



POLICÍA NACIONAL CIVIL
Dirección General



**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2015-2019**

***“Una nueva institución para un
El Salvador Seguro”***

Enero 2015



ÍNDICE

	Pág.
Mensaje del Director General de la Policía Nacional Civil	3
I. Diagnóstico	6
a) Consulta Externa para conocer necesidades de Seguridad ciudadana (INFONEC/14)	6
b) Consulta Interna (Grupos Focales)	9
c) 6ª. Encuesta de Opinión del Personal Institucional	13
d) Evaluación del Impacto de la Implementación del PEI 2009-2014 al mes de junio 2014	14
II. Pensamiento Estratégico Institucional	18
A. Visión	18
B. Misión	18
C. Lema	18
D. Valores	19
E. Marco Doctrinario de actuación y servicio	21
F. Políticas	25
III. Descripción del proceso de formulación del Plan	28
IV. Objetivos	30
A. General	
B. Específicos	
V. Líneas Estratégicas, Acciones Operativas e Indicadores Estratégicos	32
VI. Seguimiento, control y evaluación	43
VII. Aprobación	45
Anexos	47

Anexo No. 1	48
Matriz de lineamientos e indicadores estratégicos del PEI 2015-2019	
Anexo No. 2	61
Matriz de Proyección Financiera del Presupuesto para el período 2015 - 2019.	
Anexo No. 3	63
Matriz de Proyección de la ejecución de Proyectos de Inversión Pública durante el período 2015 - 2019	
Anexo No. 4	65
Formato de Informe de Necesidades de Seguridad Ciudadana y Acciones	
Anexo No. 5	68
Formato de Reporte de la Información del Grupo Focal	
Anexo No. 6	73
Bibliografía	



MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

Nuestro país atraviesa una situación de violencia y delincuencia difícil y compleja, a la cual, nuestro gobierno se propone responder de una forma integral, sumando los recursos y competencias de todos los actores sociales, con el objetivo de incrementar los niveles de seguridad ciudadana y con la meta de reducir la victimización que afecta a nuestra población. Tal propósito significa un enorme desafío para nuestra institución, al cual responderemos con la implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2015-2019 “Una nueva institución para un El Salvador Seguro”

En la formulación del Plan Estratégico Institucional han participado miles de hombres y mujeres, tanto de la Policía Nacional Civil como representantes de las comunidades e instituciones públicas y privadas, de todo el país, que brindaron sus opiniones y aportes respecto a los problemas de seguridad que les afectan y los factores de riesgo sociales, situacionales e institucionales a superar para darles tratamiento y solución. Se realizaron consultas externas e internas. Estas últimas contaron con la participación de personal de la PNC de todos los niveles, categorías y ámbitos del trabajo institucional: Nivel Básico, Ejecutivo y Superior, personal no policial, mujeres, personal con discapacidad, entre otros. A la vez se realizaron otras consultas y estudios, como el de Evaluación de Impacto del Plan Estratégico Institucional 2009-2014, la 6ta. Encuesta de Opinión del Personal Institucional, entre otros. Todo lo anterior aportó abundante información, opiniones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta; y

que bajo los lineamientos del Plan Quinquenal de Desarrollo "El Salvador: País Productivo, Educado y Seguro" y apegándonos a la Política de Justicia, Seguridad y Convivencia, han dado como resultado el presente Plan.

El PEI 2015-2019 se convierte en nuestra guía, en él se resumen las grandes acciones, objetivos y estrategias que debemos perseguir en este quinquenio, para construir la institución que todos deseamos y responder así a la aspiración de paz y tranquilidad del pueblo salvadoreño al cual nos debemos. Llamo a todos los hombres y mujeres de la Policía Nacional Civil a que nos apeguemos a estos objetivos de forma incansable, que nunca nos apartemos de ellos, aun con las duras exigencias diarias del servicio y las coyunturas y momentos duros que solemos atravesar, los cuales unidos, con el apoyo de la comunidad y nuestro gobierno sabremos solventar.



Comisionado Mauricio Ernesto Ramírez Landaverde
Director General



INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional Civil para la formulación del nuevo Plan Estratégico ha incorporado el análisis de los resultados de la ejecución del PEI 2009-2014, la consulta externa con la población, la identificación de las opiniones del personal institucional mediante encuestas de opinión y la técnica de grupos de enfoque, así como los resultados de encuestas de opinión social que indican las percepciones sobre el quehacer institucional, haciendo de la formulación del nuevo PEI un proceso participativo.

Este proceso de formulación es una experiencia inédita en la institución, prácticamente en el sentido inverso de los métodos de planificación estratégica conocidos, ya que parte de la identificación de las necesidades de seguridad identificadas por la población y pasa por un esfuerzo de articulación de las capacidades institucionales, principalmente de las dependencias territoriales, para responder de manera óptima a dichas necesidades, de tal forma de contribuir significativamente a la reducción del flagelo de la violencia y delincuencia que ha estado afectando el normal crecimiento y desarrollo del país.

El presente documento contiene cinco capítulos que incluyen los resultados del diagnóstico realizado mediante la participación amplia del personal institucional y la población, la revisión del pensamiento estratégico, el objetivo general y los específicos, la descripción y desarrollo de 6 líneas estratégicas, 31 acciones operativas y 85 indicadores estratégicos, así como la forma en que se le dará seguimiento y evaluará el Plan.

I. DIAGNÓSTICO

Para la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) es de mucha importancia conocer objetivamente la situación de la cual se parte, para identificar con mejor acierto, las acciones que deban realizarse para modificar dicha situación.

La Policía Nacional Civil, enfrenta un elevado crecimiento de los niveles de violencia y delincuencia que ha causado pérdidas de vidas humanas y deterioro de la confianza en la Policía Nacional Civil y en las instituciones responsables de velar por la seguridad y la justicia en el país.

En razón de lo anterior, se efectuó un proceso participativo y amplio para determinar la realidad actual, con los siguientes resultados:

a) **CONSULTA EXTERNA PARA CONOCER NECESIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA (INFONEC/14)¹**

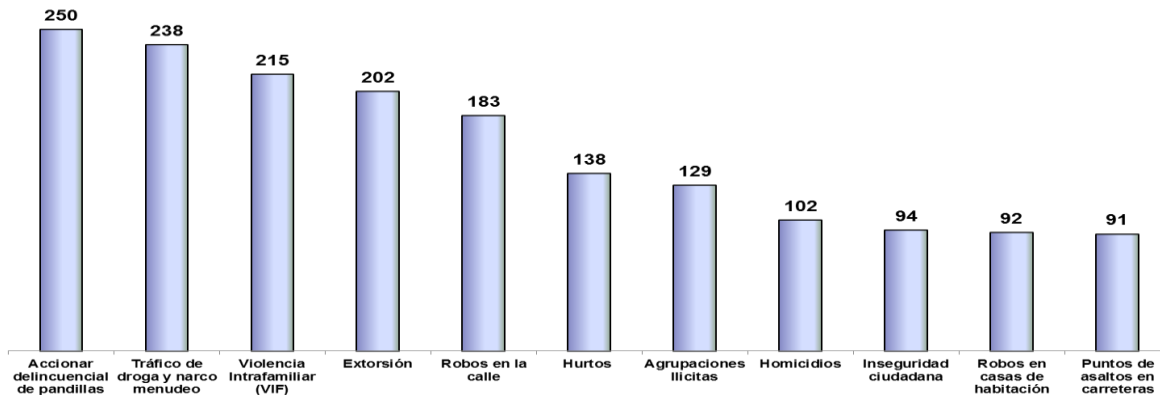
Se realizó una consulta externa, reuniendo en todos los puestos y subdelegaciones policiales, a los representantes territoriales de la población, como son los alcaldes municipales, representantes del sector educación, salud, transporte, líderes comunales y naturales, de manera que se obtuvieran los insumos de primera mano, así como buscar de manera consensuada y colegiada, las principales acciones a desarrollar para mejorar la seguridad en su comunidad, por ende en todo el país.

En esta consulta participaron 9,116 personas, de las cuales el 79% fueron de la sociedad civil y el resto era personal de la Policía Nacional Civil; quienes con sus aportes identificaron las acciones a realizar para mejorar la seguridad en cada uno de los territorios.

¹ INFONEC/14 (Informe de Necesidades de Seguridad Ciudadana y Acciones) es la consulta externa realizada entre los meses de Julio-agosto 2014 en 95 Subdelegaciones, 215 puestos policiales, con la participación de 1,917 policías y 7,199 de la población.

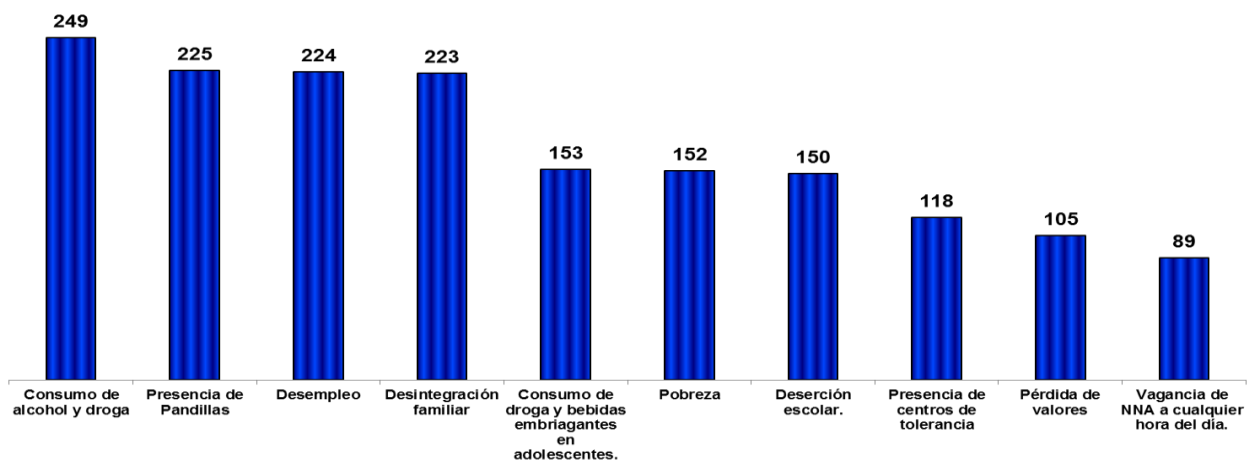


Los principales problemas de seguridad que identificó la población en la consulta son:



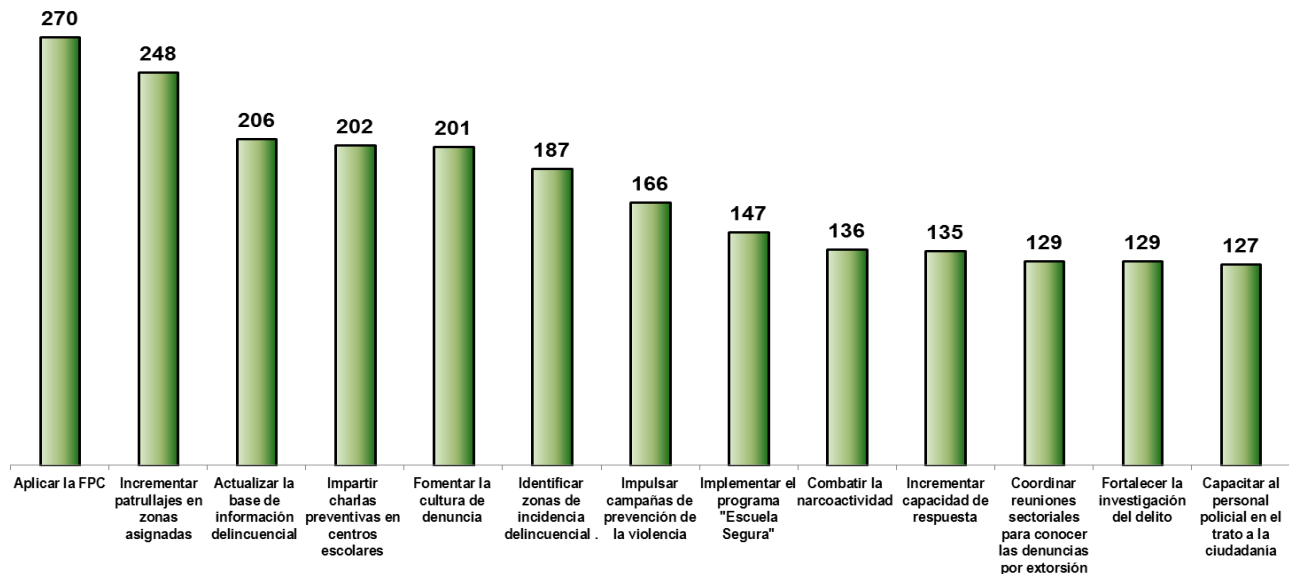
Como puede observarse de 317 dependencias policiales consultadas, el 78.9% (250) identifican el accionar de las pandillas, el 75% (238) el tráfico de droga y narco menudeo, el 67.8% (215) la violencia intrafamiliar y el 63.7% (202) la extorsión, como los cuatro principales problemas de seguridad que deben atenderse, entre otros. Es importante tomar muy en cuenta que esta configuración de problemas puede variar dependiendo de la particularidad de cada territorio.

