativos en el estilo de vida, en sus diferentes componentes cotidiano, como salud, educación, seguridad, trabajo y ocio. La accesibilidad y el consumo altamente de los costos en tecnología; somos parte de la sociedad de la información y comunicación, que conlleva a ciudadanos que tienen acceso a la tecnología mucho antes de entrar en el sistema educativo nacional, aumento de la formación autodidacta, que implica más personas capacitadas profesionalmente, mejorando de esa manera el capital intelectual humano en el país.

EFFECTOS DE LA ADECUADA GESTIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

- El país tiene un avance importante en cuanto a la penetración de las Tics, en la región del Mercosur, con importante disminución de la brecha digital en el último gobierno, en donde el indicador (IDI), sociedad de la información, indica al Paraguay en la posición número 133 de 176 países.

- Así también resulta significativo el efecto de la nueva tendencia instalada por la tecnología en la relación con el Estado y sus instituciones públicas, consolidando la modernización de sus instituciones, como también el gobierno electrónico, impulsando la implantación de las tecnologías en la prestación de los servicios públicos en los diferentes estamentos del Estado paraguayo.

Todos estos cambios tecnológicos tienen un impacto sobre el desempeño de la Policía Nacional, que trae consigo la necesidad de mejorar las infraestructuras tecnológicas existentes en la Institución, para facilitar las tareas con dicho instrumento en las jurisdicciones policiales, que permitirá brindar a la comunidad un servicio más eficiente y de calidad, como también ampliar las posibilidades de introducir de manera transversal el uso de las TICs, en la estructura organizacional, especialmente en la de conocimiento y capacitación del recurso humano que opera con dicha herramienta, con posibilidad de desarrollar aplicaciones de plataformas como moodle, blazboord, sacai, chamilo, en el quehacer policial o en el sistema educativo policial posibilitando nuevos programas de estudios a distancia (Aprendizaje Elearning), que lo hará más efectivo en el futuro.

También es muy importante dimensionar que los referidos cambios tecnológicos, pueden ser aprovechados por la delincuencia transnacional y local, que demandará nuevas competencias, habilidades y conocimientos a ser adquiridos desde los institutos de formación y una capacitación continua de los profesionales del área, con el fin de contrarrestar las nuevas tipologías delictivas instaladas por las nuevas tecnologías, que permitirá combatir de manera eficiente el Cibercrimen.

SÍNTESIS DE LAS TICS Y REALIDAD SOCIAL:



4. Las dimensiones centradas en las demandas de seguridad, presentes y futuras

Existen variables del conflicto generado por la violencia y la criminalidad, que la Institución no puede abordar de manera inmediata y directa, como la percepción de la ciudadanía de cierta impunidad frente al delito y los cambios en las modalidades delictivas, abordar la dimensión subjetiva del delito, como el temor y el miedo así como la gran cobertura en los medios de comunicación social del fenómeno delictivo aumenta la sensación de inseguridad en los ciudadanos, que debemos contrastar con informaciones positivas del quehacer institucional ante la comunidad, de sus planes innovadores, profesionalismo y constantes esfuerzos de modernización, como parte de una política institucional que garantice el derecho de los ciudadanos a una información veraz, responsable y ecuánime.

5. El capital humano e intelectual, competencias y Educación

La mejora del recurso humano se materializa con el aumento de la capacitación y la disposición de los recursos básicos que los ciudadanos deben poseer para el desarrollo de sus labores profesionales de manera eficiente.

La educación es el pilar fundamental en el escenario del futuro. En este marco será necesario instalar en el Sistema Educativo Policial los nuevos modelos de aprendizaje, con sus nuevas

estrategias didácticas constructivistas, apostando al aprendizaje permanente, conforme a los nuevos paradigmas de la educación global: Aprender a ser, a conocer, a hacer y a convivir; diversificando las ofertas educativas según las perspectivas, con un conocimiento reflexivo, de manera a razonar y aplicar en el desempeño profesional los valores y aptitudes positivas, éticos y sociales que les permita desarrollar todas sus capacidades con competencia y dignidad, para que puedan participar activamente en el proceso económico, político y social del desarrollo del país.

6. Cambios en las relaciones en la vida social

Las personas, en un Estado Social de Derecho, adquieren un lugar destacado en la realización de la justicia social y el reconocimiento de la protección de la dignidad humana, en donde la libertad y su autonomía, para diseñar el espacio vital, en la protección de los bienes jurídicos relacionados a ellos como la vida, los derechos individuales, la protección de la integridad física, etc., se consideran garantías jurídico-formales protegidas transversalmente en los preceptos Constitucionales y Legales.

En este nuevo escenario social, los ciudadanos paraguayos, exigen mayor demanda en la protección de sus derechos para llevar adelante sus proyectos de vidas, exigiendo de manera diferente a la estructura política administrativa, lo cual conlleva a un aumento de los procedimientos, recursos, y funcionarios con más especialización, para administrar los conflictos o crisis, que provienen de estas demandas.

En este contexto social exigen abandonar formas corporativas y tradiciones institucionales, propias de doctrinas perimidas en el área de la seguridad (DSN), incorporándose nuevas formas de participación social en los asuntos públicos, como la SCO, que establecen las nuevas políticas de sociabilidad, como también las diversas culturas presentes en la sociedad Paraguaya, exigen el reconocimiento de la multiculturalidad, para evitar todo tipo de tensión y construir instituciones capaces de garantizar a todos un servicio homogéneo de seguridad en todo el país.

Estas tendencias globales descritas impactaran de manera decisiva en la configuración cultural de nuestra sociedad, en donde la función tradicional de las instituciones públicas, se desgastan o quedan desfasados y requieren su urgente actualización y fortalecimiento permanente de las capacidades institucionales, conforme a los cambios del entorno.

7. Cambios en la estructura familiar y del hogar:

En la sociedad actual, la participación en pie de igualdad en el trabajo profesional o laboral de los jefes de familias, genera un gran caudal de jóvenes que llevan largos periodos de tiempo fuera del control de los padres, esta tendencia hace que los jóvenes ocupen su tiempo libre, fuera del hogar, sin la supervisión de un miembro de la familia, y hace posible su exposición a

las ofertas del mundo delictivo y aumenta sus posibilidades en el consumo de drogas o alcohol. Si a este escenario agregamos el efecto producido en aquellos contextos vulnerables, de transmisión intergeneracional de la pobreza, de separaciones, con gran deserción escolar, captadas por las lógicas urbanas, generan ciertas variables y riesgos, y en un caldo de cultivo de la influencia para la delincuencia de la población juvenil de estas zonas vulnerables.

Nuevas demandas ciudadanas y exigencias de respuestas más apropiadas del servicio de las instituciones públicas, el fortalecimiento de la protección de los derechos individuales de la ciudadanía y conciencia del mismo para hacer valer estos derechos, es una tendencia muy afianzada en la sociedad Paraguaya, coincidente con la globalización y el desarrollo de la tecnología, surgen nuevos temas para el debate social, con sus diferentes posturas sociales, elevando la escala de valores en nuestra sociedad...

La sociedad Paraguaya, impone nuevas formas de exigencias de mejora a las instituciones públicas del país en gestión y además el escenario de competitividad en las que se encuentran actualmente, obligan a los administradores de turno redoblar esfuerzos en búsqueda de la calidad y transparencia en sus desempeños cotidianos, por lo se van acentuando la necesidad de la implementación de nuevos mecanismos de rendición de cuentas y optimización de los servicios públicos en el país.

