



1ER. INFORME DE AVANCE PLAN DE MEJORAS INSTITUCIONAL  
ENERO-JUNIO 2023

COMITÉ DE CALIDAD

**2023**

## **I. Presentación**

La Policía Nacional es un cuerpo armado, técnico, profesional, de naturaleza policial, que tiene por objeto salvaguardar la seguridad ciudadana; prevenir y controlar los delitos; perseguir e investigar las infracciones penales, bajo la dirección legal de la autoridad competente; Mantener el orden público, para proteger el libre ejercicio de los derechos de las personas y la convivencia pacífica de conformidad con la Constitución y las leyes de la República Dominicana.

## **II. Las principales funciones de la Dirección General de la Policía Nacional**

De conformidad con la ley orgánica de la Policía Nacional, No. 590-16, las funciones de la Policía Nacional son las siguientes:

1. Preservar la vida, integridad física y moral de las personas.
2. Proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas, mediante el mantenimiento del orden público y la seguridad ciudadana.
3. Prevenir los crímenes y delitos.
4. Perseguir e investigar las infracciones penales, bajo la dirección del Ministerio Público, de conformidad con la Constitución y las leyes.
5. Velar por el fiel y efectivo cumplimiento de la Constitución, tratados internacionales, las leyes, sentencias, resoluciones y demás disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.
6. Ejecutar las detenciones y capturas en los casos previstos por la ley.
7. Vigilar y proteger los edificios, instalaciones públicas, monumentos y parques, así como excepcionalmente y de manera temporal, aquellos centros o establecimientos que por su interés lo requieran.
8. Garantizar y controlar la libre circulación vehicular y peatonal en la vía pública y en las carreteras, brindar seguridad al tránsito vehicular, investigar los accidentes de tránsito, así como llevar los registros del parque vehicular con fines policiales, en coordinación con la autoridad competente.
9. Velar, conjuntamente con los organismos expresamente establecidos a esos fines, por la conservación del medio ambiente y los recursos naturales.

10. Obtener, recibir y analizar todos los datos e informaciones que tengan interés para el orden y la seguridad pública, de conformidad con la ley, y estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y control del fenómeno criminal.
11. Auxiliar a los habitantes en caso de calamidad pública.
12. Participar en los programas de orden social, cívico, cultural o educativo que disponga el presidente de la República o el Ministro de Interior y Policía.
13. Custodiar y proteger a altos funcionarios del Estado, dignatarios extranjeros que estén de visita en el país, edificios públicos, sedes de embajadas, consulados, misiones diplomáticas y de organismos internacionales, observando lo establecido en esta ley y los reglamentos.
14. Brindar especial protección y un trato apropiado a turistas, visitantes y parroquianos en las áreas de intenso flujo, como una forma de preservar la buena imagen del país.
15. Establecer acuerdos de cooperación recíproca con instituciones y organizaciones policiales de otros países.
16. Coordinar y cooperar con los organismos internacionales e instituciones policiales, en la inteligencia, prevención e investigación de la delincuencia, de conformidad con los convenios suscritos.
17. Poseer, portar y usar armas de fuego autorizadas por la Policía Nacional, de conformidad con la Constitución y las leyes.
18. Cualquier otra función que le sea atribuida por la Constitución y las leyes.

### **III. Resultados del avance de la implementación del Plan de Mejora basado en la Autoevaluación del Modelo CAF**

Este documento da cumplimiento a las disposiciones del Decreto Núm. 211-10. En el año 2021 el Comité de Calidad realizó el autodiagnóstico institucional bajo el Modelo Marco Común de Evaluación-Modelo CAF, donde se identificaron las áreas de mejoras y basado en estas se elaboró el Plan de Mejora Institucional a ser ejecutado entre enero y diciembre del 2023.

		Periodo	Enero-Noviembre 2023
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 1		
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.		
<b>Área de Mejora:</b>	No tenemos colocada en todas las Direcciones carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.		
<b>Acción de Mejora:</b>	Continuar con la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.		
<b>Objetivo:</b>	Comunicar a todos los empleados de la Institución y a los grupos de interés la misión, visión y valores mediante mecanismo de publicación.		
<b>RESPONSABLE EJECUCION:</b>	Dirección de Comunicación Estratégica / Dirección de Planificación Estratégica		
ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO ( ) NO REALIZADO	COMENTARIO	
1. Identificar las direcciones que ya tienen publicada en puntos claves en su dirección, carteles con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.	<input checked="" type="checkbox"/>		
2. Mandar memorándum ratificando la publicación de la misión, visión y valores de la Policía Nacional a las dependencias que no la tienen publicada.	<input checked="" type="checkbox"/>		
3. Identificar que direcciones no han cumplido con el mandato.	<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Elaborar informe.	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Comentarios:</b>			
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>			
<b>Estado de Acción</b>		<b>100%</b>	
<b>Evidencia:</b> Memorándum, resolución del Consejo Superior, Fotos de la publicación de la misión, visión y valores en las diferentes direcciones			

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 2	
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	
<b>Área de Mejora:</b>	No se elaboran en su totalidad los acuerdos de desempeño del personal por resultados en función de las metas establecidas en el POA.	
<b>Acción de Mejora:</b>	Desarrollar una metodología que nos permita alinear los acuerdos de desempeño a las tareas, planes, objetivos y metas de los empleados en las tres áreas seleccionadas.	
<b>Objetivo:</b>	Obtener una congruencia entre los acuerdos de desempeños realizados a los agentes policiales y los planes de acción en las áreas donde laboran con la finalidad de que se optimice el rendimiento en sus labores.	
RESPONSABLE EJECUCION:	Dirección Central de Recursos Humanos	
ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO ( ) NO REALIZADO	COMENTARIOS
1. Continuar con la implementación de los procedimientos de Evaluación y Acuerdo de Desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Monitorear que estén alineados los acuerdos de desempeño con el POA en la Dirección Central de Recursos Humanos, Dirección de Tecnología de la información y Dirección Regional Cibao Sur.	<input type="checkbox"/>	Se inicio el proceso de monitoreo para la alineación con un avance de un 10%
<b>Comentarios:</b>		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
<b>Estado de Acción</b>	<b>60%</b>	
<b>Evidencia:</b> Listado de asistencia a las charlas para implementación de los procedimientos de Evaluación y Acuerdo de Desempeño, y foto. Fotos de reuniones para iniciar el proceso de alineación de los acuerdos de desempeño con el POA		

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 3	
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.	
<b>Área de Mejora:</b>	No tenemos una metodología para la identificación de los riesgos, estratégicos, operativos, tecnológicos, de cumplimiento normativo y antisoborno para prevenir y reducir efectos no deseados	
<b>Acción de Mejora:</b>	Crear una metodología para de identificación, valoración y administración de riesgos estratégicos, Financieros, operativos, corrupción, tecnológicos de cumplimiento normativo en la institución.	
<b>Objetivo:</b>	Contar con una metodología que permita identificar niveles de gravedad y criterios de solución, para tener oportunidad de evitar, reducir y compartir los riesgos en su	

	mitigación.	
RESPONSABLE EJECUCION:	Dirección de Planificación Estratégica	
ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO	COMENTARIOS
1. Elaborar la metodología de valoración y administración de riesgo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Socialización de la metodología.	<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Aprobación de la metodología.	<input checked="" type="checkbox"/>	
4. Implementación de la metodología.	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Comentarios:</b>		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
<b>Estado de Acción</b>	100%	
<b>Evidencia:</b> Metodología de Valoración y Administración de Riesgo Institucional de la Policía Nacional y la Política de Control y Gestión de Riesgo.		

