



2do. INFORME DE AVANCE PLAN DE MEJORAS INSTITUCIONAL
ENERO-SEPTIEMBRE 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
Acción de Mejora:	No. 1		
Referencia:	SUBCRITERIO 1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.		
Área de Mejora:	No tenemos colocada en todas las Direcciones carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.		
Acción de Mejora:	Continuar con la colocación de carteles y afiches con la Visión, Misión y Valores de la Policía Nacional.		
Objetivo:	Comunicar a todos los empleados de la Institución y a los grupos de interés la misión, visión y valores mediante mecanismo de publicación.		
RESPONSABLE EJECUCION:	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"/>		
Comentarios:			
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>			
Estado de Acción			100%
Evidencia: Memorándum, resolución del Consejo Superior, Fotos de la publicación de la misión, visión y valores en las diferentes direcciones			

		Periodo	Enero-Noviembre 2023
Acción de Mejora:	No. 2		
Referencia:	SUBCRITERIO 1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.		
Área de Mejora:	No se elaboran en su totalidad los acuerdos de desempeño del personal por resultados en función de las metas establecidas en el POA.		
Acción de Mejora:	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.		
Objetivo:	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"/>	Continuamos con el proceso de monitoreo para la alineación con un avance de un 30%	
Comentarios: Se realizaron reuniones donde se acordó la elaboración de planes de acciones por áreas o por proceso, lo que permitirá realizar metas mas relacionada a los cargos dentro del marco de sus funciones.			
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>			
Estado de Acción		80%	
Evidencia: 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, acuerdo revisado de lo las áreas planificadas.			

		Periodo	Enero-Noviembre 2023
Acción de Mejora:	No. 3		
Referencia:	SUBCRITERIO 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.		
Área de Mejora:	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		
Acción de Mejora:	Crear una metodología para de identificación, valoración y administración de riesgos estratégicos, Financieros, operativos, corrupción, tecnológicos de cumplimiento normativo en la institución.		

Objetivo:	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"/>	
Comentarios:		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
Estado de Acción	100%	
Evidencia: 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
Acción de Mejora:	No. 4	
Referencia:	SUBCRITERIO 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.	
Área de Mejora:	No se evidencia una oportuna aplicación de las tecnologías en los procesos ejecutados por la Policía Nacional.	
Acción de Mejora:	Desarrollar aplicaciones que permitan automatizar los procesos prioritarios de la Policía Nacional.	
Objetivo:	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"/>	
Comentarios:		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
Estado de Acción	100%	
Evidencia:		

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
Acción de Mejora:	No. 5	
Referencia:	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	
Área de Mejora:	Debemos trabajar en la implementación de principios de equidad, merito e igualdad de oportunidades en la vida laboral de nuestros miembros.	
Acción de Mejora:	Aplicar los criterios establecidos en el reglamento de aplicación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional No. 590-16 para cada ascenso.	
Objetivo:	Contar con un sistema de ascensos transparente y consecuentemente motivador donde se apliquen los criterios establecidos.	
RESPONSABLE EJECUCION:	Dirección General / Dirección Administrativa y Financiera/ Junta Evaluadora de Ascensos.	

ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO	COMENTARIOS
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 checked="" type="checkbox"/>	
4. Seleccionar a los miembros que cumplen con los requisitos para ser ascendidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
5. Implementación de ascensos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comentarios:		

<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>	
Estado de Acción	100%
Evidencia: Relación por rango del personal apto para ser ascendido, listado del personal capacitado para optar por ascenso de rango, relación de personal ascendido	

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
Acción de Mejora:	No. 6	
Referencia:	SUBCRITERIO 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.	
Área de Mejora:	No contamos con un reglamento ni un plan de carrera policial.	
Acción de Mejora:	Elaborar un documento que establezca los Requisitos para la selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, actualización, permanencia, evaluación, promoción y separación del servicio.	
Objetivo:	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	

ACTIVIDADES	ESTADO (X) REALIZADO (□) NO REALIZADO	COMENTARIOS
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"/>	
Comentarios:		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
Estado de Acción	40%	
Evidencia: Avance del Borrador del plan de carrera		

	Periodo	Enero-Noviembre 2023
Acción de Mejora:	No. 7	
Referencia:	SUBCRITERIO 4.6. Gestionar las instalaciones.	
Área de Mejora:	No tenemos parqueo suficiente para satisfacer las necesidades.	
Acción de Mejora:	Elaborar una propuesta para que la Policía Nacional cuente con un transporte institucional.	
Objetivo:	Lograr el descongestionamiento de las áreas de parqueo en la instalación del palacio de la Policía Nacional.	
RESPONSABLE EJECUCION:	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 checked="" type="checkbox"/>	
4. Elaborar propuesta.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Comentarios:		
<i>Responsable Seguimiento: Comité de Calidad</i>		
Estado de Acción		100%
Evidencia: Encuesta aplicada, propuesta del programa de transporte institucional		