Entre los factores de riesgo identificados en el ámbito nacional se mencionan:



El gráfico anterior muestra que los principales factores de riesgo identificados en el territorio son: el consumo de alcohol y drogas en 78.5%, la presencia de pandillas en 70.9%, el desempleo en 70.7% y la desintegración familiar en 70.3%, entre otros.

Entre las propuestas como acciones a desarrollar por la Policía Nacional Civil para superar la actual problemática se tienen:



De 317 dependencias del territorio, el 85.2% (270) proponen la aplicación de la Filosofía de Policía Comunitaria, el 78.2% (248) incrementar patrullajes en zona asignadas y 65.9% (206) actualizar la base de información delincriminal, como las tres principales acciones a impulsar, entre otras.

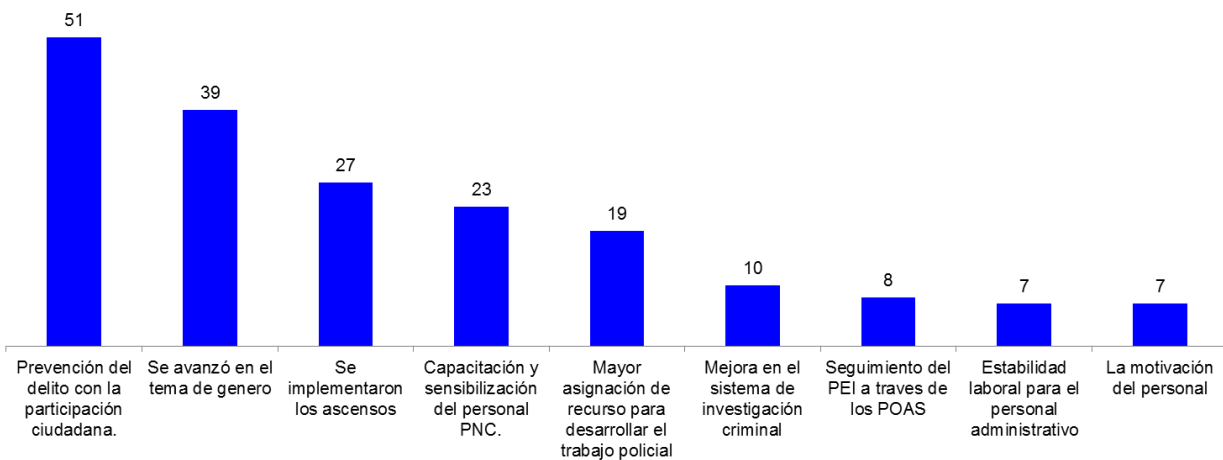


b) CONSULTA INTERNA (GRUPOS FOCALES)²

Se realizaron 80 grupos focales en el ámbito nacional, en los cuales participaron 1,183 personas de todas las categorías policiales, administrativos, mujeres, personal con discapacidad, entre otros, generando aproximadamente 5,500 opiniones sobre diferentes aspectos.

La consulta se centró en conocer la opinión sobre la percepción de los avances del PEI 2009-2014, los problemas de ejecución, los temas que no deben de faltar en el nuevo plan estratégico e identificar algún tipo de discriminación al interior de la institución.

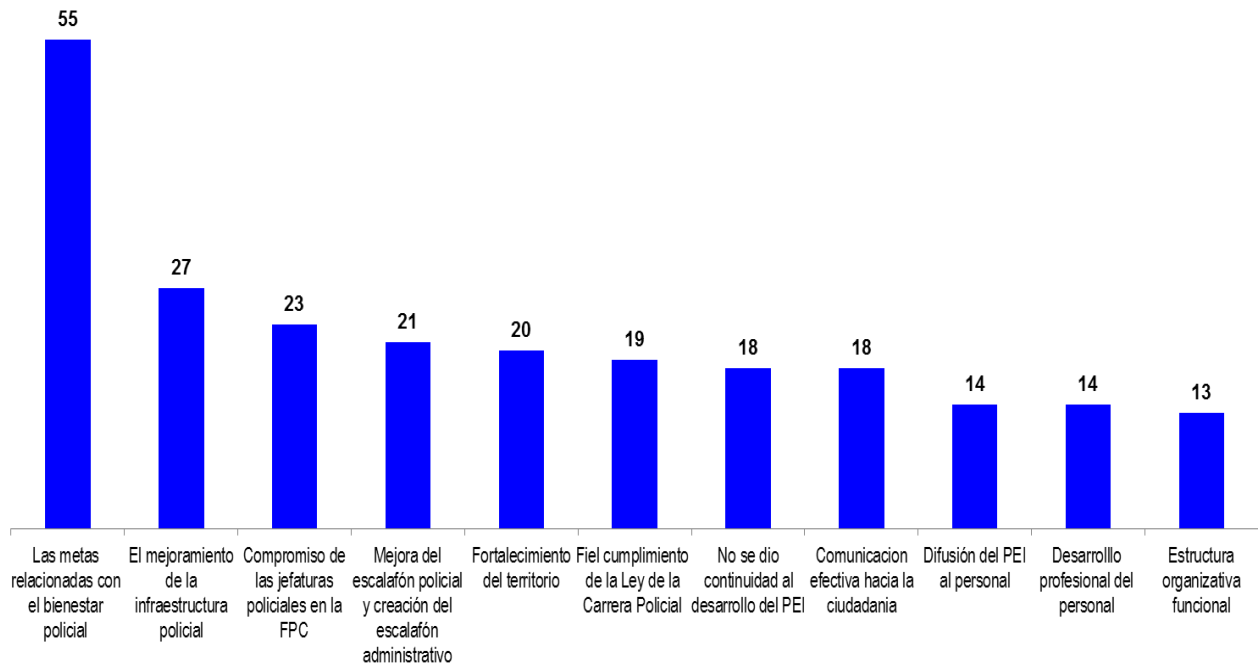
Cuando se pregunta qué es lo que se ha logrado cumplir con el PEI 2009-2014, el resultado es el siguiente:



En 51 grupos focales, que representa el 63.7% consideran que se ha logrado la prevención del delito con participación ciudadana, el 48.7% que se avanzó en el tema de género y el 33.7% consideran que se avanzó en la implementación de los ascensos.

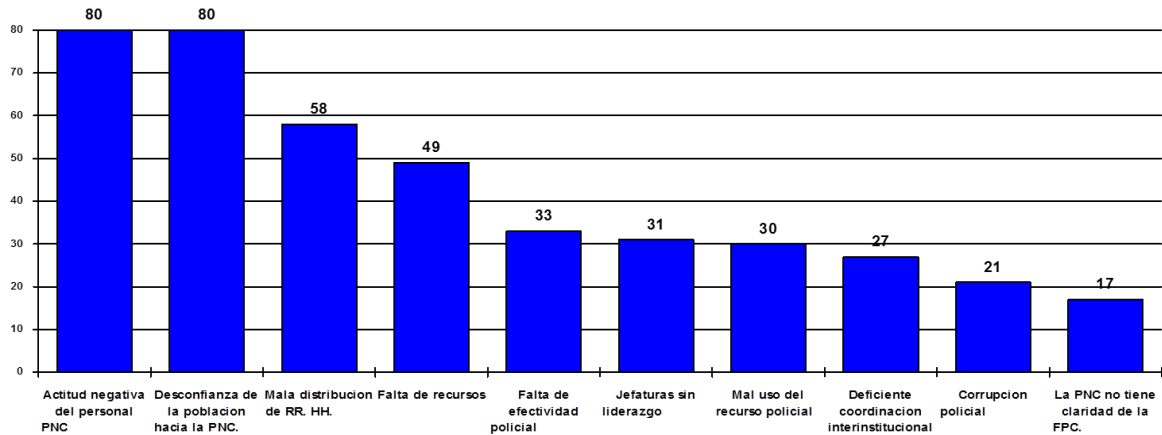
² En la consulta interna se utilizó la herramienta de los Grupos Focales consultando en temas específicos de importancia para la institución, realizada del 1 al 15 de septiembre de 2014, conformando 80 grupos focales, participando 1,183 personas entre personal policial y administrativo, generando 5,486 opiniones sobre el tema discutido.

Cuando se pregunta sobre lo que no se cumplió y era de mucha importancia, la respuesta fue la siguiente:

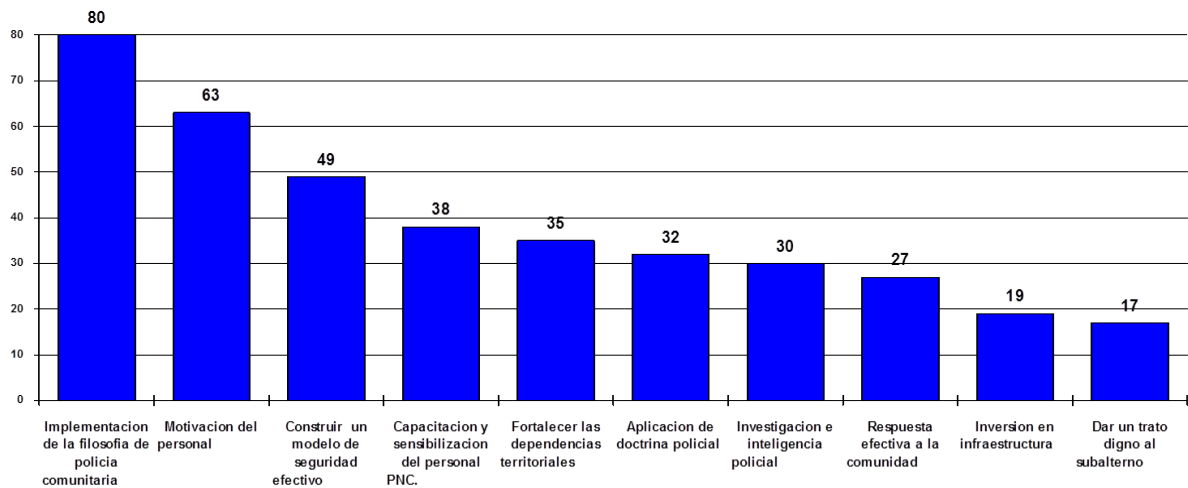


El 68.7% (55) opinan que no se ha atendido lo relacionado con el bienestar del personal, el 49% (27) que no se ha mejorado la infraestructura policial, el 28.7% (23) consideran que no se ha mejorado el compromiso de las jefaturas policiales con la Filosofía de Policía Comunitaria y el 26.2% que no se ha revisado el escalafón policial y no se ha creado el escalafón del personal administrativo, entre otros.