Tomando en consideración las limitaciones de servicio público en atender todas las demandas ciudadanas como un abordaje integral, en el contexto político ha surgido de forma creciente la creación de mecanismos de co-responsabilidad y de responsabilidades compartidas, como camino a lograr la excelencia en la gestión pública del país y legitimar la acción del Estado frente a la sociedad.

Los nuevos mecanismos de participación ciudadana en los asuntos de la res-pública, de compromiso y co-responsabilidad, debe considerarse como tendientes a lograr la articulación de redes sociales que orientan su accionar de acuerdo a lograr y dar respuestas a intereses comunes, que pueden ser perentorios, en donde el Estado y las instituciones que asumen sus responsabilidades en función a estas problemáticas, tiene implícito instalar un bien asociativo en las acciones orientadas a la sociedad.

8. Los cambios sociodemográficos en la sociedad paraguaya, con sus reivindicaciones sociales:

La población mayoritariamente joven de la sociedad paraguaya, trae consigo nuevos desafíos a las instituciones públicas, con sus necesidades y tipos de peticiones, en función a los requerimientos de esta franja etaria, con gran demanda como PEA en los procesos productivos, con sus demandas al sector socio-político por calidad de vida y mejoras en las oportunidades laborales, espacios públicos amigables entre otros.

Coincidente con la realidad institucional, dicha población impacta severamente en el desempeño institucional, con concentraciones etarias y geográficas de la violencia y la

criminalidad eventualmente en la zona Metropolitana y Central, y en las principales capitales departamentales.

9. El ámbito relacionado con el Crimen Organizado trasnacional:

El narcotráfico, el terrorismo, la trata de personas, grupos irregulares (EPP) y otras asociaciones criminales, propias de las sociedades interrelacionadas, conduce a la necesidad de afianzar las relaciones internacionales con otras agencias, para el intercambio de informaciones y la cooperación especialmente regional para la lucha contra estos flagelos que es de interés de todos los Estados.

Los conflictos sociales de diferentes índoles, obreras, campesinas, con percepciones locales de postergación de las masas sociales, son también relevantes y objeto de análisis para tratarlos, logrando siempre la anticipación estratégica de posibles conflictos y su radicalización en los centros urbanos, con gran importancia de los protocolos de actuación y su actualización, para administrar correctamente estos eventos de orden público con tendencia de afectar los derechos de terceros o de perturbar la paz social.

10. Finalmente esta lo relacionado a las relaciones internacionales:

Es importante establecer en la Policía Nacional, una política de relacionamiento internacional definiendo el énfasis de la participación institucional en la comunidad internacional, ajustando coherentemente a estas definiciones las diferentes estructuras organizacionales, con amplia difusión interna y el alcance dentro del cuadro del personal, detectando áreas de especialización prioritarias y de transferencias de conocimientos a partir de las capacitaciones recibidas en las diversas agencias internacionales de seguridad.

11. Amenazas a la seguridad y a la tranquilidad de la convivencia ciudadana:

El escenario de la seguridad en el país es similar a la mayoría de los países de la región y del Continente Latinoamericano, con tendencia de ser cada día más compleja y de escenarios múltiples, por diversos factores o mutaciones emergentes de una sociedad globalizada, que exigen respuestas más integrales y multicausales, científico y tecnológicos, dejando de lado la cultura de la asociación binaria de problema-solución.

Ejemplo de ello es el ciber-terrorismo, los ataques de virus tecnológicos, los delitos informáticos, son nuevas amenazas que requieren desarrollar nuevas competencias técnicas, cómo detectarlos y neutralizarlos, como también los delitos económicos adquieren con la tecnología informática nuevas plataformas de operaciones y está cambiando sus modus operandi.

La globalización e interrelación de las sociedades actualmente con nuevas dinámicas en el desarrollo comercial internacional, con mecanismos de integración en bloques económicos,

generan cuantiosos beneficios al crecimiento de los Estados en la comunidad internacional, que se traduce en un significativo mejoramiento de la calidad y el desarrollo humano de sus habitantes, con consecuentes repercusiones en el mundo delictivo, especialmente lo relacionado con los delitos transnacionales, con mayores facilidades para la circulación del tráfico internacional de mercaderías con las fronteras más libres de restricciones, como también la instalación de redes e información globalizadas (sociedad red).

Estas realidades citadas deben plantearnos en la Policía Nacional, desarrollar nuevas iniciativas de cooperación y de intercambio de información, con la finalidad de lograr mejoras en la estrategia de enfrentar de manera efectiva, el crimen organizado transnacional en sus diferentes tipologías y no dentro de las categorías de conflictos convencionales; dentro de este propósito la Policía Nacional de Paraguay, está formando parte de organismos de integración de agencias policiales, como Ameripol, Iberpol, Comando Tripartito, Gabinete de Gestión Integrada de Frontera y otras, de relevancia internacional.

En una sociedad globalizada e interrelacionada, los problemas de otros países pueden tener repercusión inmediata en nuestro país y puede afectarlo de diversas maneras, donde se destaca el protagonismo de organismos de seguridad colectiva como la OEA y sus intervenciones como las misiones de Paz, que es importante medir su participación para no comprometer intereses vitales de los Estados. En ese contexto de globalización de sociedad red y ciber cultura surgen otras amenazas relacionadas con enfermedades con probabilidad de pandemia humana proveniente de diferentes países de la comunidad internacional donde el sistema de salud y su vigilancia en los puntos de entrada al país deben reforzarse ante este nuevo escenario de enfermedades infectocontagiosas que requiere un abordaje político y la cooperación internacional.

Ante todo lo mencionado es importante fortalecer los controles fronterizos previo acuerdo entre los Estados, especialmente los Estados de la región con el fin de mitigar posibles apariciones de casos de xenofobia que pueda afectar las relaciones de buena vecindad.

En ese orden de situaciones cabe señalar además que la soberanía como elemento vital del Estado Paraguayo es parte de un elemento clave en el análisis del Derecho Internacional en el plano comercial en materia de seguridad con sus dimensiones ambiental, de terrorismo, el cambio climático, el control conjunto de la criminalidad transnacional y la dimensión futura de los riesgos de la ciencia y la tecnología.

En el plano territorial y local, la violencia y la criminalidad estarán en constante evolución porque los problemas en cuanto a la seguridad de la ciudadanía están mutando como la manera de abordarlo, y que conlleva a la necesaria innovación del servicio policial, a políticas de prevención integral y abordaje multicausal dentro del marco de la gobernabilidad y el Estado de Derecho con inclusión activa de la Policía Nacional con nuevo planteamiento de su rol.

La lógica de la demanda ciudadana de Seguridad Ciudadana responde a la satisfacción del servicio policial condicionada por una ciudadanía más informada con uso transversal de los canales de información (TICs) generando escenarios complejos que instalaran en el futuro de una sociedad con demanda crítica. En nuestra sociedad en vías de desarrollo se visualiza claramente el efecto de un proceso mundial, que es la reacción ante la autoridad y la tradición de las entidades públicas investidas por la institucionalidad; en donde es fundamental construir un nivel de confianza, legitimación de los servicios prestados por la Policía Nacional.



b) - ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO INSTITUCIONAL

1- Desarrollo de la Policía Nacional del Paraguay

La Policía Nacional en la última década implementa sostenidamente planes, programas de desarrollo institucional con el objeto de adaptarse a una mejor respuesta a su entorno con propósitos bien definidos de alcanzar mayor eficacia y eficiencia sentando las bases para instalar mejores condiciones para el personal en donde hay una gran necesidad. Entre esas acciones en la actual ejecución está el Plan Estratégico 2019-2023. El Patrullaje preventivo de carácter agresivo implementada por el Grupo LINCE y acompañado de un planteamiento claro a las autoridades políticas sobre los déficit históricos de recursos humanos, materiales y tecnológicos que requiere la institución con la consolidación de un Comando institucional con autonomía, prestigio que va afianzando el reconocimiento institucional de la sociedad Paraguaya.