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 4	
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	
<b>Área de Mejora:</b>	No se evidencia una oportuna aplicación de las tecnologías en los procesos ejecutados por la Policía Nacional.	
<b>Acción de Mejora:</b>	Desarrollar aplicaciones que permitan automatizar los procesos prioritarios de la Policía Nacional.	
<b>Objetivo:</b>	Contar con herramientas que nos permitan identificar oportunidades de cambio mediante el uso de las tecnologías.	
RESPONSABLE EJECUCION:	Dirección de Tecnología de la información	
ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO	COMENTARIOS
1. Identificar cuales procesos requieren ser automatizados.	<input checked="" type="checkbox"/>	

2. Elaborar un informe con los requerimientos para el diseño e implementación de las aplicaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Implementación de las aplicaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Comentarios:</b>		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
<b>Estado de Acción</b>		<b>75%</b>
<b>Evidencia:</b>		

	<b>Periodo</b>	<b>Enero-Noviembre 2023</b>
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 5	
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	
<b>Área de Mejora:</b>	Debemos trabajar en la implementación de principios de equidad, merito e igualdad de oportunidades en la vida laboral de nuestros miembros.	
<b>Acción de Mejora:</b>	Aplicar los criterios establecidos en el reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional No. 590-16 para cada ascenso.	
<b>Objetivo:</b>	Contar con un sistema de ascensos transparente y consecuentemente motivador donde se apliquen los criterios establecidos.	
<b>RESPONSABLE EJECUCION:</b>	Dirección General / Dirección Administrativa y Financiera/ Junta Evaluadora de Ascensos.	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
1. Identificar las vacantes que se generen en la estructura de cargos o nuevas plazas.	<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Identificar cuales miembros reúnen las condiciones de antigüedad en el grado establecidas para ser ascendidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Aplicar evaluaciones.	<input type="checkbox"/>	
4. Seleccionar a los miembros que cumplen con los requisitos para ser ascendidos.	<input type="checkbox"/>	
5. Implementación de ascensos.	<input type="checkbox"/>	
<b>Comentarios:</b>		

<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>	
<b>Estado de Acción</b>	<b>40%</b>
<b>Evidencia:</b> Relación por rango para ser ascendido	

	<b>Periodo</b>	<b>Enero-Noviembre 2023</b>
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 6	
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	
<b>Área de Mejora:</b>	No contamos con un reglamento ni un plan de carrera policial.	
<b>Acción de Mejora:</b>	Elaborar un documento que establezca los Requisitos para la selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, actualización, permanencia, evaluación, promoción y separación del servicio.	
<b>Objetivo:</b>	Contar con un documento que establezca los principios, normas y procesos que regulen el ordenamiento de Jerarquías y un desempeño profesional de acuerdo a sus habilidades, aptitudes e intereses en su trayectoria laboral.	
RESPONSABLE EJECUCION:	Dirección Central de Recursos Humanos / Instituto Policial de Educación	

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ESTADO</b> <b>(X) REALIZADO</b> <b>(□) NO REALIZADO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
1. Levantamiento de información requerida.	<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Elaboración del documento.	<input checked="" type="checkbox"/>	Se tiene un borrador con el esquema del Plan de Carrera
3. Socialización de hallazgos.	<input type="checkbox"/>	
4. Aprobación del documento.	<input type="checkbox"/>	
5. Implementación del Plan de Carrera.	<input type="checkbox"/>	

<b>Comentarios:</b>	
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>	
<b>Estado de Acción</b>	<b>40%</b>
<b>Evidencia:</b> Avance del Borrador del plan de carrera	



		Periodo	Enero-Noviembre 2023
<b>Acción de Mejora:</b>	No. 7		
<b>Referencia:</b>	SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.		
<b>Área de Mejora:</b>	No tenemos parqueo suficiente para satisfacer las necesidades.		
<b>Acción de Mejora:</b>	Elaborar una propuesta para que la Policía Nacional cuente con un transporte institucional.		
<b>Objetivo:</b>	Lograr el descongestionamiento de las áreas de parqueo en la instalación del palacio de la Policía Nacional.		
<b>RESPONSABLE EJECUCION:</b>	Dirección General, Dirección Central de Recursos Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa y Financiera.		
ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO	COMENTARIOS	
1. Realizar encuesta para identificar donde vive el personal que labora en el palacio de la PN.	<input checked="" type="checkbox"/>		
2. Identificar cuáles serían las posibles rutas para el transporte institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		
3. Identificar las fuentes económicas.	<input type="checkbox"/>		
4. Elaborar propuesta.	<input type="checkbox"/>		
<b>Comentarios:</b>			
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>			
<b>Estado de Acción</b>		<b>50%</b>	
<b>Evidencia:</b> Encuesta aplicada			

#### IV. Recomendaciones

Es importante que, durante el proceso de ejecución del plan de mejora, el Comité de Calidad motorice las acciones, por lo que se recomienda que en las reuniones periódicas del comité se inviten a las áreas responsables de las diferentes actividades que contiene el Plan de Mejora para conocer los resultados y las dificultades, a fin de subsanarlas e identificar que hacer para el logro de los avances esperados.

## V. Conclusión

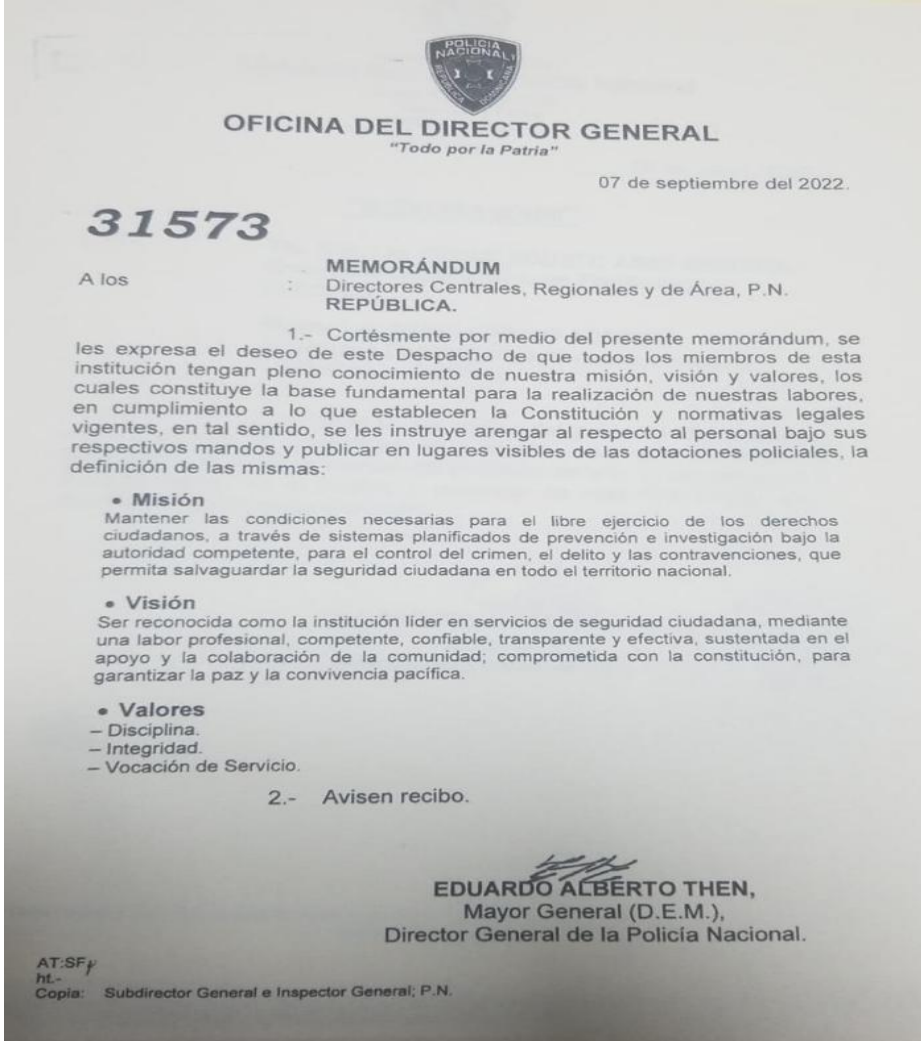
En esta matriz presentamos el resumen de avances de cada una de las acciones del Plan de Mejora 2022 para enero-diciembre.

No.	Acción de Mejora	Enero-Noviembre 2023
01	No tenemos colocada en todas las Direcciones carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.	85%
02	No se elaboran en su totalidad los acuerdos de desempeño del personal por resultados en función de las metas establecidas en el POA.	60%
03	No tenemos una metodología para la identificación de los riesgos, estratégicos, operativos, tecnológicos, de cumplimiento normativo y antisoborno para prevenir y reducir efectos no deseados.	100%
04	No se evidencia una oportuna aplicación de las tecnologías en los procesos ejecutados por la Policía Nacional	80%
05	Debemos trabajar en la implementación de principios de equidad, merito e igualdad de oportunidades en la vida laboral de nuestros miembros.	40%
06	No contamos con un reglamento ni un plan de carrera policial.	40%
07	Elaborar una propuesta para que la Policía Nacional cuente con un transporte institucional.	50%
<b>Nivel de Cumplimiento</b>		<b>65%</b>

## VI. Anexo

### a) Evidencia Acción de Mejora No.01

Publicación de la misión, visión y valores de la Policía Nacional en diferentes direcciones.



The image shows a memorandum from the General Directorate of the National Police of Ecuador. At the top center is the National Police emblem, followed by the text "OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL" and the motto "Todo por la Patria". The date "07 de septiembre del 2022." is on the right. A large number "31573" is on the left. The memorandum is addressed to "Directores Centrales, Regionales y de Área, P.N. REPÚBLICA." and contains instructions to disseminate the mission, vision, and values of the police to all personnel. It lists the mission as maintaining conditions for citizens' rights, the vision as being the leader in public security services, and the values as discipline, integrity, and service. The director's name, Eduardo Alberto Then, is at the bottom.

**OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL**  
"Todo por la Patria"

07 de septiembre del 2022.

**31573**

**MEMORÁNDUM**  
A los : Directores Centrales, Regionales y de Área, P.N.  
REPÚBLICA.

1.- Cortésmente por medio del presente memorándum, se les expresa el deseo de este Despacho de que todos los miembros de esta institución tengan pleno conocimiento de nuestra misión, visión y valores, los cuales constituye la base fundamental para la realización de nuestras labores, en cumplimiento a lo que establecen la Constitución y normativas legales vigentes, en tal sentido, se les instruye arengar al respecto al personal bajo sus respectivos mandos y publicar en lugares visibles de las dotaciones policiales, la definición de las mismas:

- **Misión**  
Mantener las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de sistemas planificados de prevención e investigación bajo la autoridad competente, para el control del crimen, el delito y las contravenciones, que permita salvaguardar la seguridad ciudadana en todo el territorio nacional.
- **Visión**  
Ser reconocida como la institución líder en servicios de seguridad ciudadana, mediante una labor profesional, competente, confiable, transparente y efectiva, sustentada en el apoyo y la colaboración de la comunidad; comprometida con la constitución, para garantizar la paz y la convivencia pacífica.
- **Valores**
  - Disciplina.
  - Integridad.
  - Vocación de Servicio.

2.- Avisen recibo.

**EDUARDO ALBERTO THEN,**  
Mayor General (D.E.M.),  
Director General de la Policía Nacional.

AT:SF  
ht-  
Copia: Subdirector General e Inspector General; P.N.



**CONSEJO SUPERIOR POLICIAL**  
"Todo por la Patria"

**RESOLUCIÓN CSP-2022-11-010 CUARTA REUNIÓN ORDINARIA.**

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Capital de la República Dominicana, hoy día primero (1) de noviembre del año dos mil veintidós (2022), siendo las 09:00 horas, se celebró la cuarta reunión ordinaria del Consejo Superior Policial, en su salón ubicado en la cuarta planta del Palacio de la Policía Nacional, regularmente constituido por el Ministro de Interior y Policía, LIC. JESÚS A. VÁSQUEZ MARTÍNEZ, en su condición de Presidente; el LIC. RODOLFO A. ESPÍNEIRA CEBALLOS, Procurador Adjunto Primer Sustituto, en representación de la Procuradora General de la República DRA. MIRIAN GERMAN BRITO; el Director General de la Policía Nacional, Mayor General EDUARDO ALBERTO THEN, en su condición de Director Ejecutivo; el Inspector General de la Policía Nacional, General de Brigada LIC. PEDRO E. CORDERO UBRI; el Director de Asuntos Internos, General de Brigada LIC. FRANCISCO OSORIA DE LA CRUZ; el Director Central de Prevención de la Policía Nacional, General de Brigada CLAUDIO E. GONZALEZ MOQUETE; el Director Central de Investigación de la Policía Nacional, General de Brigada PAUL CORDERO MONTES DE OCA; y el Director de Asuntos Legales, Coronel ANGEL M. CUEVAS CASTILLO, M.A., en su condición de Secretario; tratándose en dicha reunión temas de interés policial presentados en la agenda del día.

**TEMA DE AGENDA:**

Moción presentada por el Director de Planificación y Desarrollo, P.N., para que mediante resolución se disponga retirar de las direcciones policiales la misión, visión y valores que cada una tiene estructurada conforme a la labor propia que realizan, a los fines de que en lo adelante estas dependencias policiales conviertan la misión, visión y valores de la Policía Nacional en su propósito, esto en consonancia con el memorándum núm. 31573 de fecha 7/09/2022, del Director General de la Policía Nacional, que dispone arengar al respecto a los miembros de la Policía Nacional y publicar en lugares visibles nuestra misión, visión y valores institucionales.

**CONSIDERANDO (1): Que la Ley 590-16, Orgánica de la Policía Nacional de fecha 15 de julio del 2016, establece que:**

**Artículo 16. Consejo Superior Policial.** El Consejo Superior Policial es el órgano de dirección institucional y normativo de la Policía Nacional.

**Artículo 21. Atribuciones del Consejo Superior Policial.** El Consejo Superior Policial tiene las siguientes atribuciones: 1) Proponer al Ministerio de Interior y Policía políticas públicas y planes estratégicos en materia policial; 2) Diseñar y aprobar los estándares del servicio, reglamentos de funcionamiento, manuales de procedimientos, organización, evaluación, mecanismos de control y supervisión de todo el accionar de los miembros de la Policía Nacional de conformidad con las leyes y las políticas que adopte el Ministerio de Interior y Policía; 3) Reglamentar los incentivos por servicios, a conceder a los miembros de la Policía Nacional; 4) Trazar los lineamientos para el diseño y ejecución de los programas de formación, capacitación y entrenamiento policiales; 5)

*C.S.P.A.*  
*F.O.O.*

*M.A.*

*AMCC*

*P*

**CONSIDERANDO (4):** Las disertaciones de los demás miembros del Consejo Superior Policial, respecto a que es necesario que todas las dependencias asuman únicamente la misión, visión y valores de la Policía Nacional, a fin de garantizar fragmentación la hermandad entre todos los miembros de la Policía Nacional.

**VISTA:** La moción presentada por el Director de Planificación y Desarrollo de la Policía Nacional.

**ATENDIDAS:** Las disertaciones de los integrantes del Consejo Superior Policial.


**POR TALES RAZONES** y en cumplimiento del sagrado mandato de la ley, el Consejo Superior Policial, con el voto unánime de sus miembros presentes

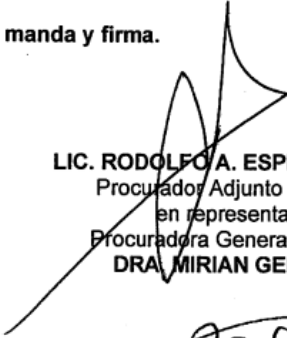
**RESUELVE:**


**PRIMERO: APROBAR**, como al efecto ~~Aprueba~~, disponer que sean retiradas de las direcciones policiales la misión, visión y valores que cada una de éstas tienen estructuradas conforme a las labores propias que realizan, para que en lo sucesivo, conviertan la misión, visión y valores de la Policía Nacional en su principal propósito, de conformidad con las consideraciones expresadas en el cuerpo de la presente Resolución.

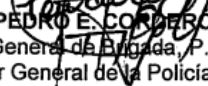
**SEGUNDO:** Envíese a las Direcciones Centrales, de Áreas, Regionales y Especializadas, P.N., para conocimiento y fines correspondientes.

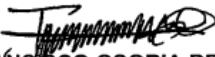
Y por la presente, así se pronuncia, ordena, manda y firma.

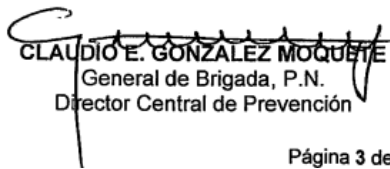
  
**LIC. JESÚS A. VÁSQUEZ MARTÍNEZ**  
Ministro de Interior y Policía  
Presidente del Consejo Superior Policial

  
**LIC. RODOLFO A. ESPÍNEIRA CEBALLOS**  
Procurador Adjunto Primer Sustituto  
en representación de la  
Procuradora General de la República  
**DRA. MIRIAN GERMAN BRITO**

  
**EDUARDO ALBERTO THEN**  
Mayor General, P.N.  
Director General de la Policía Nacional  
Director Ejecutivo del Consejo Superior Policial

  
**LIC. PEDRO E. CORDERO UBRI**  
General de Brigada, P.N.  
Inspector General de la Policía Nacional

  
**LIC. FRANCISCO OSORIA DE LA CRUZ**  
General de Brigada, P.N.  
Director de Asuntos Internos

  
**CLAUDIO E. GONZÁLEZ MOQUETE**  
General de Brigada, P.N.  
Director Central de Prevención



Sanidad Policial 9:26 a. m.



Dirección Central de Inteligencia (DINTEL) 9:28 a. m.



DIRECCIÓN CENTRAL DE POLICÍA DE TURISMO,  
SEDE CENTRAL Y EN 16 DOTACIONES ENTRE EL  
ESTE EL PAÍS Y EL CIBAO.

9:39 a. m.



Dirección Administrativa y Financiera (D

9:40 a. m.



Dirección Central de Operaciones Policiales.

9:48 a. m.



Buenos días, dirección central de  
soporte y servicios

10:17 a. m.