Por otro lado, cuando se examina la percepción del principal problema que tiene la Policía Nacional Civil para atender efectivamente las necesidades de seguridad ciudadana, en el 100% de los grupos focales realizados identificaron la actitud negativa del personal y la desconfianza de la población en la Policía Nacional Civil, seguido de un 72.5% la mala distribución de los recursos, como los principales problemas a solucionar, lo cual se observa en el siguiente gráfico:



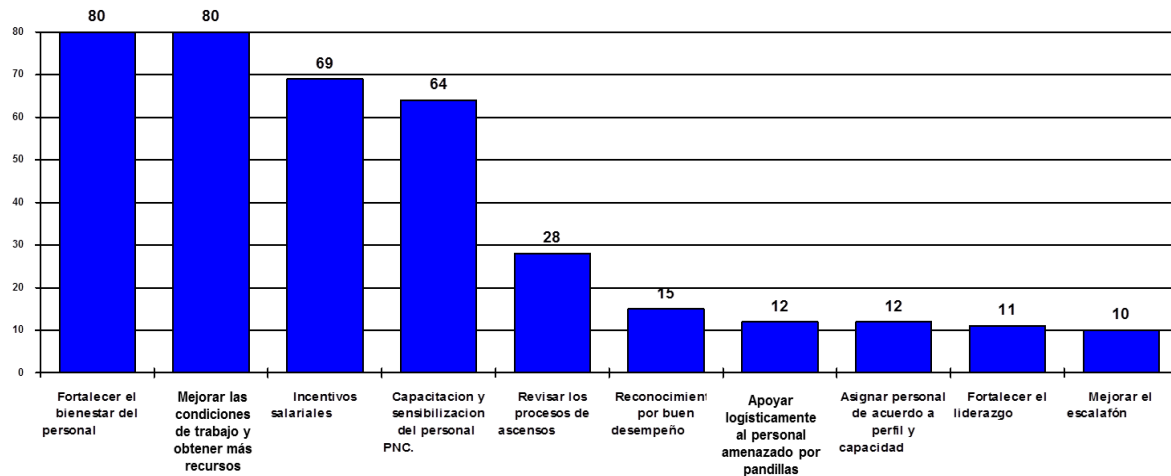
No obstante lo anterior, se proponen medidas que puede adoptar la Policía Nacional Civil para mejorar la seguridad ciudadana en El Salvador, entre las más importantes se mencionan las siguientes:



El 100% (80) opinan que la implementación de la Filosofía de Policía Comunitaria puede ser una medida que mejore la seguridad ciudadana, seguido en un 78.7%

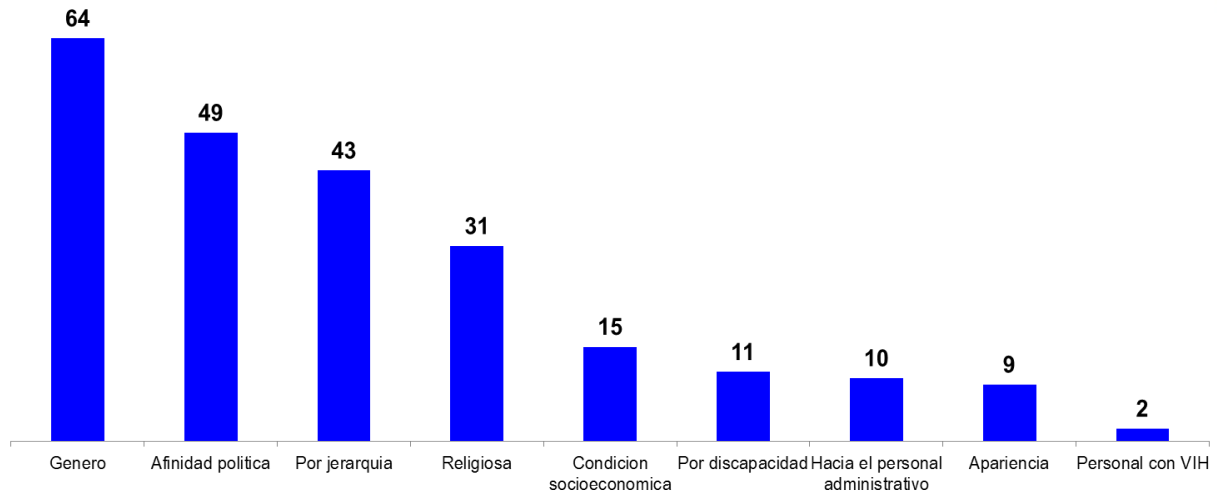
(63) de acciones que motiven al personal y la construcción de un modelo de seguridad efectivo con un 61.2% (49), entre otras medidas.

Adicionalmente se proponen acciones concretas para elevar la motivación y el compromiso del personal institucional, tales como:



En el 100% de los grupos focales consideran que para motivar y comprometer al personal hay que fortalecer su bienestar y mejorar las condiciones de trabajo, además, el 86.2% creen que deben existir incentivos salariales y el 80% consideran que al personal debe capacitarse, entre otras acciones.

Respecto a la percepción de discriminación, los grupos focales consideran que hay discriminación en la Institución, especialmente por cuestiones de género en 80%, por afinidad política en 61.2%, por jerarquía en 53.7%, por afinidad religiosa en 38.7%, entre otros, tal como lo muestra el siguiente gráfico:



c) 6ª ENCUESTA DE OPINIÓN DEL PERSONAL INSTITUCIONAL.³

La sexta Encuesta de Opinión del Personal Institucional, realizada entre agosto y septiembre del presente año, expone hallazgos que confirman varios aspectos tratados anteriormente en la consulta interna, tales como:

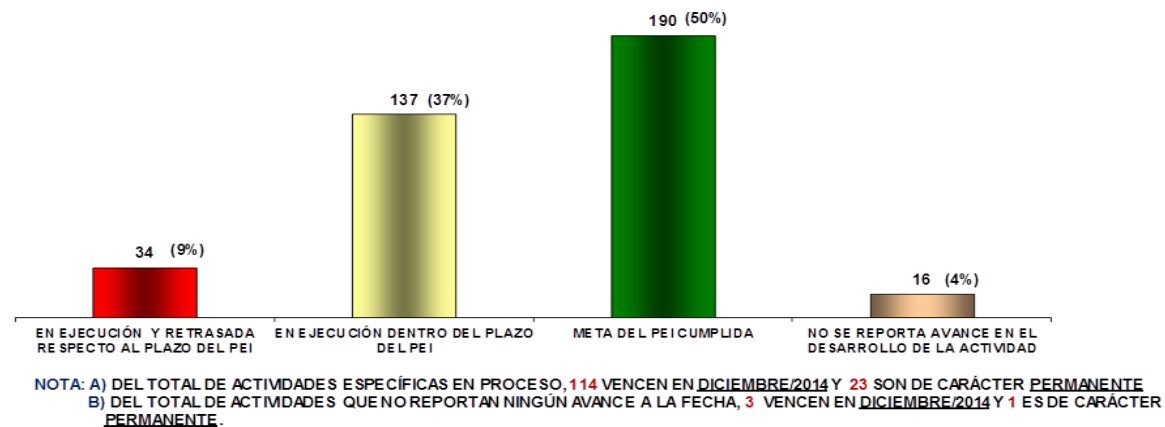
El 60.3% del personal considera que la desmotivación es uno de los principales problemas; sólo el 12.1% considera que el cumplimiento de la Ley de la carrera policial se encuentra entre bueno y muy bueno, el resto la estima entre regular y mala; el 18.8% considera que el mantenimiento y reparación de vehículos se encuentra entre bueno y muy bueno, el resto la estima entre regular y mala; el 94.5% considera que poco o nada se han incrementado las acciones institucionales de motivación al personal; no obstante lo anterior, el 90.5% opina sentirse satisfecho por pertenecer a la Policía Nacional Civil y el 92.1% dice estar satisfecho con la función que desempeña actualmente, lo cual es un buen capital para aprovechar junto con medidas que mejoren el compromiso y la motivación.

³ Realizada en septiembre de 2014 por empresa ANALITIKA S.A. de C.V. con una muestra de 1051 personas, entre personal policial y administrativo, con un error muestral del 3%.

d) EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PEI 2009-2014 AL MES DE JUNIO/2014

Al evaluar los resultados alcanzados con la implementación del PEI 2009-2014, se debe considerar el grado de cumplimiento de todas las Actividades Específicas, sin embargo, lo importante será valorar o medir el impacto que dicho cumplimiento causó en la población, como usuarios directos de los servicios que son competencia de la Policía Nacional Civil, así como al interior de la Institución, especialmente en el personal.

A continuación se presenta el grado de cumplimiento de las Actividades Específicas:



Como se podrá notar, el 50% de las Actividades Específicas cumplió la meta y el 37% de ellas se encuentran en ejecución dentro del plazo establecido en el PEI, sin embargo, hay un 9% que están en ejecución pero fuera del plazo establecido en el PEI y el 4% no presentan avance. Esta tendencia se ha mantenido al final del año 2014.

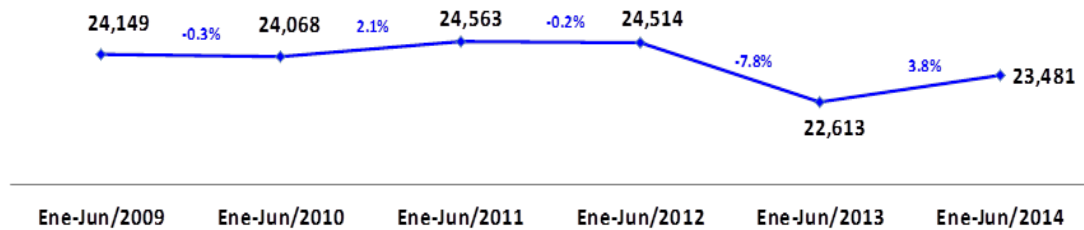
Apoyados en resultados de estudios realizados por el Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP), encontramos que 22 de cada 100 personas manifiestan haber sido víctimas de la delincuencia, y que 65 de cada 100



personas victimizadas no han interpuesto la denuncia, lo que denota una cifra oscura del 65%, la cual no ha variado entre los años 2009 y 2014.

Adicionalmente, 58.6% de la población encuestada manifestó que los principales problemas que enfrenta actualmente El Salvador son la delincuencia y la inseguridad; un dato muy importante a tomar en cuenta es que el 74% de la población encuestada tiene poco o nada de confianza en que la Policía Nacional Civil pueda atrapar al culpable de cometer un delito y el 74% de las personas que denunciaron se sienten poco o nada satisfechas con la atención recibida en la sede policial al interponer la denuncia.

No obstante lo anterior, el comportamiento de los delitos, de acuerdo a registros estadísticos de la Policía Nacional Civil, muestra el siguiente comportamiento:



SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO

Con la información anterior, la cual puede examinarse en todo su contenido en los correspondientes informes, se puede hacer una síntesis de los problemas que deben atenderse con prioridad en los próximos años, clasificados entre los de carácter interno (encuesta de opinión institucional y la consulta interna) y externo (consulta externa y distintas encuestas de opinión social).

Entre los de carácter interno podrían mencionarse la motivación y el compromiso del personal, afectada por diferentes causas: la falta de coincidencia de los objetivos institucionales con los personales, un débil funcionamiento de la carrera policial, profesional y administrativa, lo que no permite utilizar de la mejor manera las capacidades y la experiencia del personal, aunado con una falta de condiciones adecuadas para desarrollar el trabajo. Esta desmotivación se identifica principalmente en los niveles jerárquicos más bajos. Hace falta articular las capacidades del personal con la motivación, para lograr cumplir con la misión y visión institucional.