El Plan Estratégico Institucional como parte del proceso de modernización se constata la necesidad de readecuar el sistema policial en el país con el fin de mejorar los niveles de eficiencia con que se brinda respuesta a la demanda de servicio por parte de la sociedad. En ese marco se pretende instalar la Operativización de la Estrategia Nacional de Seguridad Ciudadana en el marco del Plan Estratégico Institucional 2019-2023, hecho que implicara una respuesta Policial más efectiva y focalizada, maximizando los beneficios que se podría obtener de los recursos policiales, acompañado de la participación, coproducción y responsabilidades compartidas de despliegue policial en territorio local, abordando el problema de la seguridad

en su ámbito de prevención y control con el fin de reducir a nivel aceptable, mejorando la apreciación de seguridad con sus siguientes características:

2- Delimitación territorial de cada jurisdicción

De las Comisarias, Sub Comisarias, Puestos Policiales y Corredores Turísticos en sectores de vigilancia reducida comúnmente denominado cuadrante, determinado en su tamaño y cantidad; midiendo las variables vinculadas a la Oferta institucional, sus limitaciones de los medios de vigilancia características geográficas topográficas, viales y formas de desarrollo de la actividades en la comunidad; con lo cual se pretende lograr mayor cobertura en territorio, distribución y asignación de recursos en el territorio delimitado, de manera eficiente, materializando en relación a demandas concretas. Con este criterio se introducirá equidad en la carga de trabajo del personal policial, procurando disminuir los tiempos de respuestas frente a las llamadas de emergencia con conocimiento de la realidad de su cuadrante, y por medio de ello facilitar la supervisión y control ciudadano; evitando de esa manera el patrullaje preventivo de carácter rutinario.

3- Metodología para el cálculo económico de la oferta y demanda del servicio policial

En cada jurisdicción policial se buscará determinar el nivel de cobertura que se otorga a la comunidad, calculando la oferta institucional de vigilancia en la actualidad respecto a la demanda ciudadana y a partir de ello buscar las condiciones de equilibrio o déficit y comparar ambas variables. Todo lo mencionado es con el objetivo de ir otorgando gradualmente a las dependencias operativas los recursos humanos y tecnológicos definidos como necesarios para dar respuesta efectiva a las demandas de cada comunidad, respondiendo a la necesidad de contención de los miembros de la sociedad que residen en sus jurisdicciones o área geográfica de responsabilidad, la presencia policial distribuidos en cuadrantes, coproduciendo seguridad de manera incipiente, con presencia activa y aptitud profesional en sus sectores de responsabilidad, en los cuadrantes, que le permite conocer a los ciudadanos, comerciantes, empresarios del cuadrante y recopilar los conflictos de seguridad que les aqueja, estar presentes cuando el ciudadano lo necesite, de manera accesible, previendo, analizando conjuntamente las circunstancias fácticas y dar respuestas de la mejor manera a las demandas locales de seguridad ciudadana. Todo ello orientados a satisfacer las demandas locales de seguridad ciudadana, el trabajo con la comunidad estará establecido de manera a cuantificar cualitativamente y cuantitativamente en sus planteamientos y diseños la realidad de cada territorio, e instalar los niveles y forma de participación de la ciudadanía, fundamentado en que cada zona sus realidades delictivas son diferentes.

4- El trabajo conjunto con la ciudadanía en las jurisdicciones

Implica instalar el nuevo paradigma de alianza con la comunidad, para elaborar el diagnóstico

consensuado, diseño, implementación, y control de los planes y programas de seguridad, materializadas en conjunto, buscando establecer una prevención integral y abordaje multicausal en la tarea de prevención y control de la violencia y la criminalidad, en donde los vecinos de cada cuadra y barrios, estén empoderados, comprometidos y con participación activa.

5- Presencia activa y aptitud profesional del personal de la Policía Nacional

Conforme a las expectativas ciudadanas, que conlleva a trabajar, y replantear el desempeño en las jurisdicciones policiales, en base a criterios técnicos, orientados a resultados, enfocados a los ciudadanos y guiados por inteligencia en el tratamiento del problema de la inseguridad, teniendo claro que se tiene actualmente otros actores estratégicos con responsabilidad en la prevención y control del delito.

Tener internalizado como componente de la Policía Nacional, que además de estar investido de autoridad y ejerciendo funciones como representante del Estado en el área de la seguridad, su función es un servicio público, lo que obliga a tener iniciativas, conocimiento de la realidad de su jurisdicción en particular especialmente de su cuadrante, aprender a relacionarse con la ciudadanía más allegada a la Policía y que exige participación o rendición cuenta, con feedback, horizontales y en relación a otros aspectos que se relaciona con su trabajo demandada y valorada por la comunidad.

Con fortalecimiento de la exclusividad funcional de las unidades especializadas, encargadas de manera puntual y específico, de la duración y cantidad de determinados problemas de seguridad, que merezcan mayor dedicación y destino de recursos, mayor demanda de personal especializados para su abordaje. Para estas situaciones descriptas además del Personal Policial destinados en las jurisdicciones policiales en cuadrantes y en las policías de bases, existe cierta cantidad del personal policial especializado que acompaña la labor.

6- Apoyo de la tecnología (TICS) y equipamientos

El Plan Cuadrante debe incorporar tecnología y equipos para el análisis, y toma de decisiones de las reparticiones policiales con su consecuente aumento de personal, medios de transportes e informáticos con base de datos integrados como apoyo de las operaciones policiales en territorio (Sistema Unificado de Análisis Criminal) que incluyen paquetes de datos estadísticos que procesados proporcionan conocimiento referente a las actividades delictivas y su comportamiento en cada jurisdicción con la determinación de sus puntos calientes (Hot Spots). Además deberíamos incorporar sistemas geográficos para la georeferenciación del delito y factores asociados a la criminalidad, buscando instalar planes y proyectos que busquen generar evidencias; procurando entender el fenómeno delictivo en cada jurisdicción y dejar de lado la Asociación Binaria de problema – solución. Este nivel de consolidación en el futuro requerirá conocer la efectividad de desempeño de cada repartición policial, teniendo en cuenta el impacto del cumplimiento de las metas u objetivos trazados en la Institución, que demandará un mecanismo de evaluación de los resultados logrados en territorio en materia de seguridad.

Asimismo el logro esperado de los indicadores a raíz de las acciones de prevención integral y abordaje multicausal deberá constituir reducción del índice de victimización, el aumento de la confianza ciudadana hacia su policía que deberá traducirse en el aumento de la denuncia con su disminución de la cifra negra, el aumento de cantidad de aprehendido y mejoramiento de los mecanismos de contraloría social en el triángulo de la seguridad.

7- Determinación del déficit de recursos humanos

El aumento de los últimos años de pedido de más seguridad a las autoridades conlleva al crecimiento de más recursos humanos que debe ser claramente dimensionado a fin de brindar respuestas con sus niveles de vigilancia requeridas por la sociedad; por lo mencionado debe ser desarrollado en el futuro programas destinados a reducir el déficit histórico de personal policial en la Policía Nacional y mejorar la inequidad de su distribución territorial en la zona rural y urbana del país.