Dirección policía judicial especializada en Niños,  
Niñas y adolescentes.

9:39 a. m.



Dirección Regional Sureste.


9:35 a. m.

## b) Evidencia Acción de Mejora No.02

 Minuta de Reunión Dirección Central de Recursos Humanos, P.N. Departamento II Evaluación del Desempeño y Medición.		Proyecto: Reunión realizada para el fortalecimiento del proceso de acuerdo del desempeño. Fecha: 03/05/2023 Área: Departamento de Lavado de Activos Realizado por: Amanda Benites.	
<b>MOTIVO DE REUNIÓN:</b>	<b>SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DEL ACUERDO DEL DESEMPEÑO.</b>		
<b>CONVOCAADOS POR:</b>	Encargado del Departamento de Evaluación del Desempeño y Medición P.N		
<b>FECHA:</b>	03-05-2023	<b>HORA INICIO:</b>	09:35 pm
<b>LUGAR:</b>	Salón de reuniones Dirección de Planificación		
<b>TEMAS Y DETALLES TRATADOS DURANTE LA REUNIÓN.</b>			
<b>(RETROALIMENTACIÓN)</b>			
<p>Esta capacitación fue realizada en el salón de reuniones del Departamento de Lavado de Activos de la Policía Nacional con la finalidad de socializar el procedimiento de Elaboración de los acuerdos del Desempeño, así como la elaboración del acuerdo de desempeño Institucional.</p> <p><b>Participantes.</b> En este taller participo todo el personal del Departamento II de Evaluación del Desempeño y Medición y personal del Departamento Adjunto de Planificación Estratégica.</p> <p>Esta reunión dio inicio a las 09:27am del día de la fecha, con las palabras del Encargado del Departamento II de Evaluación del Desempeño y Medición, quien a su vez dio la bienvenida al personal, agradeciendo y reiterando la importancia de retroalimentar los conocimientos necesarios para la correcta aplicación de los acuerdos de desempeño ejecutados en institución. El procedimiento a presentar es un reto para todos los recursos humanos de las diferentes áreas policiales, ya que este es el primer espacio pero que se tendrán reuniones más adelante para documentar la parte motivacional basado en los procesos de los acuerdos del desempeño, ya que somos una institución con muchos miembros y para realizarlos de forma objetiva tendremos que seguir acciones que nos lleven a lograrlo.</p> <p>La presentación estuvo liderada por la Lcda. <b>AMANDA BENITEZ</b> Analista de la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Administración Pública (MAP), quien trato temas detallados del proceso de elaboración, así como la aplicación del Acuerdo de Desempeño. La Lcda. <b>AMANDA</b> Trato temas como la realización de metas, la ponderación de metas, los medios de verificación y evidencia, las calificaciones otorgadas y las observaciones. Todos estos puntos forman parte del acuerdo de desempeño, así como la Evaluación del Desempeño Laboral.</p> <p><b>Material de apoyo,</b> el material de apoyo estuvo amparado en el marco legal: la Constitución de la República, la ley de Función Pública 41-08, Diccionario General de Competencias y Comportamiento para la Administración Pública, así también el Reglamento de Evaluación del desempeño y Promoción de los Servidores y funcionarios de la Administración Pública (No. 525-09 de aplicación de la ley 41-08) y un excelente audiovisual que describa el sistema S.M.A.R.T.</p> <p><b>Interacción con relación al contenido,</b> durante la presentación surgieron preguntas las cuales se iban aclarando conforme avanzaba el protocolo. Se le explico que hay una guía para el correcto llenado de los acuerdos, como también se imparten talleres al inicio de los procesos del acuerdo donde se detallan los pasos con más desglose del procedimiento y que se está en el proceso de mejorar el llenado de los mismos.</p> <p><b>Sugerencia,</b> que se interactúe de una manera más directa y constante con los diferentes Recursos Humanos a fin de concientizarlos para el correcto llenado de los acuerdos y la forma de establecer metas claras y que a su vez puedan plasmar medios de verificación y evidencias palpables y veridicas</p>			
Dirección Central de Recursos Humanos, P.N.		Página 1 de 5	



**EVIDENCIA DE QUIENES ESTUVIERON PRESENTES:**



**REPÚBLICA DOMINICANA**  
**POLICIA NACIONAL**  
**DEPARTAMENTO II EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y MEDICION**


**HOJA DE ASISTENCIA**

ASUNTO: *Socialización para el fortalecimiento de los procesos del acuerdo de Desempeño*      FECHA: *03/05/23*  
 HORA: *09:35 AM*

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	AREA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
1	Amanda Benitez	Analista	DEDA/MAF	(809) 682-3298	amanda.benitez@map.gob.do
2	Melissa Dutil	Asesora de RRHH	RRHH	829-924-2218	amandabnites2005@gmail.com
3	Yenny Aquino	"	RR. HH	829-572-4155	yenny.aquino1023@gmail.com
4	Margueta Sterling	"	RR. HH	829-957-1678	ny.ucta@gmail.com
5	Martín Ventura	Analista RRHH	RRHH	829-985-9856	uscaceromadelyn@gmail.com
6	Gloria Montaña Encarnación	Analista RRHH	RRHH	809-936-7006	gloriadumontaneaencarnacion@gmail.com
7	Rosamel Amparo de los Angeles	Analista RRHH	RRHH	829-812-7138	rosamelamparo91@gmail.com
8					
9					
10					
11					
12					

- Acuerdo alineado al POA del área

Objetivo Estratégico: 3.4 Implementar un modelo de desarrollo humano, integrador y que garantice el crecimiento y desarrollo de los integrantes de la policía nacional desde el ingreso hasta la desvinculación con estándares de calidad													
Estrategia: 3.4.1 Articular entre los desempeños laborales que requiere la institución para el cumplimiento de su Misión y las necesidades de desarrollo de las personas que trabajan en ella													
Resultado Esperado: 3.4.1.1 Desempeño competente del personal de Policía Nacional en las funciones institucionales, mediante la provisión de condiciones laborales y oportunidades de desarrollo humano, acorde a la normativa y el direccionamiento estratégico.													
Producto	Actividad	Acciones o Tareas	Responsable / Involucrados	Indicador	Línea Base (2021)	Meta (2022)	Cronograma Trimestral 2022				Presupuesto		
							Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	Costo Acción RDS	Costo Total RDS	
3.4.1.1.1 Modelo de desarrollo humano		3.4.1.1.1.5. Mantener en archivo legible del personal que califico pero no fue seleccionado y un histórico de todo el personal evaluado.	Departamento de Gestión de Empleo y Departamento de Planificación y Desarrollo de la DCRH								19,059,000.00	19,059,000.00	
		3.4.1.1.1.6. Poner funcionamiento la mejora identificada en los procesos de selección y reclutamiento.											
	3.4.1.1.1.2. Estandarización del formato de los datos en los diferentes sistemas de información de la DCRH.		3.4.1.1.1.2.1. Recolectar datos de los diferentes sistemas utilizados en la Dirección de Recursos Humanos.	División de Control/ Sección de Planta de Personal	3.4.1.1.1.2.1. Porcentaje de avance en la actualización de datos en los sistemas de RR.HH.	0	80%	20%	20%	20%	20%	0.00	9,096,000.00
			3.4.1.1.1.2.2. Realizar levantamiento de los miembros de la P.N. por direcciones, cargo y ubicación geográfica.									0.00	
			3.4.1.1.1.2.3. Analizar las informaciones recolectadas.									0.00	
			3.4.1.1.1.2.4. Elaborar informe con los hallazgos encontrados y remitirlo.									0.00	
			3.4.1.1.1.2.5. Aprobar la actualización de datos con los hallazgo encontrar	Departamento de Registro y Control								0.00	
			3.4.1.1.1.2.6. Realizar actualización de datos	División de Control y Sección de SIARH									
	3.4.1.1.1.3. Implementar políticas, y estandarización en los diferentes procesos que se realizan en la Dirección.		3.4.1.1.1.3.1. Identificar políticas a implementar en las diferentes áreas y los procesos que no están estandarizados.	ICITAP, Departamento de Planificación y Desarrollo Adj	3.4.1.1.1.3.1. Porcentaje de políticas implementadas con relación a la existente.								
			3.4.1.1.1.3.2. Elaborar cronograma para la implementación de políticas y estandarización de procesos.										
3.4.1.1.1.3.3. Aprobación de cronograma.													
3.4.1.1.1.3.4. Implementación													



**FORMULARIO A, DE METAS Y ACUERDO DE DESEMPEÑO PARA MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL.**

---


**SECCION DE IDENTIFICACION**

RANGO: SEGUNDO TENIENTE      NOMBRE Y APELLIDO: BETTY HIDALGO GIL      CEDULA: 225-0008078-7

DIRECCIÓN: DIRECCIÓN CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS      DPTO. /DIV. / SEC.: SECCION DE PLANTA DE PERSONAL