Por otro lado, la evaluación de impacto y la consulta interna identifican la fragmentación de la organización y del funcionamiento interno, generando dispersión de esfuerzos y dificultad para utilizar los pocos recursos con que se cuenta. Hallazgo importante es que las dependencias territoriales se perciben con pocos recursos para responder a la demanda de los servicios, dejando una mala percepción sobre la efectividad del quehacer institucional.

Otro aspecto importante a considerar desde el interior institucional es contar con mecanismos de doble vía para la comunicación que permitan transmitir las decisiones a lo largo y ancho de la organización, así como contar con la capacidad de verificar su cumplimiento y conocer las inquietudes del personal, para disponer de información sobre la satisfacción y el rendimiento laboral particular y colectivo, según las competencias asignadas.



A nivel externo, se identifica que hay poca confianza de la población en la Policía Nacional Civil, lo que ayudará a la implementación efectiva de la policía comunitaria, permitiendo mejorar la limitada capacidad de atender las demandas de la población y ayudar a disminuir la percepción de inseguridad de la población, además de incrementar la denuncia ciudadana, a fin de reducir la cifra oscura.

Se percibe poca efectividad, por la falta de capacidad de respuesta desde el nivel local, por lo que es necesario fortalecer las competencias operativas en el territorio para la respuesta que la población demanda, con lo cual se mejorará la participación social en la búsqueda de las acciones integrales que contribuyan a superar las problemáticas territoriales que afectan la seguridad ciudadana.

II. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

A. VISIÓN

Gozar de la confianza de la población y de prestigio internacional por el desempeño profesional de sus miembros y la calidad y eficacia de sus servicios a la comunidad.

B. MISIÓN

Prevenir y reprimir el delito, sirviendo y protegiendo a las personas en el libre ejercicio de sus derechos y libertades, contribuyendo a la seguridad y desarrollo de El Salvador.

C. LEMA

Servicio, Orden y Seguridad



D. VALORES

▪ INTEGRIDAD

Lealtad a los principios, normas y valores institucionales, evitando cometer o tolerar ninguna ilegalidad, hecho de corrupción, caracterizándose por su rectitud, transparencia y honestidad en el comportamiento laboral y personal, no siendo cómplice de los abusos de otros(as), denunciando y contribuyendo a corregir los errores personales e institucionales para el mejor desempeño del servicio policial a la población.

▪ JUSTICIA

Apego al estricto cumplimiento de la Ley, respetando los principios de igualdad, objetividad, equilibrio e imparcialidad en el cumplimiento de sus obligaciones.

▪ RESPONSABILIDAD

Actitud basada en el conocimiento y el compromiso consciente con la obligación de cumplir fiel y disciplinadamente las tareas y deberes propios de la profesión policial durante su desempeño laboral y en su medio social.

▪ SERVICIO

Es la disposición propia y profesional del personal policial para ejercer su función con una actitud de servicio desinteresado hacia las personas, con entrega profesional, prontitud y dedicación, yendo más allá de lo exigido en el tiempo y esfuerzo entregado.

▪ DISCIPLINA

Actitud consciente para la total observancia de las leyes, reglamentos, normas en general y ordenes inherentes al deber profesional, se manifiesta mediante el cumplimiento de los propios deberes y ayudando a los demás a cumplir los suyos, asumiendo una actitud ejemplar en sus labores cotidianas y en su vida personal.

▪ SOLIDARIDAD

Es una actitud humana y profesional ante el daño, dolor o perjuicio a la integridad física, mental, sicológica o de otra índole que sufran o puedan sufrir las personas y ante el cual se tiene el deber moral e institucional de brindar apoyo, auxilio inmediato y protección según sea posible hacia la población en general, las víctimas de la delincuencia y sus familiares, ante los riesgos sociales y medioambientales y entre los(as) compañeros(as) de la profesión policial en la actividad cotidiana o extraordinaria.

▪ TOLERANCIA

Es el respeto y consideración hacia las maneras de pensar, de actuar y de sentir de los demás, aunque estas sean diferentes a las nuestras. La tolerancia en el quehacer policial se basa en aceptar y contribuir a conciliar las diferencias legítimas entre las personas y grupos de personas que conviven en una sociedad heterogénea a las cuales se presta servicio y en donde la policía actúa.



E. MARCO DOCTRINARIO DE ACTUACIÓN Y SERVICIO

El Marco Doctrinario de la Policía Nacional Civil de El Salvador está sustentado en la Constitución de la República, en los Acuerdos de Paz firmados en el año 1992, en la Ley de la Carrera Policial y en la Ley Orgánica de la institución.

- El régimen legal, la formación del personal, las líneas organizativas, las directrices operativas y en general, la definición institucional y su actuación se enmarcan dentro de los principios democráticos, en la noción de que la seguridad pública es un servicio del Estado a la ciudadanía ajeno a toda consideración política, partidaria, ideológica, religiosa, posición social o cualquier otra forma de discriminación; del respeto a los derechos humanos; del enfoque comunitario para prevenir el delito y de la subordinación de la Policía a las autoridades constitucionales.
- El ejercicio de los derechos políticos de los ciudadanos no podrá verse menoscabado por la actuación policial.
- La Policía Nacional Civil es un cuerpo profesional, independiente de la Fuerza Armada, bajo el mando de autoridades civiles y ajenas a toda actividad partidista, sin perjuicio del derecho de sus miembros a asumir como ciudadanos la opción política-partidaria de su preferencia, quienes no podrán valerse de su condición para dichos fines ni en provecho personal.
- Los miembros de la Policía Nacional Civil cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a la comunidad y protegiendo a las personas contra actos ilegales en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.
- En el desempeño de sus tareas, los miembros de la Policía Nacional Civil respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de las personas.

- Ningún miembro de la Policía Nacional Civil podrá infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de su superior o ante circunstancias especiales, como estado de guerra o amenaza de guerra, riesgo a la seguridad nacional, inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública, como justificación de la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Toda orden superior estará ajustada a las leyes de la República. La obediencia a una orden no justifica la comisión de hechos manifiestamente punibles.
- Los(as) policías asegurarán la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y, en particular, tomarán medidas inmediatas para proporcionarles atención médica cuando se precise.
- Los(as) miembros de la Policía Nacional Civil no cometerán ningún acto de corrupción. Se opondrán rigurosamente a los actos de ésta índole y los combatirán.
- Los(as) miembros de la Policía Nacional Civil que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación de las presentes normas de conducta, informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.
- En el desempeño de sus funciones, los(as) miembros de la Policía Nacional Civil utilizarán, en la medida de lo posible, medios no violentos antes de recurrir al empleo de la fuerza y de armas de fuego. Podrán utilizar la fuerza y armas de fuego solamente cuando otros medios resulten ineficaces o no garanticen de ninguna manera el logro del resultado legítimo previsto.
- Los(as) miembros de la Policía Nacional Civil no emplearán armas de fuego contra las personas salvo en defensa propia o de otras personas, en caso de peligro inminente de muerte o lesiones graves, o con el propósito de evitar la



comisión de un delito particularmente grave que entrañe una seria amenaza para la vida, o con el objeto de detener a una persona que represente ese peligro y oponga resistencia a su autoridad, y sólo en caso de que resulten insuficientes medidas menos extremas para lograr dichos objetivos. En cualquier caso, sólo se podrá hacer uso de armas letales cuando sea estrictamente inevitable para proteger la vida.

- Dentro del cumplimiento de su deber de salvaguardar el ejercicio de los derechos de las personas, los miembros de la Policía Nacional Civil protegerán el ejercicio del derecho de reunión y manifestación. Cuando, por razones legales, se vean obligados a disolver una manifestación o reunión, utilizarán los medios menos peligrosos y únicamente en la mínima medida necesaria. Los miembros de la Policía Nacional Civil se abstendrán de utilizar armas de fuego en esos casos, salvo si se trata de reuniones violentas en las cuales se hayan agotado los otros medios y sólo cuando se reúnan las circunstancias previstas en el párrafo precedente.
- El personal policial deberá tomar en consideración que el interés público está siempre sobre el interés privado, actuando con honradez, integridad, rectitud y respeto.
- De conformidad a lo establecido en los Acuerdos de Paz, la Policía Nacional Civil es el único cuerpo armado con competencia nacional, responsable de la seguridad pública, cuyos miembros deben reunir el perfil siguiente: “El personal de la Policía Nacional Civil deberá poseer vocación de servicio a la comunidad, capacidad para las relaciones humanas y madurez emocional, así como la conducta y las condiciones físicas necesarias para desempeñarse como policía. Deberá ser apto para servir en un cuerpo policial cuya concepción, estructura y práctica son propias de una institución civil, destinada a proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades de las

personas; a prevenir y combatir toda clase de delitos; así como a mantener la paz interna, la tranquilidad, el orden y la seguridad pública”.

- Deberá ser igualmente apto para adaptar satisfactoriamente su conducta a la doctrina y al régimen jurídico de la Policía Nacional Civil. Tanto el ingreso a la Academia Nacional de Seguridad Pública, como la incorporación definitiva al cuerpo policial, requerirán de la comprobación del perfil de los candidatos, para lo cual se establecerán criterios específicos de evaluación, con normas rigurosamente establecidas de acuerdo con cada nivel de responsabilidad.
- Los miembros de la Policía Nacional Civil deberán desarrollar sus funciones con transparencia, de forma visible y accesible a la comunidad, debiendo rendir cuentas ante esta y las autoridades competentes por su desempeño en el cumplimiento de su misión, por el resultado de las acciones desarrolladas y por el uso y administración de los bienes públicos a su cargo.
- La Policía Nacional Civil es resultado de la negación de prácticas y métodos autoritarios, represivos y distantes de la comunidad, por tanto es su responsabilidad garantizar la preservación del Modelo de Seguridad Democrática, los principios contenidos en los Acuerdos de Paz y apartarse de reproducir cualquier característica de ese modelo ya superado.



F. POLÍTICAS

1. **Ética y transparencia institucional**

Marco referencial obligado para fortalecer principios y valores en el comportamiento del personal y en la gestión pública, que promuevan la transparencia, impidan la corrupción, contribuyan a la idoneidad profesional y al desempeño de los integrantes de la institución en la utilización de los recursos, así como en el ejercicio de sus facultades y funciones.

2. **Gestión de calidad institucional**

La Policía Nacional Civil deberá fomentar e implementar la mejora continua en la gestión de la Institución, involucrando a todo el personal, estableciendo estándares de procesos y resultados, que conlleven a la satisfacción del usuario del servicio interno y externo.

3. **Seguridad y salud ocupacional para el personal de la institución.**

La Policía Nacional Civil deberá promover condiciones laborales internas para disponer de medidas, medios y procedimientos razonables que permitan identificar condiciones y actos inseguros, a efecto de proteger, eliminar o minimizar los riesgos en el puesto de trabajo administrativo y operativo, con la finalidad de garantizar razonablemente la seguridad y salud del personal de la Institución en el desempeño de sus tareas y funciones.

4. **Optimización de los recursos institucionales.**

La Institución establecerá mecanismos, controles y procedimientos que permitan la optimización en el uso de los recursos financieros, materiales, técnicos y logísticos que dispone la institución, evitando su deterioro o pérdida,

asegurando su mantenimiento, reduciendo el desperdicio, promoviendo la austeridad y el ahorro efectivo sin detrimento del cumplimiento de la misión y funciones institucionales.