Esto permitirá mejores servicios a la sociedad en todo el territorio nacional cubriendo las demandas en los diferentes niveles, asociados a programas de motivación y de dignificación del capital humano intelectual y operativo de la Policía Nacional, mejorando las condiciones de desarrollo en la carrera policial.

15

PROGRAMAS A SER IMPLEMENTADOS EN FUNCIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO

PROBLEMAS Y OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL

ÁREA NORMATIVA

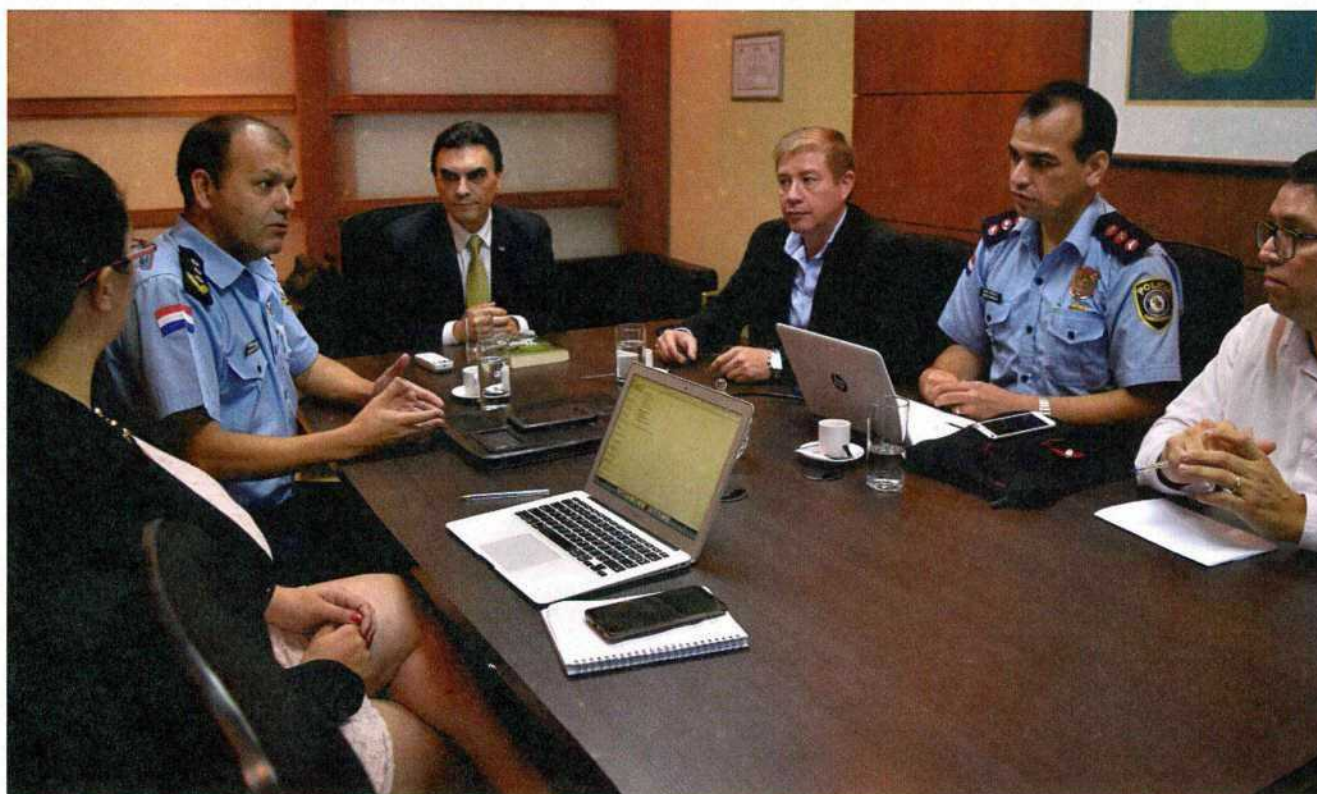
PROBLEMAS	OBJETIVOS PRIORITARIOS
Desamparo del personal en materia jurídica. Políticas sociales y de seguridad deficientes en su articulación.	Brindar asistencia jurídica al personal. Involucrar a todas las instituciones del Estado, así como a la sociedad en general de modo a articular políticas de seguridad ciudadana, como también coadyuvar a la Policía Nacional para el cumplimiento de la Misión Constitucional.
Falta de manual de cargos y funciones.	Contar con un manual de Cargos y Funciones
Falta de plan de comunicación institucional.	Establecer Plan de comunicación para la Policía Nacional.
Estructura normativa que carece de reglamentación.	Contar con reglamentación del Marco Jurídico que tenga alcance institucional.
Debilidad en la implementación del Mecip, código de ética	Fortalecer el Equipo de MECIP, involucrando a todas las dependencias de la Policía Nacional.
Falta de Plan de seguridad de las dependencias de la Policía Nacional.	Contar con Plan de seguridad para todas las dependencias de la Policía Nacional.
Falta de reglamento funcional actualizado.	Actualizar el Reglamento Funcional.
Falta de estabilidad en el cargo.	Dotar de estabilidad en los cargos.
Marco legal favorable para el infractor	Marco legal más efectivo para la persecución de los hechos punibles. Presentar proyectos de Ley acorde a la inseguridad.

ÁREAS DE INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS FINANCIEROS

PROBLEMAS	OBJETIVOS PRIORITARIOS
Presupuesto deficiente, recursos financieros limitados.	Contar con Recursos Financieros suficientes para cumplir con la Misión Institucional.
Falta de presupuesto para equipamientos del personal policial (bodycam en las patrulleras y para los personales a los efectos de transparentar los procedimientos policiales).	Dotar al personal policial de los equipamientos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional.
Recursos tecnológicos limitados.	Implementar tecnologías de primer nivel a las dependencias de la Policía Nacional.
Déficit de digitalización de la información.	Digitalizar las informaciones y documentaciones de la Policía Nacional.
Falta de implementos tecnológicos para combatir al crimen organizado, cybercrimen, etc.	Implementar tecnologías para combatir el Crimen Organizado, Cibercriminal etc.
Necesidad de adquirir equipos tácticos modernos.	Adquirir equipos Tácticos de primer nivel.
Escasez de recursos para operaciones sensibles.	Disponer de recursos exclusivos para operaciones sensibles de investigaciones.
Déficit en el equipo de transporte.	Adquirir vehículos, blindados, aeronaves y embarcaciones (camionetas, camiones, ómnibus, motocicletas, helicópteros, aviones y embarcaciones).
Falta de Descentralización del presupuesto asignado.	Descentralizar el presupuesto.

ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROBLEMAS	OBJETIVOS PRIORITARIOS
Deficiente empleo del talento humano.	Empleo más eficiente del Talento Humano.
Inestabilidad de permanencia en el lugar de destino.	Estabilidad en los cargos y destinos del personal policial.
Carga horaria elevada.	Horarios de trabajos dignos.
Carencia de beneficios por desarraigo y viajes.	Disponer de beneficios por desarraigos y viajes misionales.
Ausencia de plan motivacional y de reconocimiento al personal policial.	Contar con plan de incentivos para el personal policial.
Falta de capacitación al personal.	Capacitación permanente al personal policial.
Plan de carrera actualizada.	Contar con plan de carrera acorde a los tiempos actuales.
Personal mal distribuido.	Distribución planificada del personal policial.
Escasa dotación de personal (recursos humanos insuficientes en relación a la población nacional, conforme a los estándares internacionales).	Dotar de suficiente cantidad de personal al servicio de la ciudadanía.
Indemnización inadecuada en caso de lesiones o fallecimiento.	Contar con indemnizaciones para los casos de lesiones o fallecimientos.
Sistema educativa carente de estructuración adecuada.	Sistema educativa policial mejor estructurada.
Reivindicación del salario del personal policial.	Mejorar el nivel del salario del personal policial.



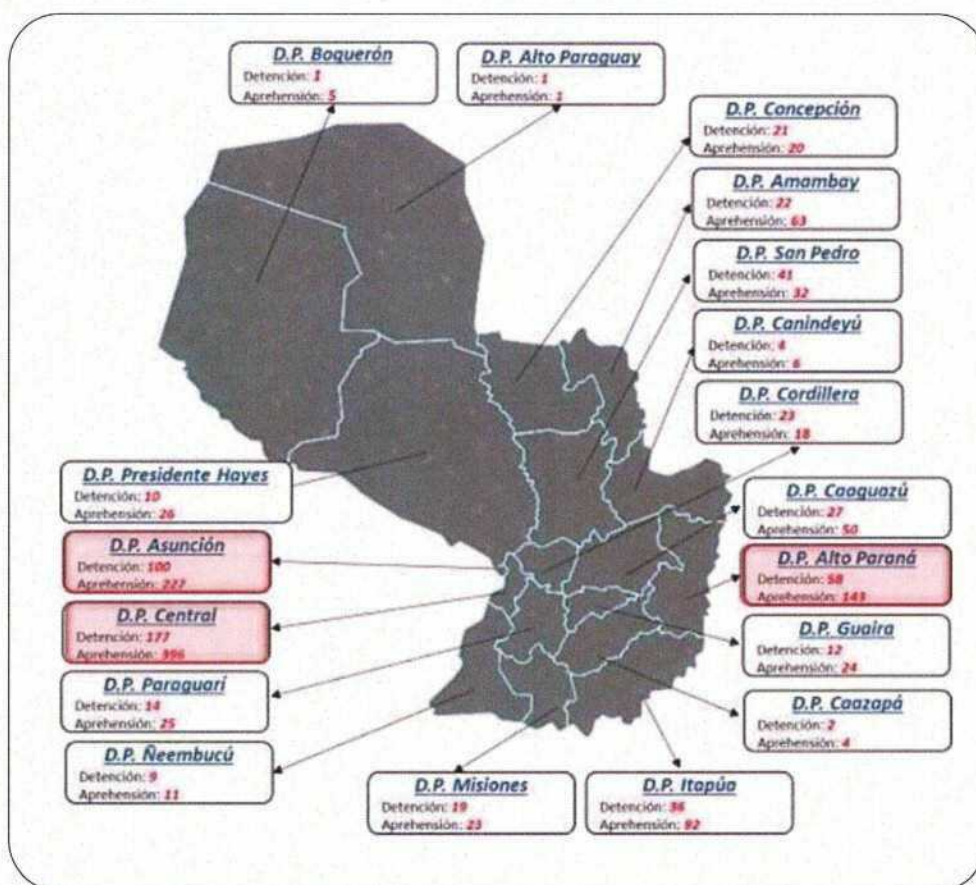
ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

PROBLEMAS	OBJETIVOS PRIORITARIOS
Deficiente gestión de la policía comunitaria o de proximidad.	Eficiente función de policía comunitaria y de proximidad.
Imagen institucional deteriorada.	Imagen institucional respetada y reconocida.
Inestabilidad de permanencia en el mando institucional.	Estabilidad del mando institucional.
Transparencia institucional débil.	Transparentar todos los procedimientos policiales.
Manual de procedimiento institucional precario	Manual de procedimientos actualizados.
Déficit de gestión preventiva.	Mejorar la gestión de seguridad preventiva.
Falta de coordinación del trabajo con instituciones del estado.	Coordinación de los trabajos con todas las instituciones del estado, a través de convenios etc.
Débil participación de otros sectores de la sociedad.	Involucramiento a la seguridad de todos los sectores públicos y privados.
Diagnóstico empírico de la gestión policial	Diagnóstico veraz y responsable de la gestión institucional.
Falta de convenios con organismos de seguridad a nivel regional.	Suscribir convenios con organismos de seguridad regional (POLICIA FEDERAL, GENDARMERIA, PDI, etc.)
Aumento de producción, tráfico y consumo de estupefacientes.	Disminuir la producción, tráfico y consumo de estupefacientes.
Incremento de la pobreza y de la marginalidad.	Cooperar con otras instituciones a fin de bajar el índice de la pobreza y marginalidad.
Violencia intrafamiliar en aumento.	Trabajar con diferentes instituciones del estado y otros a fin de promover el respeto del marco legal que protege la familia.
Incremento de delitos transnacionales y del crimen organizado.	Aumentar la seguridad en zonas de puntos calientes (fronteras, cárceles etc.).
Condiciones que favorecen la formación y aumento del crimen organizado.	Contrarrestar la formación y aumento del crimen organizado. Potenciar la seguridad preventiva.
Mercados ilegales.	Combatir los mercados ilegales, las informalidades.
Incremento de la violencia interpersonal, criminal	Incrementar la presencia en las calles por medio del grupo Lince etc.
Conformación de pandillas juveniles.	Promover la educación de buenos valores a fin de contrarrestar la formación de pandillas.
Atentados a instituciones públicas y de seguridad por grupos radicalizados.	Aumentar la tarea de inteligencia con el fin de detectar grupos radicalizados.
Sistema judicial deficiente.	Establecer mesa de trabajo en forma permanente con representantes del Poder Judicial.
Aumento de armas de fuego en poder de organizaciones delictivas.	Potenciar las instituciones encargada del control y fízcalización de las armas de fuego.
Aumento de actividades de barras bravas, con énfasis de creación de pandillas callejeras (peajeros, etc.).	Establecer control y registros de grupos de barras bravas y grupos similares.
Falta de educación vial.	Trabajar conjuntamente con el M.E.C a fin de incluir en la malla curricular la educación vial.
Contrabando.	Impulsar las tareas de inteligencia e investigación a fin de localizar zonas de puntos calientes, personas que tienen conexiones con actividades ilícitas del contrabando.

DEFINICIÓN DE ÁREAS CRÍTICAS DE LA POLICÍA NACIONAL

En la incipiente operativización de la Estrategia Nacional de Seguridad Ciudadana dentro del marco del Plan Estratégico Institucional 2019-2023, en las diferentes zonas del país, acompañados del Plan de ir reduciendo los déficit de recursos humanos y materiales en el futuro y con sus nuevos liderazgos positivos demandará largos procesos de trabajar la cultura organizacional a fin de adaptarlo y comprenderlo en el interior de la Policía Nacional que va de la mano desde el desafío de incorporar, formar recurso humano de calidad para lograr una estructura orgánica y física para el desempeño institucional eficiente.

Lo mencionado obliga en el futuro a poner la debida observación sobre los procesos más deficitarios en el interior de la Policía Nacional, destinando los mayores esfuerzos en focalizarse en aquellos factores de funcionamiento interno que pueden ser más críticos para el desarrollo de los objetivos que se están fijando en la Institución.