CARGO: ENCARGADA DE SECCION      PERIODO EVALUABLE: desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre 2023

FECHA DE DESIGNACIÓN: 01/03/2021



**FORMULARIO A, DE METAS Y ACUERDO DE DESEMPEÑO PARA MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL.**

---

**SECCION DE IDENTIFICACION**

RANGO: SEGUNDO TENIENTE      NOMBRE Y APELLIDO: BETTY HIDALGO GIL      CEDULA: 225-0008078-7

DIRECCIÓN: DIRECCIÓN CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS      DPTO. /DIV. / SEC.: SECCION DE PLANTA DE PERSONAL

CARGO: ENCARGADA DE SECCION      PERIODO EVALUABLE: desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre 2023

FECHA DE DESIGNACIÓN: 01/03/2021

LOGRO DE METAS: **65 PUNTOS**

NO	METAS DEL (DE LA) SERVIDOR (A) ¿QUÉ TENGO QUE LOGRAR? ¿CUÁNTO TENGO QUE LOGRAR? ¿CUÁNDO TENGO QUE LOGRARLO Y CON CUALES CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD?	PONDERACIÓN DE METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y EVIDENCIAS	CALIFICACIÓN OTORGADA	OBSERVACIONES
1	Realizar levantamientos de los miembros de la P.N. por direcciones, cargos y ubicación geográfica.	20	Informe de levantamiento		
2	Validar los datos registrados en la matriz con información registrada en el SIARH.	05	Informe de validación de datos		
3	Llenar las matrices de planificación de RR.HH.	15	Matriz de Planificación		
4	Realizar levantamiento geográfico de las Direcciones, Deptos., Supervisorías y el territorio que corresponde a cada uno conforme a la división política nacional en su 1era. Fase.	15	Informe de avances		
5	Realizar distribución de fuerza por rango, acorde a las diferentes áreas y dirección y direcciones regionales.	10	Matriz de distribución de fuerza		
SUMATORIA		65	SUMATORIA		

FECHA DEL ACUERDO: 13 DE MARZO

FIRMA SERVIDOR/A: *Betty Hidalgo G.*

FIRMA SUPERVISOR/A INMEDIATO/A: *[Firma]*

FECHAS DE REVISIÓN:

1) 07 de Noviembre 2023	3)
2)	4)



# c) Evidencia Acción de Mejora No.03

**CÓDIGO**  
DPD-DES-GUA-01

**Metodología de Valoración y Administración de Riesgos.**

**POLICÍA NACIONAL**

Versión 03

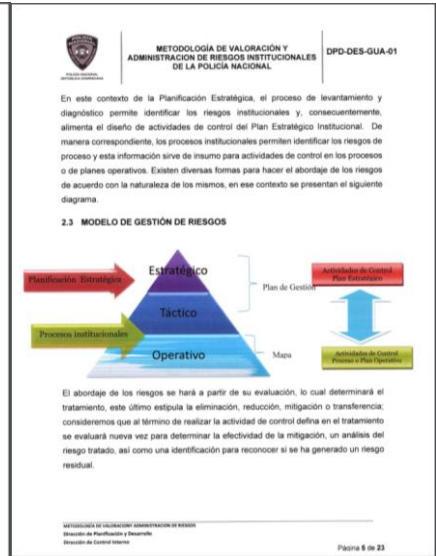
Elaborado por  
Dirección de Planificación y Desarrollo

Código Documento: DPD-DES-GUA-01	Área: Dirección de Planificación y Desarrollo	Versión: 03
Fecha última versión: septiembre 2022	Fecha de revisión: septiembre 2022	

### CONTENIDO

I. ASPECTOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	3
2.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTEXTO.....	4
2.2. ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS.....	4
2.3. MODELOS DE GESTIÓN DE RIESGOS.....	5
2.4. POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE CONTROL INTERNO (APROBADAS MEDIANTE ORDEN GENERAL NO. 73-2021).....	6
2.4.1. IDENTIFICACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS.....	6
2.4.2. VALORACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RIESGO (VAR).....	7
2.4.3. METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE RIESGO.....	8
2.4.4. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS.....	8
2.4.5. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.....	9
2.4.6. DESARROLLO DE RESPUESTAS A LOS RIESGOS.....	10
III. IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS.....	10
3.1. CICLO GENERAL (PLANIFICAR HACER VERIFICAR ACTUAR/EVALUAR) INCORPORAR TABLA DE GESTIÓN DE RIESGOS, TÁCTICO MENOS DE RIESGOS INSTITUCIONALES.....	11
3.2. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....	12
3.2.1. ETAPAS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....	12
3.2.2. MARCO DE CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO.....	12
3.3. FODA (CONTEXTO Y ENTORNO) GENERAL PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, POR EL QUE SE TENDRÁ EN CUENTA EL ENTORNO INTERNO Y EXTERNO.....	13
3.4. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	13
3.5. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES.....	14
3.6. EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	14
3.7. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS.....	15
3.8. ANÁLISIS DE COSTO/BENEFICIOS.....	15
3.9. TRATAMIENTO DE RIESGOS.....	15
3.10. ROLES Y FUNCIONES.....	17
3.11. REVISIONES Y RENOVACIÓN DE CUENTAS.....	17
3.12. FORMALIZACIÓN DEL RIESGO.....	17
3.13. SELECCIÓN, SELECCIÓN Y ENFOQUE.....	18
3.14. ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN.....	18
3.15. SEGUIMIENTO DE TENDENCIAS.....	19
3.16. ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO.....	21
3.17. VALIDEZ Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....	21

Código Documento: DPD-DES-GUA-01	Área: Dirección de Planificación y Desarrollo	Versión: 03
Fecha última versión: septiembre 2022	Fecha de revisión: septiembre 2022	



### 3.5 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

Matriz de Identificación y Análisis de Riesgos

Participantes:		Código		Versión		Fecha vigencia	
		DPD-DES-GUA-01	Área: Dirección de Planificación y Desarrollo	Versión: 03	Fecha última versión: septiembre 2022		
Fecha Revisión:	Responsable:	Objetivo:	Contexto:	Efecto:	Nivel de Riesgo		A. Nivel de Riesgo
					Alto	Bajo	

Página 10 de 23

### 3.6 EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de los riesgos permitirá obtener la valoración del impacto con relación a las probabilidades de ocurrencia de estos, de forma que se facilite la toma de decisiones en cuanto al tratamiento y la definición de las actividades de control. En tanto, a las actividades de control o tratamiento, se deberá realizar una evaluación posterior a su implementación para verificar la efectividad de estas y determinar si se requiere definir actividades de control para los riesgos que pudieran persistir con posterioridad a la aplicación de los controles iniciales.


Yendo de lo general a lo particular, al contextualizar el entorno en el cual se materialice el riesgo institucional, es posible documentar el riesgo con sus efectos de trazabilidad y con sus actividades de control respectivas.

### 3.7 CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS				
CONTEXTO ANÁLISIS RIESGO				
	Impacto Probabilidad	Impacto Probabilidad	Impacto Probabilidad	Impacto Probabilidad
Si el daño ocurre frecuentemente	Riesgo Aceptable	Riesgo Aceptable	Riesgo Moderado	Riesgo Moderado
Si el daño ocurre en algunas ocasiones	Riesgo Aceptable	Riesgo Moderado	Riesgo No Tolerable	Riesgo No Tolerable
Si el daño ocurre siempre o casi siempre	Riesgo Moderado	Riesgo No Tolerable	Riesgo No Tolerable	Riesgo No Tolerable

Código Documento: DPD-DES-GUA-01	Área: Dirección de Planificación y Desarrollo	Versión: 03
Fecha última versión: septiembre 2022	Fecha de revisión: septiembre 2022	