5. Descentralización institucional

La Policía Nacional Civil establecerá criterios organizativos para fortalecer la descentralización institucional, transfiriendo competencias para el servicio y la toma de decisiones de la administración central hacia el territorio, a fin de mejorar la eficiencia en la gestión, permitiendo que las jefaturas de la Institución se concentren en áreas estratégicas, tomen decisiones más acertadas y creen espacios de participación para las comunidades.

6. Desarrollo humano institucional.

La Policía Nacional Civil deberá promover y regular acciones para la asignación, desarrollo y bienestar del recurso humano, con apego a la normativa y procedimientos, deberes, derechos y responsabilidades del personal, orientado al logro de los objetivos institucionales en un adecuado clima organizacional

7. Cooperación nacional e internacional.

La Policía Nacional Civil, establecerá las gestiones, relaciones y acciones encaminadas a la cooperación con organismos nacionales e internacionales en materia económica, técnica y policial según las necesidades de la Institución, la política del estado salvadoreño y los compromisos internacionales, buscando favorecer el desarrollo de la institución policial.



8. Planificación participativa

La Policía Nacional Civil desarrolla un modelo de PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA acorde a la Filosofía de Policía Comunitaria, incorporando las opiniones del personal institucional, de la población y de todos los sectores de la sociedad, principalmente los relacionados a la administración de justicia.

9. Equidad e igualdad de género

La Policía Nacional Civil institucionalizará el enfoque de equidad e igualdad de género en todo el quehacer policial, de cara a los servicios que se prestan a la comunidad y en el funcionamiento interno.

10. Comunicación y coordinación institucional e interinstitucional

La Policía Nacional Civil a través de las dependencias responsables, establecerá la referencia normativa institucional para la comunicación social y la coordinación encaminada a la información e influencia en la opinión pública mediante mensajes proactivos y congruentes, que propicien la confianza ciudadana., así como la creación de mecanismos institucionales internos para la comunicación efectiva con el personal.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN

El presente plan muestra el resultado de un trabajo participativo y abierto, en el cual han contribuido las opiniones de la población desde los distintos puestos, subdelegaciones y delegaciones policiales, del personal de la Policía Nacional Civil, apoyados en la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, así como con los propósitos y el espíritu del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, de la Presidencia de la República.

El Plan contiene las líneas estratégicas, las acciones operativas, los indicadores estratégicos, las metas quinquenales y los principales responsables de alcanzarlas.

Estructura y metodología del Plan:

El diseño del presente Plan tiene su origen en la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia y en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.

La metodología utilizada para formular el PEI se sustenta en la filosofía de policía comunitaria asumida por la Policía Nacional Civil como base doctrinaria que obliga a la interacción con la comunidad para la solución de los problemas de seguridad ciudadana desde el territorio con participación social.

Con base en lo anterior, se ha utilizado la determinación de necesidades de seguridad ciudadana identificadas por la población, mediante la consulta externa realizada por todos los Puestos y Subdelegaciones Policiales utilizando el instrumento denominado INFONEC/14, lo cual permite enfocar los esfuerzos de la planificación hacia las necesidades más sentidas por la población.

Adicionalmente, con el fin de incorporar aspectos que fortalezcan la motivación y el compromiso del personal, así como acciones que mejoren el clima organizacional de la institución, se realizó una investigación sobre la opinión del



personal mediante la realización de la 6ª. Encuesta en la que participaron 1,051 personas y una consulta interna, habiéndose realizado para ello 80 grupos focales en los cuales participaron 1,183 personas.

Insumo importante para el diagnóstico fue también la Evaluación del impacto del Plan Estratégico Institucional 2009-2014, que permitió determinar los aciertos y las deudas que deja su implementación, a fin de incorporar las acciones que han quedado pendientes en el presente Plan Estratégico, así como para retomar los aciertos y buenas prácticas alcanzadas durante dicho período.

Se han tomado en cuenta estudios, diagnósticos e investigaciones de opinión ciudadana realizados por organismos internacionales, universidades, los cuales muestran percepciones y opiniones sobre el quehacer institucional.

Teniendo como fundamento toda la información anterior, se realizaron tres talleres de trabajo con una Comisión⁴ para la Formulación del PEI, y una reunión con la Jefatura Nacional⁵, en los cuales se revisó el pensamiento estratégico, se formularon las líneas estratégicas, acciones operativas, indicadores estratégicos, metas quinquenales y responsables de su ejecución, lo cual se detalla en los apartados de este Plan.

Es importante mencionar la amplia participación de la población, del personal institucional, en la formulación del Plan, ya que se tuvo a bien compartir, escuchar y tomar en cuenta la opinión del personal policial en sus diferentes categorías, el personal administrativo, personal con discapacidad, mujeres, organización sindical en formación de empleados de la Institución, entre otros.

⁴ El Director General nombro una Comisión para la Formulación del Plan Estratégico Institucional conformada por los principales mandos policiales, administrativos y asesores (41 personas), desarrollados en tres talleres en fechas 07, 13 y 20 de noviembre de 2014.

⁵ Reunión realizada el día 28 de noviembre de 2014 con la participación de 150 personas.

IV. OBJETIVOS

A. GENERAL

Contribuir a la seguridad ciudadana y a la disminución de la delincuencia y la violencia del país mediante el fortalecimiento institucional y la participación comunitaria.

B. ESPECÍFICOS:

1. Brindar a la población servicios policiales de calidad para la prevención de la violencia y la delincuencia, sustentados en la implementación de la filosofía de policía comunitaria y el fortalecimiento territorial.
2. Implementar el sistema de investigación criminal, para dar respuesta oportuna a las víctimas.
3. Sustentar el proceso de investigación criminal en evidencias técnico científicas, que contribuyan al esclarecimiento de hechos delictivos, atribuidos a la delincuencia común y organizada.
4. Diseñar, fortalecer y ampliar en el territorio el sistema de inteligencia policial, en armonía con la prevención e investigación del delito.
5. Implementar la prevención y atención de niños, niñas, adolescentes, mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad afectados por la violencia y la delincuencia en el marco de la misión policial y en coordinación con otras instituciones y organizaciones.



6. Implementar la gestión del recurso humano sobre la base del desarrollo de capacidades, la generación de condiciones sociolaborales y personales que contribuyan a mejorar el desempeño, el bienestar y la satisfacción de las necesidades del personal.

7. Implementar la equidad e igualdad de género en el interior de la institución, así como en los servicios que se brindan a la población.

V. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, ACCIONES OPERATIVAS E INDICADORES ESTRATEGICOS

L.E.1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DELINCUENCIA CON ENFOQUE DE POLICÍA COMUNITARIA

Esta línea tiene como componente principal el acercamiento a la comunidad para fortalecer el trabajo de prevención de la violencia y delincuencia, fortalecer la gestión territorial de la Policía mediante la implementación de la filosofía de policía comunitaria en todos los niveles de la institución, cuyos resultados se verán reflejados en la efectividad del quehacer policial y satisfacción del personal. Se priorizan tres grandes retos: generar confianza, dar respuesta efectiva a los requerimientos de seguridad de la población y promover la participación ciudadana en la prevención de la violencia y delincuencia.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.1.1 Implementar el sistema de prevención de la violencia y la delincuencia, como parte del nuevo modelo policial, basado en la filosofía de policía comunitaria.	Sistema de prevención de la violencia y delincuencia creado e implementado
	Nivel de confianza de la población en la efectividad de la Policía Nacional Civil incrementada
	Cobertura de sectores con policía comunitaria alcanzada
A.O.1.2 Impulsar programas integrales de prevención de la violencia y delincuencia, con participación de actores centrales y locales en áreas claves, articulados con las necesidades del territorio.	Índice de victimización reducido
	Territorios y espacios públicos inseguros disminuidos
	Índice de delitos más graves disminuido
A.O.1.3 Implementar un sistema de trabajo transparente basado en la permanente rendición de cuentas	Grado de satisfacción de la población por el desempeño de la Policía Nacional Civil incrementado



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.1.4 Implementar campañas de sensibilización y educación dirigidas a la población sobre la prevención de la violencia y delincuencia	Campañas de sensibilización y educación diseñadas e implementadas
A.O.1.5 Fortalecer la presencia policial en todo el territorio nacional	Percepción de inseguridad disminuida
	Plantilla policial en el territorio incrementada
A.O.1.6 Fortalecer los mecanismos de atención ciudadana, recepción y toma de denuncias	Cifra oscura disminuida
	Nivel de satisfacción de la población por la atención brindada al interponer su denuncia incrementado
	Percepción sobre la capacidad de respuesta para resolver las denuncias interpuestas incrementada
A.O.1.7 Fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación conjunta para la prevención de la violencia y la delincuencia	Convenios municipales suscritos
A.O.1.8 Implementar acciones de prevención vial en todo el territorio nacional	Índice de homicidios culposos disminuido
	Índice de lesiones culposas disminuido
	Índice de accidentabilidad vial disminuido
A.O.1.9 Implementar un sistema de seguridad turística en todo el territorio nacional	Sistema de seguridad turística creado e implementado
	Índice de delitos cometidos contra personas no residentes en el país disminuido
	Índice de delitos cometidos por personas no residentes en el país disminuido
	Personal policial capacitado en seguridad turística

L.E.2. INVESTIGACIÓN CRIMINAL

El propósito principal de esta línea es desarrollar un sistema integral de investigación que comprende tres grandes fases: organización, desarrollo profesional e implementación de una metodología definida, así mismo busca fortalecer la investigación técnica y científica del delito. El sistema pretende vincular la investigación criminal con la prevención y el territorio, como una necesidad para la respuesta institucional efectiva. Se espera como parte de los resultados la mejora significativa en la resolución de los casos de investigación de delitos, que contribuya a elevar la confianza y denuncia ciudadana, a la reducción de la cifra oscura y a fortalecer la seguridad ciudadana en El Salvador.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.2.1 Fortalecer la capacidad en la resolución de casos de investigación de delitos.	Tasa de casos de investigación de delitos resueltos incrementada
	Cantidad de casos de investigación policialmente cerrados incrementada
A.O.2.2 Fortalecer la capacidad de investigación de la delincuencia organizada transnacional.	Cantidad de bandas delincuenciales desarticuladas
	Cantidad de estructuras de pandillas impactadas
A.O.2.3 Desarrollar el sistema de investigación criminal.	Proceso de organización efectiva del área de investigaciones implementado
	Proceso de desarrollo profesional de investigadores implementado
	Metodología para la investigación criminal implementada
A.O.2.4 Fortalecer la investigación técnica y científica del delito	Áreas de investigación científica del delito fortalecidas



L.E.3. INTELIGENCIA POLICIAL

A través de esta línea se proyecta crear y desarrollar un sistema de inteligencia policial para la prevención y la respuesta coercitiva de la Policía Nacional Civil contra la delincuencia común y el crimen organizado. Se desarrollarán las siguientes áreas: análisis de la estructura orgánica y funcional del Centro de Inteligencia Policial, organización y articulación del sistema de inteligencia policial en el nivel central y en el territorio, a efecto de mejorar la capacidad de análisis y los flujos de información. Las acciones a implementar en esta área de trabajo, buscan potenciar el trabajo de inteligencia policial, tanto en el trabajo preventivo como en el de investigación criminal.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.3.1 Crear e implementar el sistema de inteligencia y contra inteligencia policial	Proceso de desarrollo y transformación organizacional, implementado
	Proceso de desarrollo profesional de inteligencia policial, implementado
	Metodología de inteligencia policial diseñada e implementada
	Política de seguridad de los activos de información de inteligencia policial creado, aprobado e implementado
A.O.3.2 Crear e implementar un nuevo modelo de actuación policial orientado por inteligencia	Proceso de modernización tecnológica en inteligencia policial implementado
	Modelo de actuación policial orientado por inteligencia creado, aprobado e implementado
	Cantidad de personal capacitado en inteligencia policial
	Secciones de inteligencia policial en Subdelegaciones establecidas

L.E.4. GESTIÓN DEL DESARROLLO Y BIENESTAR DEL RECURSO HUMANO

Dentro de esta línea de trabajo se contempla el desarrollo de dos políticas, de las cuales una se relaciona con el bienestar del personal de la institución, y la otra con la adquisición y el mantenimiento de los inmuebles que ocupan las diferentes dependencias policiales para asegurar condiciones dignas para el trabajo y el servicio.