16**IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA**

Para lograr los objetivos y materializar la estrategia de la Policía Nacional serán a través de la implementación de un conjunto de estrategias, metodologías y presupuestos programados dentro de cada periodo de gobierno con su proyección en el futuro.

Los aspectos que tendrán mayor incidencia en la implementación del plan estratégico serán determinados por la intervención de manera adecuada en la estructura institucional de manera a identificar zonas agrias o zonas de relevancias, definiendo los cargos relevantes y asignarles los mejores recursos.

En este periodo de llevar a la práctica lo planeado, y procurar alcanzar los propósitos institucionales, requerirá de todos los personales de la Policía en especial del nivel estratégico en la participación firme, coherente y transversal, priorizando un desarrollo integral con relaciones de liderazgos y clarificando la estrategia en cada nivel, priorizando el fomento de valores, aprendiendo de las casuísticas, instalando trabajos en equipos, con observación del entorno interno y externo.

Los planes y programas definidos que responden a los objetivos estratégicos están constituidos por acciones concretas que en un determinado tiempo deben ser alcanzados y ejecutados, para ello se requerirá de equipos interdisciplinarios y cooperación interinstitucional para su ejecución, dependiendo de los Jefes de cada repartición, con la implementación de un mecanismo de evaluación a cargo de una Comisión de supervisión calificada a cargo de la Subcomandancia de la Policía Nacional.

17

ACTIVIDADES A SER DESARROLLADAS

A CORTO PLAZO

A MEDIANO PLAZO

A LARGO PLAZO



1. A CORTO PLAZO:

- *Ampliar la educación preventiva en los colegios y escuelas*
- *Aumentar la instalación de cámaras de seguridad en la zona metropolitana y otras ciudades importantes*
- *Fortalecer la seguridad comunitaria y la policía de proximidad*
- *Descentralizar la operativización presupuestaria*
- *Obtener la modificación de la Ley Orgánica Funcional*
- *Mejorar la política de relacionamiento interinstitucional*
- *Impulsar el cumplimiento del plan de carreras*
- *Fortalecer el combate a la corrupción interna*
- *Reglamentar el sistema de motivación y de los talentos humanos*
- *Modificar el reglamento disciplinario y de sumario*
- *Mejorar el sistema de comunicación interna*
- *Adecuar la actuación policial conforme al MECIP*

2. A MEDIANO PLAZO:

- *Poner en funcionamiento la base de datos del servicio de inteligencia policial*
- *Reglamentar la integración de la seguridad privada en la tarea de seguridad pública*
- *Elaborar reglas de fortalecimiento financiero de las tareas de investigación*
- *Crear el sistema de control del desempeño policial*
- *Reorganizar el comisionamiento del personal policial en las instituciones públicas*
- *Elaborar el manual de funciones y procedimientos del personal administrativo y operativo*
- *Descentralizar la atención de la salud del personal y su familia*
- *Elaborar el presupuesto en base a las necesidades reales*
- *Mejorar el sistema de formación conforme a la demanda social actual • Impulsar el funcionamiento del SIAT*

3. A LARGO PLAZO:

- *Lograr la eficiencia del cumplimiento de la tarea policial*
- *Mejorar las infraestructuras de las instituciones policiales de formación, de apoyo y operativos*
- *Promover la obtención de los beneficios adicionales del personal policial*
- *Capacitación de los líderes para un mejor gerenciamiento institucional*
- *Mejorar el equipamiento de los centros de atención a la salud.*

18

MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN



La Comandancia de la Policía Nacional a través de las Direcciones Generales, serán encargadas de acompañar el cumplimiento de los programas, planes y proyectos de la institución, la incorporación de los elementos consistentes en equipos y medios, destinados al cumplimiento de la misión de las dependencias de acuerdo a sus funciones y responsabilidades, así como la evaluación de su efectividad y eficacia en un plazo no mayor de 6 meses.

19

UNIDADES EJECUTORAS

COMANDANCIA DE LA POLICÍA NACIONAL

Dirección de Planificación Estratégica

Dirección General del Talento Humano

Dirección General de Prevención y Seguridad

Dirección General de Investigación Criminal

Dirección General de Inteligencia Policial

Dirección General de Instituto Superior de Educación Policial

Dirección General de Justicia Policial

Dirección General de Administración y Finanzas

Dirección General de Sanidad Policial

20**RESULTADOS DESEADOS**

- Disminuir el índice delictual al mínimo tolerable.
- Fortalecer la función investigativa.
- Elevar las condiciones de intervención policial en la función preventiva.
- Optimizar el empleo de los recursos humanos.
- Reducir la corrupción interna.
- Mejorar la calidad de vida del personal policial.
- Perfeccionar la imagen institucional.
- Dignificar a las fuerzas policiales.

21

GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONAL

Un riesgo es una posibilidad de que ocurran eventos que puedan generar un impacto negativo en el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Por ello hay que conocer los factores que lo generan y anticiparse a los hechos antes de que ocurran y generar acciones de prevención para reducir sus efectos.



22 CUADRO DE RIESGOS

RIESGOS Y EFECTOS	RESPONSABLES	TIEMPO
- Incremento del delito trasnacional. - Surgimiento de nuevas asociaciones criminales internacionales.	-Dirección General de Investigación Criminal. -Dirección General de Prevención y Seguridad. -Dirección General de Inteligencia.	2019-2023
- Déficit de las tareas preventivas, investigativas e Inteligencia policial produciría el incremento de la delincuencia a nivel nacional.	-Dirección General de Investigación Criminal. -Dirección General de Prevención y Seguridad. -Dirección General de Inteligencia.	2019-2023
- La insuficiencia de medios tecnológicos produciría deficiencias en los procedimientos policiales.	-Dirección General de Administración y Finanzas. -Dirección de Planificación Estratégica.	2019-2023
- La falta de estrategias de prevención produciría el aumento de la oportunidad de hechos delictivos y los factores de riesgo de proximidad.	-Dirección General de Investigación Criminal. -Dirección General de Prevención y Seguridad. -Dirección General de Inteligencia. -Dirección de Planificación Estratégica.	2019-2023
- El incumplimiento de Leyes y reglamentos.	-Dirección General de Justicia Policial. -Dirección de Asuntos Internos. -Jefes de Dependencias.	2019-2023
- La omisión de la ejecución de los procesos de rendición de cuentas produciría una disminución de la transparencia de la gestión policial.	-Comando Institucional. -Dirección General de Administración y Finanzas.	2019-2023
-La falta de una adecuada Planificación Estratégica produciría la deficiencia operacional.	-Departamento de Planificación y Operaciones. -Direcciones de Policía	2019-2023
- La inadecuada capacitación y especialización de los agentes de policía produciría la inoperancia en las intervenciones policiales.	- Dirección General del Instituto Superior de Educación Policial.	2019-2023
- El aumento de la carga laboral produciría el desgaste del personal policial y la desmotivación.	- Dirección General de Talento Humano.	2019-2023
- La falencias en el sistema de salud ocupacional produciría el incremento de riesgos laborales.	- Dirección General de Sanidad Policial.	2019-2023