Página 14 de 23


  <b>Política de Control y Gestión de Riesgos</b>  <b>POLICÍA NACIONAL</b>	<p style="text-align: center;">Política de Control y Gestión de Riesgos</p> <p style="text-align: center;"><b>Tabla de Contenido</b></p> <p>INTRODUCCIÓN.....1</p> <p>OBJETO.....2</p> <p>ALCANCE.....2</p> <p>FACTORES DE RIESGO.....2</p> <p>PRECIPOS CLAVE.....4</p> <p>CONTENIDO POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS.....5</p> <p>POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS.....5</p> <p>POLÍTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS.....5</p> <p>IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....5</p> <p>EVALUACIÓN DE RIESGOS.....6</p> <p>CRITERIOS SOBRE LOS NIVELES DE TOLERANCIA AL RIESGO.....7</p> <p>APETITO DEL RIESGO.....7</p> <p>TRATAMIENTO DEL RIESGO.....7</p> <p>SUPERVISIÓN DE RIESGOS.....8</p> <p>Para incluir los labores de supervisión, se dispondrá de distintos niveles de reporte.....9</p> <p>ACTUALIZACIÓN Y SUPERVISIÓN.....9</p> <p>INCUMPLIMIENTO.....10</p> <p>VALIDEZ Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....10</p> <p>CONTROL DE CAMBIOS.....11</p> <p>LISTA DE DISTRIBUCIÓN.....11</p>	<p style="text-align: center;">Política de Control y Gestión de Riesgos</p> <p><b>Mejora Continua:</b> Se procura mejorar la gestión del riesgo en toda la institución (funciones, procesos, unidades operativas y administrativas) para mejorar la eficiencia del control y la gestión del riesgo a todos los niveles en base a mejores prácticas, contexto institucional, apertito al riesgo, aprendizaje y experiencia en su desarrollo.</p> <p><b>Homogeneidad:</b> Establecimiento de una definición común de riesgo, considerando como riesgo cualquier evento potencial que pueda afectar negativamente al cumplimiento de los objetivos o expectativas u oportunidad de mejora.</p> <p><b>Independencia:</b> El sistema de control y gestión de riesgos garantiza la adecuada segregación de funciones entre los distintos elementos que lo componen, es decir, entre las áreas que asumen, gestionan, fiscalizan el riesgo y las áreas responsables de la coordinación, control y supervisión.</p> <p><b>Proactividad:</b> Fomento de una gestión de riesgos proactiva.</p> <p style="text-align: center;"><b>CONTENIDO POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS</b></p> <p>La Política de Control y Gestión de Riesgos de la Policía Nacional está dirigida a lograr un perfil equilibrado en términos de riesgo/oportunidad, a través de una gestión adecuada.</p> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS</b></p> <p>Proporcionar mayor certidumbre y seguridad en la consecución de los objetivos de la Policía Nacional, ciudadanía, miembros de la institución y demás partes interesadas, a través de la participación, gestión y control, en la medida de lo posible, de los riesgos a los que la institución está expuesta, con visión de conjunto.</p> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS</b></p> <p><b>IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS</b></p> <p>El proceso de identificación de riesgos consiste en la búsqueda de eventos (asociados a factores internos o externos) que puedan afectar a los objetivos estratégicos, tanto del Plan Estratégico de Institucional, plan operativo anual, Presupuesto Anual, así como de la operatividad institucional.</p> <p>Como parte del proceso de la captura información para la identificación de riesgos de provenientes de miembros de la Policía Nacional o ciudadanía en sentido general se</p> <p style="text-align: right;">Página 6 de 11</p>
---	---	---


**METODOLOGÍA DE VALORACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES DE LA POLICÍA NACIONAL**
DPD-DES-GUA-01

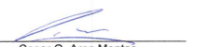
**3.18 VALIDEZ Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO**

Estos lineamientos entrarán en vigor a partir de la aprobación de este documento.

**Elaborado por:**

 Ing. Ángel L. Mercedes Valentin Asimilado, P.N. Enc. División de Gestión de Riesgos de Planificación y Desarrollo	 Ing. Alenny Rivas Santos 1er. Tte., P.N. Enc. Departamento de Gestión de Riesgos Control Interno
--	---

**Revisado por:**

 Ing. Inocencio Segura Alcántara Coronel, P.N. Director de Planificación y Desarrollo	 Cesar G. Ares Montas Coronel, P.N., M.A. Director de Control Interno
---	---

**Aprobado por:**

  
 Lic. Eduardo Alberto Then  
 Mayor General, P.N.  
 Director General de la Policía Nacional

Política de Control y Gestión de Riesgos

**INCUMPLIMIENTO**

Todo miembro que tenga indicios o sospechas de comportamiento contrario y/o que pueda implicar la materialización de un riesgo debe ponerlo inmediatamente en conocimiento del inspector que corresponda y/o de asuntos internos según corresponda a través del canal institucional definido que aplique a los fines. Si el incumplimiento es voluntario y se detecta por uno de los entes de control estableciendo responsabilidades y materialización tiene unos efectos será sancionado de acuerdo a las normativas vigentes.

Se establece la obligatoriedad de evaluar anualmente el potencial de fraude dentro de la administración, así como también identificar los perfiles de riesgos de los colaboradores y la evaluación de oportunidades de fraude en relación al cargo que desempeñan, lo cual es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos coadyuvado con la Dirección de Planificación y la Dirección de Control Internos como responsables Control y Gestión de riesgos respectivamente.

**VALIDEZ Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO**

Estos lineamientos entrarán en vigor a partir de la aprobación de este documento.

**Elaborado por:**

  
 Ing. Alenny Rivas Santos  
 1er. Tte., P.N.  
 Enc. Depto. II de Fiscalización de Riesgos

**Revisado por:**

 Ing. Inocencio Segura Alcántara Coronel, P.N. Director de Planificación y Desarrollo	 Cesar G. Ares Montas Coronel, P.N., M.A. Director de Control Interno
--	---

**Aprobado por:**

  
 Lic. Eduardo Alberto Then  
 Mayor General, P.N.  
 Director General de la Policía Nacional

  
 PÁGINA 10 DE 11



República Dominicana  
**Policía Nacional**  
**DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO**  
 -Todo por la Patria-

28 de septiembre de 2022.

**NOTA INFORMATIVA**

Al : Director General de Policía Nacional.  
**SU DESPACHO.**

Asunto : Inicio de actividad.

1. **Respetuosamente**, me dirijo a ese Superior Despacho, P.N., para informarle que a las 07:00 horas del día de la fecha, una comisión de esta Dirección de Control Interno encabezado por el Tte. Cor. **Pedro Celestino De la Cruz, P.N.**, 2do. Tte. **Franklin A. Mojica Alcántara, P.N.**, acompañado del Tte. Coronel **Rudy Reinoso, P.N.**, comandante del Departamento de Doctrina de la Dirección de Planificación y Desarrollo, P.N., se dirigieron hacia Dirección Regional Noroeste (Mao), para la socialización de la Guía Metodología de Valoración y Administración de Riesgos de la Dirección de Control Interno, P.N. Es lo que informo para su conocimiento y fines estime de lugar.



  
**CESAR G. ARES MONTAS**  
 Coronel, P.N.  
 Director de Control Interno, P.N.

Capellan.



	Minuta de Reunión Dirección de Control Interno, P.N.	Proyecto:	Actualización de la Guía Metodología de Valoración y Administración de Riesgos	
		Fecha de entrega:	27/09/2022	
		Área:	Palacio Policía Nacional	
		Levantada por:	Capitán Paola Cuevas Novas, P.N.	
		Secuencia Reuniones:	SGI-00010	

<b>MOTIVO DE REUNIÓN:</b>	Actualización de la Guía Metodología de Valoración y Administración de Riesgos de la Dirección de Control Interno, P.N.
<b>CONVOCADOS POR:</b>	Director Control Interno, P.N.
<b>FECHA:</b>	27-09-2022   <b>HORA INICIO:</b> 09:45   <b>HORA FIN:</b> 12:00
<b>LUGAR:</b>	Salón de Reuniones de la Dirección de Planificación y Desarrollo, P.N.

**TEMAS Y DETALLES TRATADOS DURANTE LA SOCIALIZACIÓN (RETROALIMENTACIÓN)**

Siendo las 09:45 horas del día de la fecha, fue realizada una reunión en el salón de la Dirección de Planificación y Desarrollo, presidida por el Director de Control Interno, P.N., con la presencia del Director de Planificación y Desarrollo, P.N., con la finalidad de presentarle la actualización de la Guía Metodología de Valoración y Administración de Riesgos de la Dirección de Control Interno, P.N.

Donde la 1er. Tte. Arleny Rivas Santos, P.N. le explico las actualizaciones en cuanto a los temas identificación de riesgos, los cuales se gestionaran a través de los adjunto de planificación y desarrollo quienes serán los soporte de los encargados de áreas responsables de la formulación y ejecución de los Planes Operativos Anuales (POA) y dueños de los procesos, identificación de riesgos, valoración de riesgos, el análisis de costo- beneficio para ponderar la factibilidad de la actividad control que se va a establecer, ver cuáles son las actividades de control que se iban a asumir, para las que deberán establecer un plan de mitigación.