IV. Recomendaciones

Es importante que, durante el proceso de ejecución del plan de mejora, el Comité de Calidad motive 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

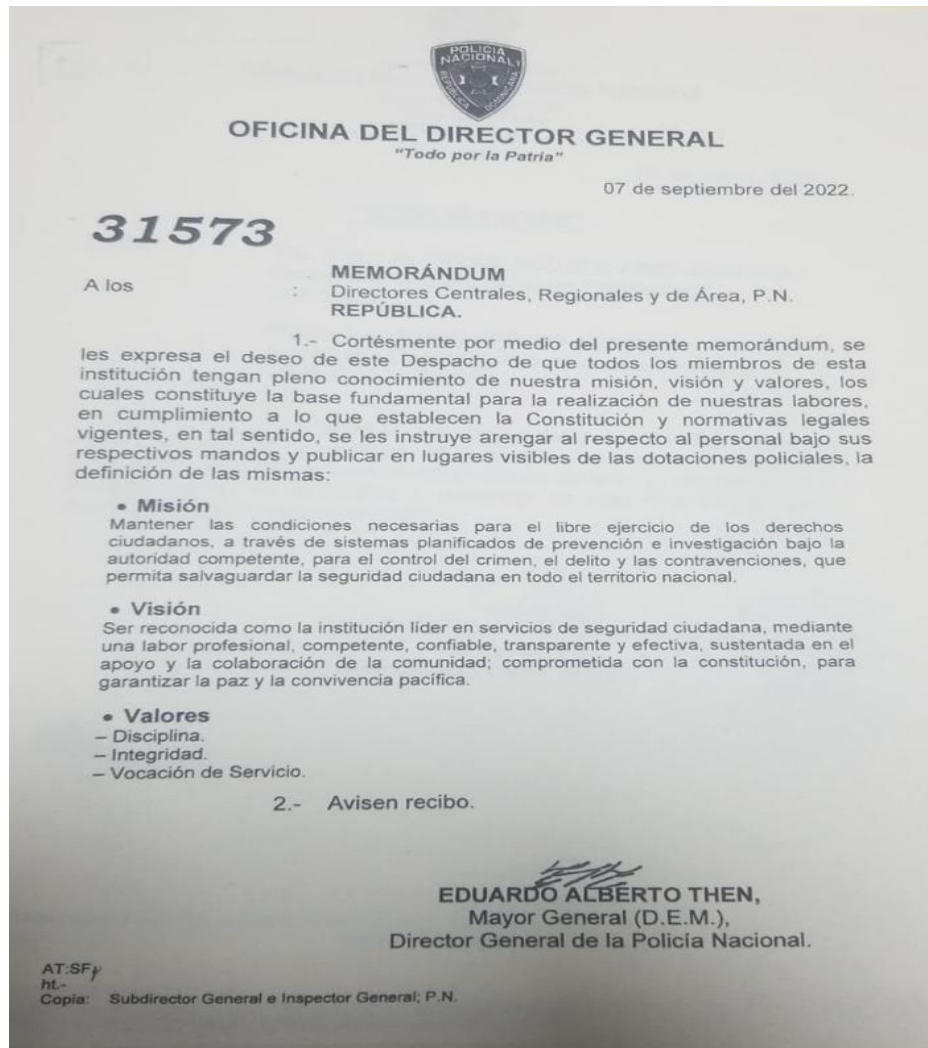
En esta matriz presentamos el resumen de avances de cada una de las acciones del Plan de Mejora para enero-diciembre del año 2023.

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.	100%
02	No se elaboran en su totalidad los acuerdos de desempeño del personal por resultados en función de las metas establecidas en el POA.	80%
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	100%
05	Debemos trabajar en la implementación de principios de equidad, merito e igualdad de oportunidades en la vida laboral de nuestros miembros.	100%
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.	100%
Nivel de Cumplimiento		89%

VI. Anexo

a) Evidencia Acción de Mejora No.01

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





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.P.

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

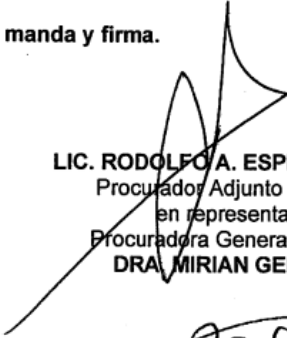
RESUELVE:


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.