CUADRO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	Medios de verificación	Año base 2018	2019	2020	2021	2022	2023	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
1. Perspectiva de valor público										
1.1. Incrementar la seguridad ciudadana y el orden público en el territorio nacional.	Tasa de homicidios dolosos Índice de criminalidad	Estadísticas de la PDI	7.05 por 100,000 habitantes.	7.3	7	6.8	6.5		6 • Aumentar la detección del criminal oculto.	Comando Institucional Dirección General de Prevención y Seguridad Departamento de Investigación Criminal. Departamento de Homicidios. Departamento de Criminalística.
1.2. Aumentar la confianza de la ciudadanía en la Policía Nacional.	1. Calificación promedio al nivel de satisfacción con la presencia policial. 2. Calificación promedio al nivel de satisfacción con los tiempos de respuesta. 3. Calificación promedio al nivel de satisfacción con el trato recibido.	Encuesta de percepción a la ciudadanía	2019	—	—	—	—		• Mejorar la calidad de la supervisión desplegada en las operaciones policíacas. • Adaptar las prácticas de la PDI a las tendencias de transparencia y rendición de cuentas. • Mejorar los canales de recepción de denuncias de la PDI.	Comando Institucional Departamento de Relaciones Públicas
1.3. Fortalecer las relaciones de la institución con las comunidades.	1. Porcentaje de reuniones de la comisión de seguridad ciudadana a la que asistieron los delegados policíacos respecto del total de reuniones realizadas en los últimos doce meses.	Actas de reuniones de comisiones	2019	—	—	—	—		• Promover la vitalidad de relacionamiento entre policía, comunidad y autoridades policíaco-administrativas en función de la convergencia ciudadana.	Comando Institucional Dirección General de Prevención y Seguridad Direcciones de Policias
1.4. Prevenir los procesos de prevención de delitos.	1. Tasa anual de homicidios cada 100 mil habitantes. 2. Tasa anual de homicidios cada 100 mil habitantes. 3. Porcentaje de la población que ha sido víctima de un delito en los últimos 5 meses. 4. Porcentaje de delitos cometidos con arma de fuego respecto del total de delitos.	Departamento de Estadística de la PDI	2019	—	—	—	—		• Mejorar la gestión de la policía comunitaria o de proximidad. • Mejorar la calidad del patrullaje policial a escala nacional. • Construir un sistema de tratamiento de criminalidad y sus consecuencias de manera focalizada y diferencial. • Aplicar Gubernamentalización de puntos Calientes (HOTSPOT).	Comando Institucional Dirección General de Prevención y Seguridad Departamento de Inteligencia Policial
1.5. Fortalecer los procesos de investigación criminal, para mejorar la capacidad de respuesta.	1. Porcentaje de políticas dedicadas a actividades investigativas. 2. Equipamientos tecnológicos y estructura física que se cuentan a la PDI. 3. Cantidad de respuestas del talento humano. 4. Porcentaje del Personal Fuerte de Actores.	Institución policial: registros de detenciones Censos Administrativos / Registros Estadísticos	2019	60%	62.50%	64%	67%	70%	• Dar de infraestructura Edificios. • Adquisición de vehículos para tareas de investigación e inteligencia. • Adquisición de equipos tecnológicos para tareas de investigación. • Construcción de la infraestructura del Talento Humano. • Crear el Instituto Policial de Investigación Criminal. • Ejecutar el Proyecto de Constitución del Laboratorio de Investigación Criminal y equipamiento previsto con financiamiento del (BID)	Comando Institucional Dirección General de Investigación Criminal Dirección General de Inteligencia Policial Dirección General de Instituto Superior de Enseñanza Policial (ISEPOL)
1.6. Fortalecer los servicios de identificación de personas (documental)	Porcentaje de documentaciones de personas realizadas con respecto a la población indocumentada.	Institución policial: Departamento de Estadística y Archivos Policiales	2019	—	—	—	—		• Aumentar la dotación de equipos móviles para la Circulación. • Analizar el proceso de elaboración y entrega de los documentos. • Facilitar el acceso al Acceso de la circulación	Comando Institucional Dirección Técnica y Científica Departamento de Identificaciones PN
2. Perspectiva de Recursos										
2.1. Contar con los recursos necesarios para asegurar la prestación eficiente del servicio policial	(Recursos solicitados por la PDI para asegurar la prestación eficiente del servicio policial en el año 2019) (Recursos de inversión en el año 2019)	Informe del PDI: Informe del PDI, ITE PDI 2017, 2018	2019	—	—	—	—		• Fortalecer las iniciativas de generación de Recursos Propios. • Desarrollar proyectos dirigidos a la cooperación. • Gestionar recursos necesarios ante el Ministerio de Hacienda. • Gestionar recursos necesarios ante la PDI conforme a la PDI	Comando Institucional Dirección General de Administración y Finanzas
2.2. Implementar un modelo de administración de recursos logísticos y financieros que asegure su uso óptimo.	(Recursos logísticos solicitados por cada dependencia en el año 2019) (Recursos logísticos entregados en el año 2019)	Informe del software de recursos logísticos	2019	—	—	—	—		• Implementar un modelo de gestión de recursos logísticos y financieros que asegure su uso óptimo a través de software de gestión (que incluya monitoreo y evaluación).	Comando Institucional Dirección General de Administración y Finanzas
2.3. Contar con infraestructura, equipamientos y vehículos apropiados.	(Recursos de inversión aprobados en el PDI en el año 2019) (Recursos de inversión utilizados en el año 2019)	Informe del SICO: Solicitudes de inversión por cada dependencia, Informe de Ejecución de Inversión de Inversión, Informe de Ejecución de Inversión	2019	—	—	—	—		• Desarrollar un plan de inversiones que permita contar el PDI de la institución. • Gestionar recursos necesarios dentro del rubro de inversiones.	Comando Institucional Dirección General de Administración y Finanzas
3. Perspectiva de Procesos Internos										
3.1. Fortalecer el modelo de gestión de talento humano.	Porcentaje de resultados VS requerimientos de abastecimiento para la seguridad de la Zona. Porcentaje de resultados conforme a funciones y perfiles requeridos.	SAT	2019	—	—	—	—		• Actualizar el manual de funciones y políticas de servicio. • Fortalecer el plan de seguridad social, promoviendo especial atención a las necesidades de salud y cobertura de riesgo. • Actualizar el plan de compensaciones del personal de la PDI. • Desarrollar un plan de carrera del personal de la PDI, conforme al manual.	Comando Institucional