**COMISIONADOS:**

FUNCIÓN	NOMBRE Y APELLIDO
Director de Control Interno, P.N.	Coronel Cesar G. Ares Montas, P.N.
Subdirector de Control Interno, P.N.	Tte. Cor. Pedro Celestino De la Cruz, P.N.
Ayudante II Director C. I.	Mayor Manuel E. Rodriguez Heredia, P.N.
Enc. Dpto. Aud. Adm. Control Interno	Capitán Paola Cuevas Nova, P.N.
Adjunto Planificación y Desarrollo, P.N.	Capitán Daniel Hernández Florentino, P.N.
Enc. de División Adm. Gestión de Indicadores	Capitán Miguel Vladimir Ventura Almonte, P.N.
Enc. Dpto. I Div. Adm. Gestión de Riesgo.	1er. Tte. Alenny Rivas Santos, P.N.
Enc. Div. Prev. de Riesgo	2do. Tte. Franklin A. Mojica Alcántara, P.N.
Asistente II	Sgt. Mr. Jhonatan A. Capellan Ramos, P.N.

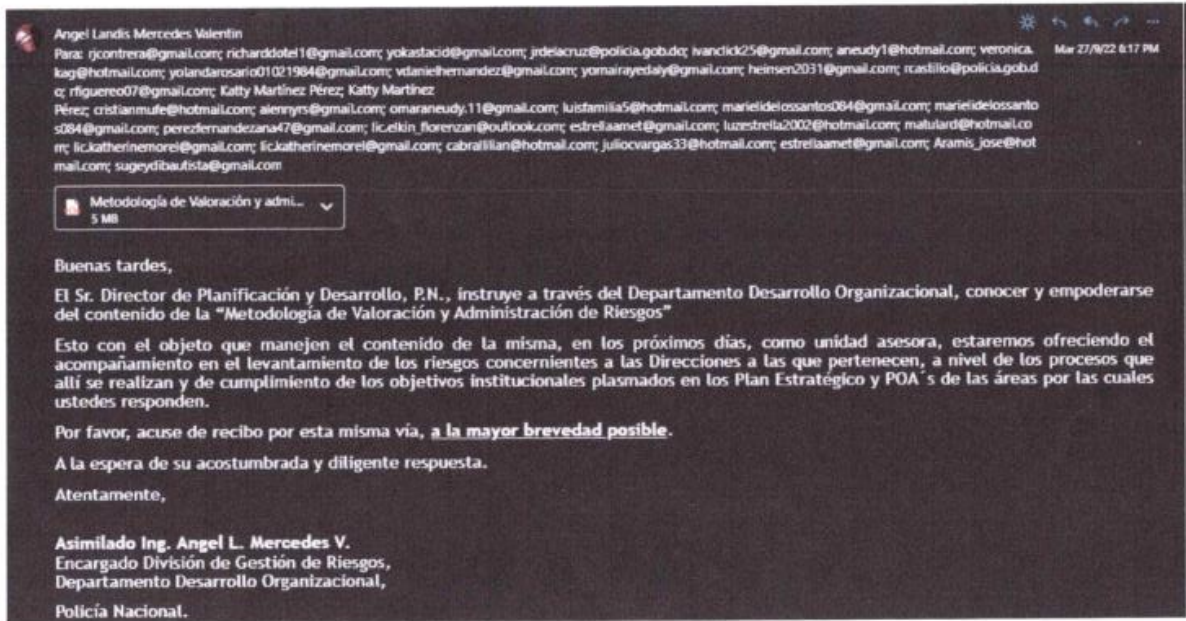
**IMÁGENES ILUSTRATIVA.**



<b>ELABORADA POR:</b>  Enc. Dpto. F. Div. Adm. Gestión de Riesgo.	<b>REVISADA POR:</b>  Subdirector Control Interno.	<b>APROBADA POR:</b>  Director de Control Interno.
---	---	---



- Socialización virtual de la Metodología de Valoración y Administración de Riego



#### d) Evidencia Acción de Mejora No.04

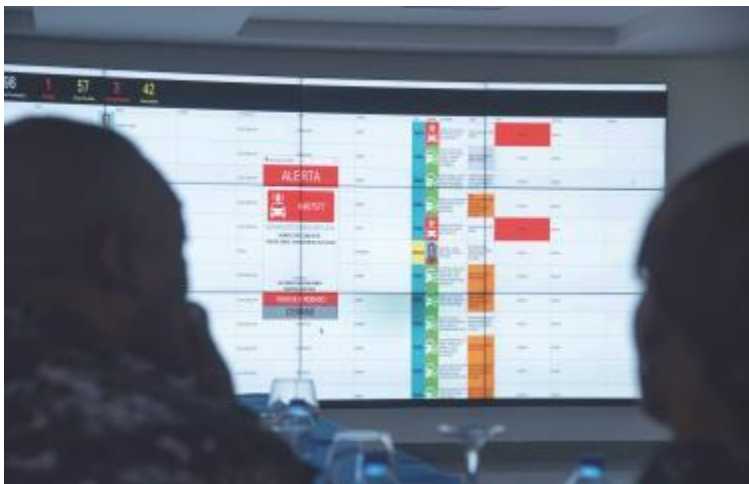
Atención al delito con una plataforma tecnológica de asistencia al ciudadano a través del número único \*763, que se enfoca en mejorar la respuesta policial en situaciones críticas.



**763\*** Es una plataforma que permite respuestas rápidas en emergencias extremas. Se trata de la numeración \*763, la cual permite que los agentes del orden interactúen con los ciudadanos al momento de algún percance.

Al marcar a esta numeración, las llamadas se filtran a la Central de Radio R-8, donde los oficiales envían un enlace con el que pueden observar la ubicación e imagen de la ocurrencia en tiempo real. Además, inmediatamente se habilita una videocámara para que los agentes puedan ir monitoreando la situación.

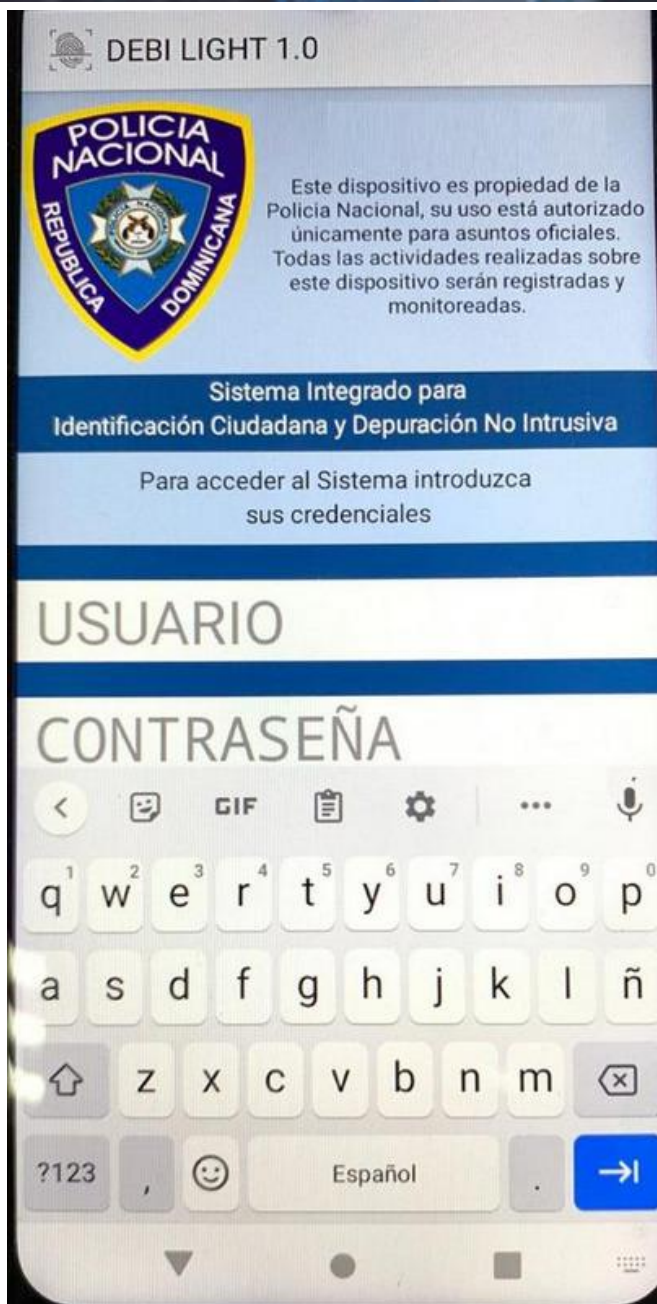
Este número se opera bajo el sistema Carbyne, el cual es una herramienta tecnológica que permite conectar a la Policía con los teléfonos de los ciudadanos en casos de emergencia para otorgar, bajo su consentimiento, la ubicación y acceso a la cámara de sus dispositivos. Este sistema permite a la Policía obtener la ubicación exacta del ciudadano al momento de realizar una llamada solicitando una asistencia.