Congruente con la Línea Estratégica 6 del presente Plan, en la que se pretende simplificar la organización y los procesos de gestión relacionados con el recurso humano, se busca generar beneficios que permitan el desarrollo de las capacidades y competencias laborales del personal.

El impacto generado por las acciones que se implementen en esta línea estratégica será medido a través de la percepción del personal institucional obtenida en las encuestas de opinión interna que se desarrollen durante el periodo de vigencia del PEI. Un factor clave de las acciones a desarrollar es elevar el nivel de motivación y compromiso del personal de la Institución, lo que se puede traducir en brindar un servicio de calidad interno y externo.

Parte importante de esta línea se encamina en la implementación de acciones de atención e inclusión del personal institucional con discapacidad.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.4.1 Implementar un sistema integral de bienestar del Recurso Humano, que permita mejorar la calidad de vida y elevar los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en el trabajo del personal de la Institución.	Sistema integral de bienestar del recurso humano implementado
	Percepción sobre las acciones institucionales de motivación al personal mejorada
	Percepción sobre la gestión institucional con respecto al bienestar del personal mejorada
	Renuncias y deserciones anuales de policías reducidas
	Escalafón policial revisado y actualizado
	Escalafón para el personal administrativo creado e implementado



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.4.2 Crear un sistema de gestión de recursos humanos en la institución	Sistema de gestión de recursos humanos implementado
A.O.4.3 Elaborar el Reglamento Interno de Trabajo con equidad	Reglamento interno de trabajo con equidad, elaborado, aprobado e implementado
A.O.4.4 Diseñar e implementar un programa institucional orientado a la adquisición de infraestructura propia y a la mejora de las instalaciones físicas existentes	Programa de adquisición y mantenimiento de inmuebles diseñado e implementado
	Porcentaje de inmuebles arrendados por la Policía Nacional Civil disminuido
	Percepción sobre condiciones de la infraestructura policial en áreas de trabajo mejorada
A.O.4.5 Promover el desarrollo profesional del personal institucional acorde a los puestos de trabajo	Percepción sobre cumplimiento a la Ley de la Carrera Policial incrementada
	Cantidad de personal policial cualificado incrementada
	Cantidad de personal administrativo cualificado incrementada

L.E.5. ATENCIÓN A NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, MUJERES Y OTROS GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA POLICIAL

Esta línea contempla la creación e implementación de un sistema integral de atención y seguimiento, de todos aquellos casos de niños, niñas, adolescentes, mujeres, adultos mayores y demás grupos en situación de vulnerabilidad que sean o puedan ser víctimas de la violencia, a fin de implementar acciones desde la perspectiva policial que ayuden a prevenir la violencia intrafamiliar, la violencia de género y el involucramiento de menores en hechos delictivos.

Para que el trabajo policial en esta área sea efectivo, es de vital importancia coordinar con todas las instancias encargadas de atender a la niñez, mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

Otra acción importante lo constituye el seguimiento a la implementación de la política institucional de equidad e igualdad de género, tanto hacia al interior de la institución, como en los servicios policiales brindados a las mujeres.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.5.1 Fortalecer el sistema de atención de niños, niñas, adolescentes, mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad victimizados.	Índice de homicidios de mujeres disminuido
	Índice de delitos contra la libertad sexual en mujeres, disminuido
	Índice de delitos contra la libertad sexual en niños, niñas y adolescentes, disminuido
	Índice de homicidios de niños, niñas y adolescentes, disminuido
	Sistema de atención a personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad (adultos mayores, grupos de diversidad sexual, entre otros) implementado



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.5.2 Implementar la política institucional de equidad e igualdad de género	Índice de avance en la implementación de política institucional de equidad e igualdad de género, mejorado
	Cuerpo normativo que rige el quehacer institucional con enfoque de género actualizado y validado (Ley Orgánica de la PNC, Ley de la Carrera Policial y Ley Disciplinaria con sus Reglamentos)
	Nivel de satisfacción de la población femenina por la atención brindada por la Policía Nacional Civil, incrementado
A.O.5.3 Implementar un sistema de protección de la comunidad estudiantil del país.	Centros escolares atendidos con el Programa "Protegiendo con valores mediante la actividad atlética deportiva"
	Centros escolares atendidos con el "Programa de educación preventiva"
	Alumnos y alumnas de centros escolares atendidos (valores y educativa)
	Campañas de prevención para evitar la incorporación de niños, niñas y adolescentes a pandillas, realizadas

L.E.6. FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Con el fin de utilizar de manera efectiva los recursos laborales y lograr los objetivos y metas institucionales, en esta línea se desarrollará un sistema de gestión administrativa y logística que incluye la reestructuración de la institución, en función del fortalecimiento territorial y un adecuado modelo de policía comunitaria, lo que conlleva una implementación de la plantilla policial acorde a la estructura organizativa.

Diseñar e implementar una política de administración de recursos, para promover y dar seguimiento a: la simplificación de los procesos institucionales, la gestión de calidad para la mejora continua y la optimización de los recursos materiales, financieros y logísticos, a efecto de mejorar la operatividad policial.

Por otro lado, se buscará mejorar la coordinación interna y externa para incrementar la cooperación de organismos internacionales y gobiernos de países amigos, basado en las necesidades prioritarias de la institución para la seguridad ciudadana.

Un factor importante del fortalecimiento de la corporación policial se orientará a la integración y modernización de los sistemas informáticos, bases de datos y sistemas de telecomunicaciones institucionales.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.6.1 Simplificar la estructura organizativa en función de garantizar el orden, la tranquilidad y la seguridad pública.	Estructura organizacional simplificada
A.O.6.2 Diseñar la plantilla policial de acuerdo a la organización simplificada con base en las necesidades y competencias institucionales	Plantilla policial acorde a la estructura organizacional implementada



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.6.3 Implementar un modelo de liderazgo institucional para todo el personal de la Policía Nacional Civil	Modelo de liderazgo institucional diseñado e implementado
	Cantidad de personal capacitado en programas de liderazgo
A.O.6.4 Implementar un sistema de administración de recursos humanos, logísticos y financieros	Política de administración de recurso humano diseñada, aprobada e implementada
	Sistema de administración de recursos institucionales implementado (ERP)
	Percepción sobre atención brindada en los almacenes de suministros mejorada
A.O.6.5 Desarrollar un modelo de gestión integral de cooperación nacional e internacional, basado en las necesidades prioritarias de la Institución	Banco de convenios institucionales integrado y actualizado
	Proyectos formulados en base a necesidades prioritarias
	Mecanismos de coordinación con instituciones de Gobierno / Organismos cooperantes funcionando y evaluados
	Programa de cooperación de la Policía Nacional Civil presentado a la comunidad donante, Gobierno y sector privado
	Personal Policía Nacional Civil capacitado a través de cooperación externa
	Proyectos de equipamiento financiados a través de cooperación externa
A.O.6.6 Integrar y modernizar los sistemas informáticos, bases de datos y sistemas de telecomunicaciones institucionales.	Sistemas de información interna y externa integrados e interconectados de acuerdo a la metodología de desarrollo de software institucional
	Proyecto de fortalecimiento de las capacidades técnica y tecnológica de la Unidad de Tecnología de Información y Telecomunicaciones (UTIT), ejecutado
	Sistema de telecomunicación convertido de tecnología análoga a digital a nivel nacional
	Bases de datos institucionales migradas hacia la plataforma tecnológica desarrollada

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS
A.O.6.7 Gestionar el presupuesto institucional de acuerdo a las necesidades institucionales.	Presupuesto institucional incrementado
A.O.6.8 Fortalecer el sistema de control interno, de investigación / sanción disciplinaria, y de respeto a los derechos humanos / garantías de la población.	Inspecciones a servicios policiales realizadas
	Tasa de resolución de casos disciplinarios a través de las Unidades contraloras institucionales
	Tasa de resolución de casos a través de Tribunales Disciplinarios Institucionales
	Normativa institucional relacionada con el control interno policial, actualizada



VI. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

Cada jefatura de la institución de acuerdo a su área de desempeño, será responsable por la formulación, implementación, seguimiento, control y evaluación de los planes operativos anuales, los programas y proyectos derivados del presente Plan. El Plan Operativo Anual es el mecanismo de actualización, ejecución y seguimiento del Plan.

Deberán fundamentar la elaboración de los Planes Operativos Anuales en las acciones operativas contenidas en este documento, a partir de las cuales deben desarrollar su máxima creatividad como equipos de conducción y formular todas las actividades específicas que consideren importantes y necesarias para el cumplimiento de los objetivos y las metas del presente Plan.

La Secretaría de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales (SEPCRI) a través de la Unidad de Planificación Institucional, realizará evaluaciones anuales que permitan medir los resultados e impactos de las acciones plasmadas en el Plan, sin menoscabo de las evaluaciones trimestrales realizadas al Plan Operativo Institucional.

Como resultado del seguimiento, control y evaluación, la SEPCRI podrá proponer a la Dirección General, acciones que permitan corregir deficiencias o modificaciones al Plan Estratégico Institucional.


Las unidades contraloras policiales verificarán el cumplimiento del Plan, según sus respectivas funciones y planes de trabajo. Así mismo, las dependencias policiales deberán facilitar y garantizar el apoyo a otros entes contralores del Estado, que necesiten o requieran información relacionada con la ejecución del presente Plan.

VII. APROBACIÓN

El presente Plan Estratégico Institucional 2015 -2019, recoge las necesidades de seguridad ciudadana, manifestadas por la población en la consulta externa, los hallazgos y percepciones en las diferentes consultas internas realizadas, así como los consensos de los diferentes talleres y formas de validación utilizados en el interior de la institución, para contar con los aportes, conocimientos, experiencias, expectativas y análisis críticos del personal participante, para convertirlos en base fundamental en la construcción de las líneas, acciones operativas, indicadores y metas que regirán el quehacer estratégico institucional, tanto en lo operativo como en lo administrativo.