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	Medios de verificación	Año base 2018	2019	2020	2021	2022	2023	LINEAS DE ACCIÓN	RESPONSABLES
3.2. Fortalecer la institucionalidad y las normativas de la Policía Nacional, Fortalecer la comunicación interna y externa, buscando credibilidad, confianza y posicionamiento institucional.	1- Nivel de comunicación interna institucional 2- Nivel de comunicación externa 3- Grado de competencia profesional del talento humano responsable de comunicación corporativa de la Policía Nacional. 4- Nivel de recursos materiales en Tecnología de la Información y Comunicación 5- Grado de participación ciudadana sobre la Policía Nacional.	1. Informe sobre mecanismos de comunicación interna de la Policía Nacional dirigido al público interno (Año 2019 - 2019) 2. Encuesta sobre efectividad del proceso de comunicación interna de la Policía Nacional dirigido al público interno (Año 2019) 3. Informe sobre mecanismos de comunicación externa de la Policía Nacional dirigido al público interno 4. Estadísticas sobre efectividad del proceso de comunicación externa de la Policía Nacional dirigido al público interno (Año 2019) 5. Estadísticas del talento humano (límite en Redacciones Públicas y Comunicación dirigida al público interno (Año 2019) 6. Informe sobre Herramientas de Tecnología de la Información y de la Comunicación dirigido al público interno (Año 2019) 7. Encuesta sobre participación ciudadana sobre la Policía Nacional dirigido al público interno (Año 2019) 8. Estadísticas de la Policía Nacional Policía Nacional Dirección General de Justicia	2019	—	—	—	—	—	1. Fortalecer la Comunicación y la cultura organizacional con el público interno de la Policía Nacional 2. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 3. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 4. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 5. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 6. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 7. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 8. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 9. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 10. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 11. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 12. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 13. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 14. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 15. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 16. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 17. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 18. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 19. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 20. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 21. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 22. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 23. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 24. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 25. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 26. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 27. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 28. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 29. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 30. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 31. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 32. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 33. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 34. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 35. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 36. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 37. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 38. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 39. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 40. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 41. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 42. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 43. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 44. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 45. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 46. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 47. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 48. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 49. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 50. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 51. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 52. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 53. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 54. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 55. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 56. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 57. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 58. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 59. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 60. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 61. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 62. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 63. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 64. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 65. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 66. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 67. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 68. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 69. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 70. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 71. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 72. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 73. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 74. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 75. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 76. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 77. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 78. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 79. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 80. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 81. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 82. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 83. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 84. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 85. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 86. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 87. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 88. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 89. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 90. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 91. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 92. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 93. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 94. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 95. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 96. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 97. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 98. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional 99. Fortalecer la comunicación interna de la Policía Nacional 100. Fortalecer la comunicación externa de la Policía Nacional	Comando Institucional
3.3. Impulsar la articulación institucional, interinstitucional y de cooperación internacional	1. Porcentaje de convenios de cooperación suscritos con instituciones gubernamentales, internacionales. 2. Cantidad de reuniones realizadas a nivel Bilateral Vs. Reuniones Planificadas	Archivos Institucionales (COPOLER, DPTO DE ASUNTOS INTERNACIONALES)	2019	—	—	—	—	—	1. Desarrollar un plan de articulación para poner y colaborar con las instituciones, la cooperación internacional 2. Suscribir Memorandos de entendimiento con instituciones Públicas Privadas, como asimismo con agencias, Policías de la región Policía FEDERAL DE BRASIL, CARABINEROS DE CHILE, POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, (	Comando Institucional
3.4. Mejorar el sistema de planificación y gestión estratégica, operativa y de proyectos del servicio de policía	Porcentaje de ejecución de planes y proyectos planificados	Archivos Institucionales (Dirección de Planificación Estratégica, Departamento de Planificación y Operaciones)	2019	—	—	—	—	—	1. Ejecución del Plan Estratégico de la Policía Nacional 2. Evaluación de los Planes Operativos Ejecutados 3. Elaborar Programas, Planes y Proyectos de Seguridad 4. Elaborar Programas, Planes y Proyectos de Seguridad	Dirección de Planificación Estratégica
3.5. Mejorar y actualizar la plataforma tecnológica de la Policía	AD / TAP * 100 AD = Cantidad de aplicaciones a desarrollar TAP = Cantidad Total de aplicaciones planificadas del periodo. PDH + PDS / 2 PDH = Porcentaje de Disponibilidad de Hosts PDS = Porcentaje de Disponibilidad de Servicios	Departamento de Informática de la Policía Nacional Departamento de Informática de la Policía Nacional	2019	—	—	—	—	—	1. Desarrollar las aplicaciones y recursos tecnológicos de la Policía Nacional, incorporar sistema INTRANET en la Policía Nacional, crear la Dirección de la TECNOLOGIA, INFORMACION Y COMUNICACION (DIRECCION DE LA POLICIA NACIONAL)	Comando Institucional
3.6. Implementar el Sistema de Gestión de Calidad (SGC)	eficiencia de la implementación del SGC (nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100 eficiencia de la implementación del SGC (Nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100 eficiencia de la implementación del SGC (Nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100	Informes sobre evaluación a los capacitados. Encuesta de participación ciudadana sobre el servicio policial	2019	—	—	—	—	—	1. Incorporar software de de manera a que todas las dependencias de la Policía Nacional estén interconectadas 2. Desarrollar la plataforma del SGC para la Policía Nacional, con la respectiva Atención al Ciudadano de Calidad	Comando Institucional
3.7. Implementar el Sistema de Gestión de Calidad (SGC)	eficiencia de la implementación del SGC (nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100 eficiencia de la implementación del SGC (Nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100 eficiencia de la implementación del SGC (Nivel de capacitación en el SGC, Nivel de participación del personal capacitado) * 100	Informes sobre evaluación a los capacitados. Encuesta de participación ciudadana sobre el servicio policial	2019	—	—	—	—	—	1. Incorporar software de de manera a que todas las dependencias de la Policía Nacional estén interconectadas 2. Desarrollar la plataforma del SGC para la Policía Nacional, con la respectiva Atención al Ciudadano de Calidad	Comando Institucional

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	Medios de verificación	Año base 2018	2019	2020	2021	2022	2023	LÍNEA DE ACCIÓN	RESPONSABLES
4. Perspectiva de Desarrollo de Capacidades										
4.1. Promover una conducta institucional individual y colectiva en base a principios éticos.	1. Porcentaje de investigaciones internas realizadas respecto del total de denuncias recibidas contra la policía. 2. Número de horas promedio de ascenso mensual por policía. 3. Porcentaje de horas de asistencia de las inspecciones por infracciones laborales respecto del total de horas de asistencia.	Evaluación policial. Unidad de asuntos internos/registro de asistencia	2019	—	—	—	—	—	• Fomentar la efectividad, el comportamiento ético, el respeto por los DDHH y la resolución de conflictos.	Comando Institucional
4.2. Fortalecer el sistema educativo policial garantizando la formación y capacitación integral del personal.	1. Porcentaje de aspirantes que cubren el proceso de formación respecto del total que ingresó. 2. Porcentaje de horas dedicadas a las técnicas policíacas en la formación de aspirantes. 3. Porcentaje de ejecución de programas de formación y capacitación que sigan determinadas lineamientos para potenciar el talento humano.	Institución policial. Unidad de Formación/TH	2019	—	—	—	—	—	1. Direccionamiento estratégico de la educación policial. 2. Gestión organizacional del IEPOL. 3. Planificación estratégica y operativa. 4. Gestión de la tecnología de la información y las comunicaciones para la educación policial. 5. Adecuación del Reglamento orgánico y funcional del IEPOL, su anexo a la Ley 1757/16 y la Ley 4897/11 de Educación Superior. 6. Adecuación del Proyecto Académico Institucional. 7. Implementación de programas de procesos y procedimientos de gestión académica en las unidades de formación. 8. Adecuación del Reglamento del IEPOL. 9. Adecuación del Reglamento de Concurso de Mérito y Aptitud de Docentes. 10. Adecuación de la Malla Curricular del nivel de formación de Suboficiales, para reducir el tiempo de formación de 7 a 1 año, ajustado al rigor establecido a la Titulación Superior, con cursos habilitados por el MEC. 11. Planes y programas actualizados y habilitados por el CONE. 12. Implementación de cursos de capacitación conforme al Plan de Desarrollo Curricular de Capacitaciones, Talleres y seminarios presenciales. • Equipo y tecnología de educación mixta (TICs). 13. Diseño e implementación del modelo que permita realizar cursos a distancia o virtuales. 14. Diseño e implementación de biblioteca virtual. 15. Evaluación del modelo de gestión del personal que integre las comunicaciones y el área de control de asistencia del IEPOL.	Comando Institucional