Es una Plataforma Unificada de Gestión Policial Operativa e Investigativa que permite llevar a cabo una gestión policial más efectiva y eficiente. TADEO está diseñado para integrar múltiples herramientas y recursos de gestión policial en una sola plataforma.

Esta plataforma altamente integrada proporciona al alto mando policial una visión completa de las operaciones en tiempo real con 6 pilares o módulos:

1. Monitoreo de la operación por cuadrantes a través de un sistema de cámaras corporales y cámaras en vehículos policiales geolocalizados en tiempo real.



3. Sistema de Identificación Ciudadana y Depuración Biométrica

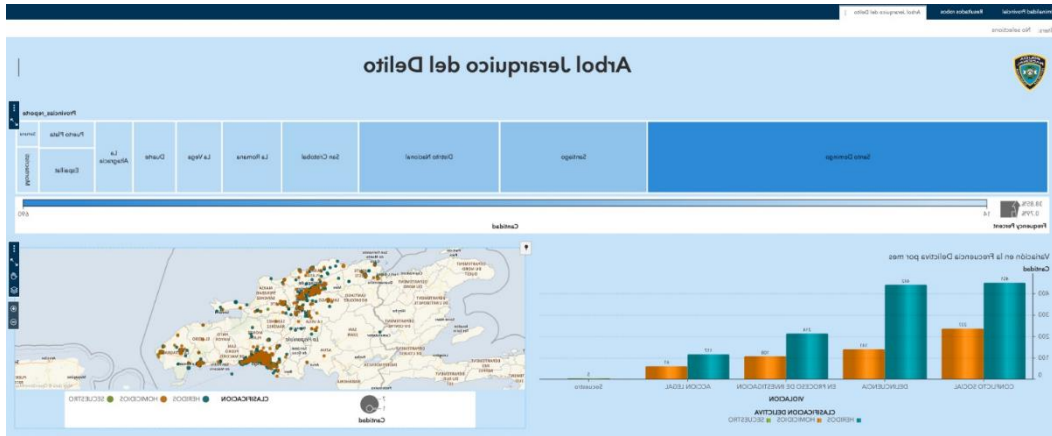
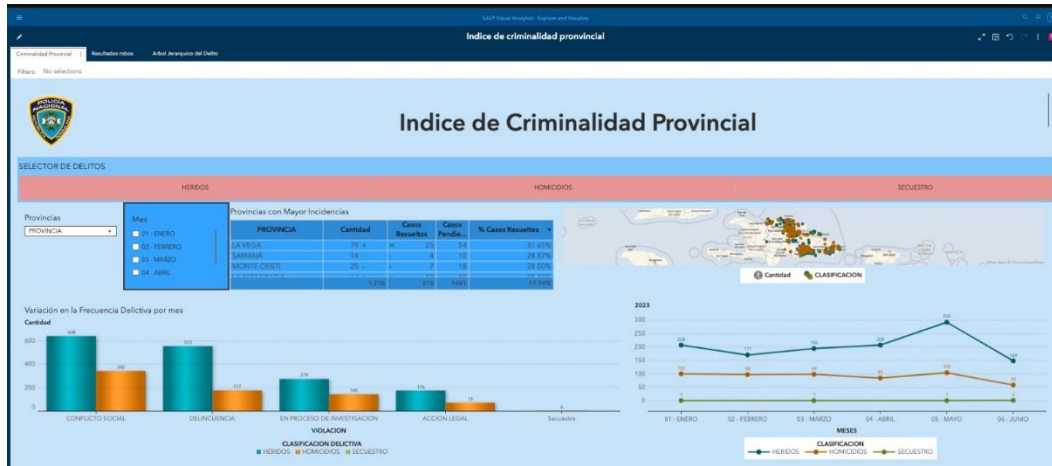
- Mapificación Delictiva



- Análisis Estadístico Delictivo con reportes interactivos y dinámicos SAS



- Creación de redes de vínculos criminales con Inteligencia Artificial para fines investigativos\_SAS



**Red de Vínculos Criminales**

Gráfico de red que muestra conexiones entre individuos y entidades.

---

**Object Inspector**

**ACABÓ LA DICRIM CON LA TEMIDA BANDA 30/30 ALIAS PAPO TRENZAS**

Incident Type: Homicidio por arma de fuego

Date Reported: 12/12/2022

When From: 12/12/2022 08:00 PM

When To: 12/12/2022 08:00 PM

City: Santo Domingo Oeste

Incident Details: Respectuosamente informo, que a eso de las 22:30 horas del 13/12/2022, fuí llamado mientras recibían atenciones medicas en el hospital Dr. Vinicio Calventi, los nombrados ERIC RAMÓN PEREZ GERMAN (a) El Mello y La Braza, de 28 años, cedula No. 402 2588882 1, residente en la calle Proyecto, No. 12, sector Las Mercedes, Municipio Los Alcarrizos, el Cabo ADRIAN ANTONIO RODRIGUEZ TORRES, P.N., de 30 años, Asignado a la Dirección Policial Especializada de Violencia Contra la Mujer, P.N., cedula No.402 2172968 0, el Raso STEVEN BETANCOS LACHAPEL, P.N., de 28 años, asignado al Departamento C-2, P.N., cedula No. 229 0028597 0, dos hombres solo...

e) Evidencia Acción de Mejora No.05

IDENTIFICACION DEL PERSONAL PARA SER ASCENDIDO

Rango Actual	Rango Ascender	CANTIDAD
Ttes. Coroneles	Coroneles	249
Mayores	Ttes. Coroneles	365
Capitanes	Mayores	497
1eros. Ttes.	Capitanes	496
2dos. Ttes.	1eros. Ttes.	858
Sargento Mayores	2dos. Ttes.	772
Sargentos	Sargento Mayores	1,097
Cabos	Sargentos	2,225
Rasos	Cabos	2,346

f) Evidencia Acción de Mejora No.06

**Transformación Integral Policial**

**POLICIA NACIONAL**

**PROYECTO PLAN DE CARRERA POLICIAL**

**Gestión del Recurso Humano Nuestros Policias**

Trabajamos UNIDOS por la CONVIVENCIA PACÍFICA, así salvamos VIDAS

3. CARRERA POLICIAL  
INTRODUCCION PLAN DE CARRERA POLICIA NACIONAL

RETIRO

**PUNTOS FOCALES**

- Planificación de retiro
- Planes de retiro (orientación y capacitación para cambio estatus)
- Modalidades del retiro (VER NE LA Ley agregar incapacidad ACADEMICA)
- Automatización de proceso documental del retiro
- Análisis de posibles plazas vacantes por condición de retiro

3. CARRERA POLICIAL  
INTRODUCCION PLAN DE CARRERA POLICIA NACIONAL

Ruta de Carrera Dirección Central de Prevención

Dirigente Encabezado  
Sub Director Central  
Director Regional  
Comandante Departamento Operativo  
Coordinador de Área  
Comandante Destacamiento

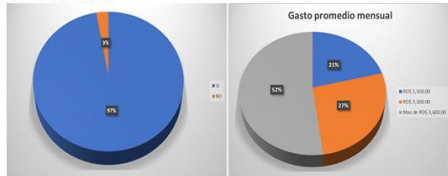
Página 1 de 38



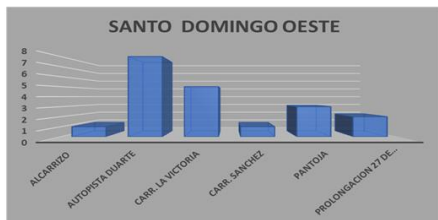
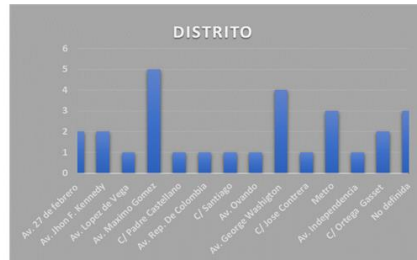
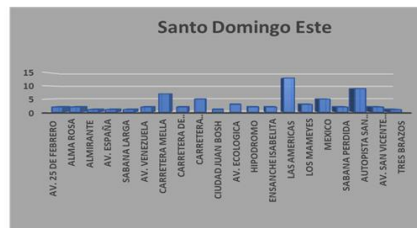




¿SI LA INSTITUCION LE ASIGNARA UNA RUTA DE TRANSPORTE LABORAL DE IDA Y VUELTA USTED LA UTILIZARIA?



¿Cuál es su ruta para llegar al palacio de la Policía Nacional si está en?



b) Rutas del desplazamiento del personal encuestado

De acuerdo a la encuesta este es el desplazamiento que realiza el personal policial para llegar a la sede.