San Salvador, 17 de abril de 2015

CÚMPLASE,



~~Comisionado Mauricio Ernesto Ramirez Landaverde~~
~~Director General~~



POLICIA NACIONAL CIVIL

ANEXOS

Anexo No. 1

Matriz de Lineamientos e Indicadores Estratégicos del PEI 2015-2019



L.E. 1 Prevención de la violencia y la delincuencia con enfoque de policía comunitaria

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.1.1 Implementar el sistema de prevención de la violencia y la delincuencia, como parte del nuevo modelo policial, basado en la filosofía de policía comunitaria.	Sistema de prevención de la violencia y delincuencia creado e implementado	-----	Sistema	1 (2017)	Secretaría de relaciones con la comunidad
	Nivel de confianza de la población en la efectividad de la PNC incrementada	26.5	%	50%	Secretaría de relaciones con la comunidad
	Cobertura de sectores con policía comunitaria alcanzada	50	%	100% (2017)	Secretaría de relaciones con la comunidad
A.O.1.2 Impulsar programas integrales de prevención de la violencia y delincuencia, con participación de actores centrales y locales en áreas claves, articulados con las necesidades del territorio.	Índice de victimización reducido	21.6	%	- 2% por año	Dependencias territoriales
	Territorios y espacios públicos inseguros disminuidos	-----	Espacio público	500	Dependencias territoriales
	Índice de delitos más graves disminuido	-6	%	-20%	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
A.O.1.3 Implementar un sistema de trabajo transparente basado en la permanente rendición de cuentas	Grado de satisfacción de la población por el desempeño de la PNC incrementado	45.9	%	60%	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
A.O.1.4 Implementar campañas de sensibilización y educación dirigidas a la población sobre la prevención de la violencia y delincuencia	Campañas de sensibilización y educación diseñadas e implementadas	-----	Campaña	1 (Enero/2016)	Dirección General/Subdirección General/ Subdirecciones / Unidad de Comunicaciones / Dependencias territoriales
A.O.1.5 Fortalecer la presencia policial en todo el territorio nacional	Percepción de inseguridad disminuida	50.5	%	30%	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
	Plantilla policial en el territorio incrementada	69	%	10% adicional (2019)	Dirección General/Subdirección General

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.1.6 Fortalecer los mecanismos de atención ciudadana, recepción y toma de denuncias	Cifra oscura disminuida	64.6	%	55% (2019)	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
	Nivel de satisfacción de la población por la atención brindada al interponer su denuncia incrementado	26	%	40% (2019)	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
	Percepción sobre la capacidad de respuesta para resolver las denuncias interpuestas incrementada	20	%	40% (2019)	Dirección General/Subdirecciones / Dependencias territoriales
A.O.1.7 Fortalecer los mecanismos de coordinación y cooperación conjunta para la prevención de la violencia y la delincuencia	Convenios municipales suscritos	-----	Municipio	262 (2016)	Dirección General/Subdirección General/ Dependencias territoriales
A.O.1.8 Implementar acciones de prevención vial en todo el territorio nacional	Índice de homicidios culposos disminuido	-2.4	%	- 5% por año	Dirección General/Subdirección General/ Subdirección de Tránsito Terrestre/Dependencias territoriales
	Índice de lesiones culposas disminuido	9.6	%	- 5% por año	Dirección General/Subdirección General/ Subdirección de Tránsito Terrestre/Dependencias territoriales
	Índice de accidentabilidad vial disminuido	2.4	%	- 5% por año	Dirección General/Subdirección General/ Subdirección de Tránsito Terrestre/Dependencias territoriales



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.1.9 Implementar un sistema de seguridad turística en todo el territorio nacional	Sistema de seguridad turística creado e implementado	-----	Sistema	1 (2016)	Dirección General / Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Policía de Turismo / Dependencias territoriales
	Índice de delitos cometidos contra personas no residentes en el país disminuido	-----	%	- 2% por año	Dirección General / Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Policía de Turismo / Dependencias territoriales
	Índice de delitos cometidos por personas no residentes en el país disminuido	-----	%	- 2% por año	Dirección General / Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Policía de Turismo / Dependencias territoriales
	Personal policial capacitado en seguridad turística	400	Personas	600 personas por año	Dirección General / Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Policía de Turismo

L.E.2. Investigación criminal

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.2.1 Fortalecer la capacidad en la resolución de casos de investigación de delitos.	Tasa de casos de investigación de delitos resueltos incrementada	43.1	%	60%	SIN / Dependencias territoriales
	Cantidad de casos de investigación policialmente cerrados incrementada	50,500	Caso	252,500	SIN / Dependencias territoriales
A.O.2.2 Fortalecer la capacidad de investigación de la delincuencia organizada transnacional.	Cantidad de bandas delincuenciales desarticuladas	39	Banda	255	SIN / Dependencias territoriales
	Cantidad de estructuras de pandillas impactadas	268	Estructura	462	SIN / Dependencias territoriales
A.O.2.3 Desarrollar el sistema de investigación criminal.	Proceso de Organización efectiva del área de investigaciones implementado	-----	Proceso	1 (2019)	SIN
	Proceso de desarrollo profesional de investigadores implementado	-----	Proceso	1 (2019)	SIN
	Metodología para la investigación criminal implementada	-----	Metodología	1 (2019)	SIN
A.O.2.4 Fortalecer la investigación técnica y científica del delito	Áreas de investigación científica del delito fortalecidas	-----	Area	6 (2017)	SIN



L.E.3. Inteligencia policial

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.3.1 Crear e implementar el sistema de inteligencia y contra inteligencia policial	Proceso de desarrollo y transformación organizacional, implementado	-----	Proceso	1 (2015)	CIP
	Proceso de desarrollo profesional de inteligencia policial, implementado	-----	Proceso	1 (2019)	CIP
	Metodología de inteligencia policial diseñada e implementada	-----	Metodología	1 (2019)	CIP
	Política de seguridad de los activos de información de inteligencia policial creada, aprobada e implementada	-----	Política	1 (2019)	CIP
A.O.3.2 Crear e implementar un nuevo modelo de actuación policial orientado por inteligencia	Proceso de modernización tecnológica en inteligencia policial implementado	-----	Proceso	1 (2019)	CIP
	Modelo de actuación policial orientado por inteligencia creado, aprobado e implementado	-----	Modelo	1 (2019)	CIP
	Cantidad de personal capacitado en inteligencia policial	-----	Persona	5,000 por año	CIP
	Secciones de inteligencia policial en Subdelegaciones establecidos	17	Subdelegación	78	CIP

L.E.4. Gestión del desarrollo y bienestar del recurso humano

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LÍNEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.4.1 Implementar un sistema integral de bienestar del Recurso Humano, que permita mejorar la calidad de vida y elevar los niveles de identificación, satisfacción y efectividad en el trabajo del personal de la Institución.	Sistema integral de bienestar del recurso humano implementado	----- -	Sistema	1 (2017)	Dirección General / Subdirección de Administración
	Percepción sobre las acciones institucionales de motivación al personal mejorada	55.4	%	70%	Dirección General / Subdirección de Administración
	Percepción sobre la gestión institucional con respecto al bienestar del personal mejorada	23.8	%	40%	Dirección General / Subdirección de Administración
	Renuncias y deserciones anuales de policías reducidas	292	Persona	150/año	Dirección General / Subdirección de Administración
	Escalafón policial revisado y actualizado	----- -	Escalafón Actualizado	2016	Dirección General / Subdirección de Administración
	Escalafón para el personal administrativo creado e implementado	----- -	Escalafón Implementado	2016	Dirección General / Subdirección de Administración
A.O.4.2 Crear un sistema de gestión de recursos humanos en la institución	Sistema de gestión de recursos humanos implementado	----- -	Sistema	1 (2016)	Dirección General / Subdirección de Administración
A.O.4.3 Elaborar el Reglamento Interno de Trabajo con equidad	Reglamento Interno de Trabajo con equidad, elaborado, aprobado e implementado	----- -	Reglamento	1 (2015)	Dirección General / Subdirección de Administración



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.4.4 Diseñar e implementar un programa institucional orientado a la adquisición de infraestructura propia y a la mejora de las instalaciones físicas existentes	Programa de adquisición y mantenimiento de inmuebles diseñado e implementado	----- -	Programa	1 (2015)	Dirección General / Subdirección de Administración / Unidad Jurídica
	Porcentaje de inmuebles arrendados por la Policía Nacional Civil disminuido	54.8	%	35%	Dirección General / Subdirección de Administración / Jefaturas Dependencias Territoriales
	Percepción sobre condiciones de la infraestructura policial en áreas de trabajo mejorada	30.5	%	50%	Dirección General / Subdirección de Administración
A.O.4.5 Promover el desarrollo profesional del personal institucional acorde a los puestos de trabajo	Percepción sobre cumplimiento a la Ley de la Carrera Policial incrementada	12.1	%	25%	Dirección General / Subdirección General
	Cantidad de personal policial cualificado incrementada	9,517	Persona	11,000 por año	Secretaría Técnica / Centro de Formación y Capacitación Institucional
	Cantidad de personal administrativo cualificado incrementada	----- -	Persona	40% del personal administrativo	Secretaría Técnica / Centro de Formación y Capacitación Institucional

L.E.5. Atención a NNA, mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad desde la perspectiva policial

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LÍNEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.5.1 Fortalecer el sistema de atención de niños, niñas, adolescentes, mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad victimizados.	Índice de homicidios de mujeres disminuido	34.6	%	- 5% con respecto al año anterior	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Dependencias territoriales
	Índice de delitos contra la libertad sexual en mujeres, disminuido	-2.3	%	- 5% con respecto al año anterior	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Dependencias territoriales
	Índice de delitos contra la libertad sexual en niños, niñas y adolescentes, disminuido	-5.3	%	- 5% con respecto al año anterior	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Dependencias territoriales
	Índice de homicidios de niños, niñas y adolescentes, disminuido	6.7	%	- 5% con respecto al año anterior	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Dependencias territoriales
	Sistema de atención a personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad (adultos mayores, grupos de diversidad sexual, entre otros) implementado	-----	Sistema	1 (2015)	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Dependencias territoriales
A.O.5.2 Implementar la política institucional de equidad e igualdad de género	Índice de avance en la implementación de política institucional de equidad e igualdad de género, mejorado	28.57	%	100% (2019)	Dirección General / Subdirección General / Secretaría de Relaciones con la Comunidad / Dependencias territoriales
	Cuerpo normativo que rige el quehacer institucional con enfoque de género actualizado y validado (Ley Orgánica de la PNC, Ley de la Carrera Policial y Ley Disciplinaria con sus Reglamentos)	-----	Documento	6 (2016)	Dirección General / SEPCRI / Unidad Jurídica / Secretaría de relaciones con la comunidad / Unidad de género / Unidad de Planificación Institucional
	Nivel de satisfacción de la población femenina por la atención brindada por la PNC incrementado	-----	%	5% con respecto al año anterior	Dirección General / Subdirección General / Secretaría de Relaciones con la Comunidad / Dependencias territoriales



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LÍNEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.5.3 Implementar un sistema de protección de la comunidad estudiantil del país.	Centros escolares atendidos con el Programa "Protegiendo con valores mediante la actividad atlética deportiva"	224	Centro escolar	2,051 (50% el primer año y 10% el resto de años)	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Servicios Juveniles y Familia / Dependencias territoriales
	Centros escolares atendidos con el "Programa de educación preventiva"	63	Centro escolar	435 (25% el primer año y 5% el resto de años)	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Servicios Juveniles y Familia / Dependencias territoriales
	Alumnos y alumnas de centros escolares atendidos (valores y educativa)	131,491	Persona	718,499 (5% el primer año y 2% el resto de años)	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / División de Servicios Juveniles y Familia / Dependencias territoriales
	Campañas de prevención para evitar la incorporación de niños, niñas y adolescentes a pandillas, realizadas	-----	Campaña	2 por año	Subdirección General / Subdirección de Seguridad Pública / Unidad de Comunicaciones / Dependencias territoriales

L.E.6. Fortalecimiento de la organización y coordinación institucional

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.6.1 Simplificar la estructura organizativa en función de garantizar el orden, la tranquilidad y la seguridad pública.	Estructura organizacional simplificada	-----	Estructura	2015	Dirección General / Unidad Jurídica / Subdirección General / Unidad de Planificación Institucional
A.O.6.2 Diseñar la plantilla policial de acuerdo a la organización simplificada con base en las necesidades y competencias institucionales	Plantilla policial acorde a la estructura organizacional implementada	-----	Plantilla	dic-15	Dirección General / Subdirección General / Unidad de Planificación Institucional
A.O.6.3 Implementar un modelo de liderazgo institucional para todo el personal de la PNC	Modelo de liderazgo institucional diseñado e implementado	-----	Documento	2015	Dirección General / Subdirección General / Secretaría Técnica / Centro de Formación y Capacitación Institucional
	Cantidad de personal capacitado en programas de liderazgo	-----	Persona	50 por año	Dirección General / Subdirección General / Secretaría Técnica / Centro de Formación y Capacitación Institucional
A.O.6.4 Implementar un sistema de administración de recursos humanos, logísticos y financieros	Política de administración de recursos diseñada, aprobada e implementada	-----	Política	1 (2015)	Dirección General / Subdirección de Administración / Jefes de dependencias
	Sistema de administración de recursos institucionales implementado (ERP)	-----	Sistema	2016	Dirección General / Subdirección General / Subdirección de Administración / UTIT
	Percepción sobre atención brindada en los almacenes de suministros mejorada	24.1	%	50%	Subdirección de Administración / División de Logística



ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.6.5 Desarrollar un modelo de gestión integral de cooperación nacional e internacional, basado en las necesidades prioritarias de la Institución	Banco de convenios institucionales integrado y actualizado	-----	Informe	1 por año	SEPCRI / Unidad de Proyectos / Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
	Proyectos formulados en base a necesidades prioritarias	-----	Proyecto	20	SEPCRI / Unidad de Proyectos
	Mecanismos de coordinación con instituciones de Gobierno / Organismos cooperantes funcionando y evaluados	-----	Mesa de cooperantes instalada	1 por año	Dirección General / SEPCRI / Unidad de Proyectos / Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
	Programa de cooperación de la PNC presentado a la comunidad donante, Gobierno y sector privado	-----	Programa	1 por año	Dirección General / SEPCRI / Unidad de Proyectos / Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
	Personal PNC capacitado a través de cooperación externa	3,561	Persona	5,000	SEPCRI / Unidad de Proyectos / Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
	Proyectos de equipamiento financiados a través de cooperación externa	-----	Proyecto	12	SEPCRI / Unidad de Proyectos / Unidad de Cooperación y Relaciones Internacionales
A.O.6.6 Integrar y modernizar los sistemas informáticos, bases de datos y sistemas de telecomunicaciones institucionales.	Sistemas de información interna y externa integrados e interconectados de acuerdo a la metodología de desarrollo de software institucional	-----	Sistema	2018	Unidad de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones
	Proyecto de fortalecimiento de las capacidades técnica y tecnológica de la UTIT ejecutado	-----	Proyecto	2016	Dirección General / Unidad de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones / Unidad de Proyectos
	Sistema de telecomunicación convertido de tecnología analógica a digital a nivel nacional	-----	Sistema de Telecomunicación	2017	Unidad de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones
	Bases de datos institucionales migradas hacia la plataforma tecnológica desarrollada	-----	Base	2017	Unidad de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2014)	UNIDAD DE MEDIDA	META QUINQUENAL (2019)	RESPONSABLES
A.O.6.7 Gestionar el presupuesto institucional de acuerdo a las necesidades institucionales.	Presupuesto institucional incrementado	46	%	64%	Dirección General / USEFI
A.O.6.8 Fortalecer el sistema de control interno, de investigación / sanción disciplinaria, y de respeto a los derechos humanos / garantías de la población.	Inspecciones a servicios policiales realizadas	1,277	Informe	6,385	Unidad de Control
	Tasa de resolución de casos disciplinarios a través de las Unidades contraloras institucionales	77	%	85%	Dirección General / Unidades Contraloras PNC
	Tasa de resolución de casos a través de Tribunales Disciplinarios Institucionales	76	%	85%	Dirección General / Tribunales Disciplinarios
	Normativa institucional relacionada con el control interno policial, actualizada	2	Normativa	2	Dirección General / Unidad Jurídica / Unidades Contraloras PNC



Anexo No. 2

Matriz de Proyección Financiera del Presupuesto para el Período 2015-2019

**PROYECCIÓN FINANCIERA DEL PRESUPUESTO PARA EL
PERÍODO 2015 - 2019**

AÑOS	GASTO CORRIENTE (\$)	INVERSIÓN PÚBLICA (\$)	TOTAL (\$)	VARIACIÓN ABSOLUTA	%
2015	407,478,742	8,616,715	416,095,457	0	
2016	432,240,096	45,904,118	478,144,215	62,048,758	15%
2017	470,378,259	29,965,625	500,343,884	22,199,669	5%
2018	535,516,551	28,315,625	563,832,176	63,488,292	13%
2019	665,648,490	16,515,625	682,164,115	118,331,939	21%
TOTAL	\$2,511,262,138	\$129,317,708	\$2,640,579,847	\$266,068,658	64%



Anexo No. 3

Matriz de Proyección de la Ejecución de Proyectos de Inversión Pública durante el período 2015-2019

No.	Nombre del proyecto	Proyección anual estimada de ejecución durante el período					Total
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Reemplazo de la Flota Vehicular de la Policía Nacional Civil	2895,000	15815,625	15815,625	15815,625	15815,625	66157,500
2	Construcción y Equipamiento Básico de la Delegación de la PNC en La Paz	3816,715					3816,715
3	Ampliación del Sistema de Radiocomunicación de la Policía Nacional Civil	1905,000	8538,494				10443,494
4	Construcción y Equipamiento Básico de la Delegación de la PNC en Sonsonate		10500,000				10500,000
5	Construcción y Equipamiento Básico de la Delegación de la PNC en Cabañas			13500,000			13500,000
6	Construcción y Equipamiento Básico de la División de Seguridad Vial de la Policía Nacional Civil				7500,000		7500,000
7	Construcción y Equipamiento Básico de la Sub-Delegación de la PNC en Olocuilta					700,000	700,000
8	Construcción de dormitorios 911 y Subdirección de Tránsito Terrestre de la Policía Nacional Civil		1350,000				1350,000
9	Construcción de la Bodega de Armas y Municiones de la Subdirección de Administración de la Policía Nacional Civil			650,000			650,000
10	Construcción de obras complementarias para el Centro Recreativo de la Policía Nacional Civil				5000,000		5000,000
11	Fortalecimiento tecnológico de la Subdirección de Investigaciones		2500,000				2500,000
12	Fortalecimiento tecnológico de la División Policía Técnica y Científica		6000,000				6000,000
13	Fortalecimiento tecnológico de la Subdirección de Administración		1200,000				1200,000
Total		\$8616,715	\$45904,119	\$29965,625	\$28315,625	\$16515,625	\$129317,709



Anexo No. 4

Formato de Informe de Necesidades de Seguridad Ciudadana y Acciones

INFORME DE NECESIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ACCIONES

Nombre de la Dependencia: _____

Jefe de la Dependencia: _____

(Nombre, ONI, firma y sello)

Jefe que supervisa: _____

(Nombre, ONI, firma y sello)

Fecha: _____

Indicaciones:

- Recoger la información en una síntesis precisa y clara, con extensión de dos o tres páginas (más anexos).
- Completar el esquema de informe o matriz sugerido.
- Entre los anexos al esquema de informe o matriz sugerida considerar, según sea pertinente, resumen de:
 - incidencia delictiva de la PNC (gráficos, cuadros),
 - diagnósticos comunitarios o académicos
 - encuesta
 - otros estudios relacionado

1- Organizaciones participantes consultadas**2- Personas participantes**



<p>3- Problemas principales que afectan la seguridad ciudadana:</p>	<p>4- Principales factores de riesgo que afectan la convivencia y la seguridad ciudadana:</p> <p>Sociales</p> <p>Situacionales</p> <p>Institucionales</p>
<p>5- Acciones a emprender desde la PNC para la seguridad ciudadana.</p>	<p>6- Acciones sugeridas relativas a los factores de riesgo y responsables</p> <p>Sociales</p>
<p>7- Otras acciones sugeridas a otras entidades relativas a la seguridad ciudadana</p>	<p>Situacionales</p> <p>Institucionales</p>



Anexo No. 5

Formato de Reporte de la Información del Grupo Focal

CONSULTA INTERNA POLICIA NACIONAL CIVIL DE EL SALVADOR - 2014**REPORTE DE LA INFORMACIÓN DEL GRUPO FOCAL**

1. Fecha del grupo focal: _____

2. Lugar: _____

3. Hora: _____

4. Participantes: _____

5. Moderador: _____

6. Asistente del moderador: _____

7. Respuestas a las PREGUNTAS

P1. ¿Conoce el Plan Estratégico Institucional 2009 – 2014? ¿Cuál de los ejes estratégicos y las acciones previstas que conoce le parecen más importante?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P2. ¿Qué considera se ha logrado cumplir de lo previsto en el PEI 2009 – 2014? ¿Qué factores considera contribuyeron a lograrlo?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)



P3. ¿Qué es lo que piensa es muy importante y no se cumplió? ¿Por qué cree que no se pudo cumplir?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P4. En su área de trabajo, según su opinión ¿Qué cree es lo que ha mejorado durante los últimos años? ¿Por qué cree que eso ha mejorado?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P5. En su área de trabajo ¿Cuáles son las cosas que deberían mejorar o cambiar en el futuro? ¿Por qué piensa que hay que cambiarlas?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P6. En su área de trabajo ¿Qué factores influyen que no se hayan cambiado algunas cosas que considera deben mejorar o cambiar?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P7. En relación al trabajo que la policía realiza hacia la población, ¿Cuál cree es el principal problema que tiene la PNC para que sea efectivo y atienda las necesidades de la seguridad ciudadana?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P8. Con respecto a la gestión interna de personal, administrativa, de infraestructura, logística y organización de la PNC ¿cuáles son los principales problemas que deben atenderse?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P9. ¿Cuáles piensa deben ser las principales acciones que la PNC debe emprender en su próximo plan estratégico? ¿Por qué?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P10. Podría indicar, en orden de importancia, ¿cuáles deberían ser las tres cosas más importantes que la PNC debe hacer para mejorar la seguridad ciudadana en El Salvador en los próximos años?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)



P11. Podría indicar, en orden de importancia, ¿cuáles deberían ser las tres cosas más importantes que la PNC debe hacer para mejorar la motivación y el compromiso del personal policial y administrativo?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P12. ¿Conoce la filosofía de Policía Comunitaria? ¿Cree que es una filosofía que puede ayudar a la seguridad ciudadana? ¿Cómo considera se está aplicando en su área de trabajo y en la PNC en general, qué sugiere?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P13. ¿Cuál es su opinión sobre el funcionamiento actual de la carrera policial? ¿Cuál cree son los principales logros y aspectos que hay que mejorar?

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)

P14. ¿Cree usted que en la PNC hay algún tipo de discriminación por sexo, creencia religiosa, opinión política, origen étnico, condición socioeconómica, etc.? Explique porqué y cómo debería superarse.

Resumen breve / aspectos claves	Frases notables o representativas (textuales)



Anexo No. 6

Bibliografía

1. Consulta Externa. Informe de Necesidades de Seguridad Ciudadana y Acciones (INFONEC/14). Policía Nacional Civil de El Salvador. 2014.
2. Consulta Interna. Reporte de la Información del Grupo Focal. Policía Nacional Civil de El Salvador. 2014
3. El Salvador Adelante. Programa de Gobierno para la Profundización de los Cambios. Noviembre de 2013.
4. El Salvador, un País Productivo, Educado y Seguro”. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.
5. Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Gabinete de Gestión para la Prevención de la Violencia. 2013.
6. Informe de Evaluación del Impacto del PEI 2009-2014. Policía Nacional Civil de El Salvador. Unidad de Planificación Institucional.
7. Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.
8. Sexta Encuesta a Nivel Nacional de Opinión Institucional, Octubre, 2014. Policía Nacional Civil de El Salvador. Secretaria de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales. Auspiciada por USAID a través de CHECCHI.
9. Plan Estratégico Institucional 2009-2014 “Seguridad y tranquilidad, con participación social”.
10. Política institucional de equidad e igualdad de género de la Policía Nacional Civil 2011-2021.
11. Manual de formación de Policía Comunitaria de El Salvador, Segunda Edición – 2011.