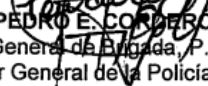
SEGUNDO: Envíese a las Direcciones Centrales, de Áreas, Regionales y Especializadas, P.N., para conocimiento y fines correspondientes.

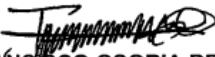
Y por la presente, así se pronuncia, ordena, manda y firma.

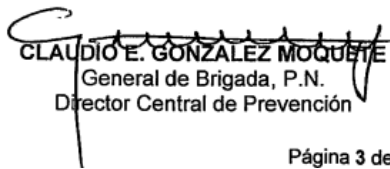

LIC. JESÚS A. VÁSQUEZ MARTÍNEZ
Ministro de Interior y Policía
Presidente del Consejo Superior Policial


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.

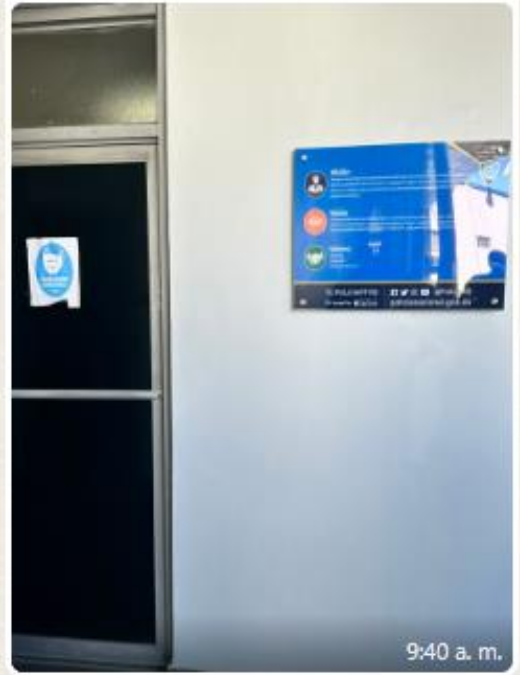


Dirección Central de Inteligencia (DINTEL) 9:28 a. m.



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.



Buenas tardes, Dirección de Asuntos Legales

2:54 p. m.



Dirección policía judicial especializada en Niños, Niñas y adolescentes.

9:39 a. m.



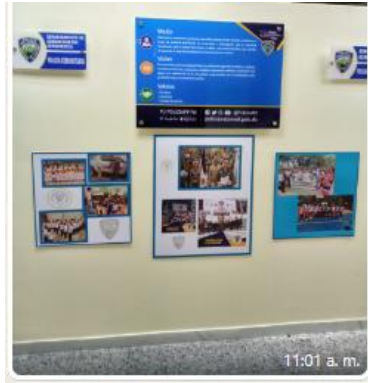
Dirección Regional Norte Puerto Plata 2:55 p. m.



Dirección Regional Oeste (San Juan) 5:09 p. m.



Policía protección Judicial P.N 3:04 p. m.



Dirección de Policía Comunitaria 11:02 a. m.

b) Evidencia Acción de Mejora No.02

		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 Benítez.	
MOTIVO DE REUNIÓN:	SOCIALIZACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS DEL ACUERDO DEL DESEMPEÑO.		
CONVOCADOS POR:	Encargado del Departamento de Evaluación del Desempeño y Medición P.N.		
FECHA:	03-05-2023	HORA INICIO:	09:35 pm
LUGAR:	Salón de reuniones Dirección de Planificación		
TEMAS Y DETALLES TRATADOS DURANTE LA REUNIÓN. (RETROALIMENTACIÓN) 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.			
Participantes. En este taller participó todo el personal del Departamento II de Evaluación del Desempeño y Medición y personal del Departamento Adjunto de Planificación Estratégica.			
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 porque somos una institución con muchos miembros y para realizarlos de forma objetiva tendremos que seguir acciones que nos lleven a lograrlo.			
La presentación estuvo liderada por la Lcda. AMANDA BENITEZ Analista de la Dirección de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Administración Pública (MAP), quien trató temas detallados del proceso de elaboración, así como la aplicación del Acuerdo de Desempeño. La Lcda. AMANDA trató 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.			
Material de apoyo, 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 describía el sistema S.M.A.R.T.			
Interacción con relación al contenido, 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 impartieron 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.			
Sugerencia, 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			
Dirección Central de Recursos Humanos, P.N.		Página 1 de 3	

		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 Benítez.	
IMÁGENES DE PARTICIPANTES DE LA REUNION.			

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 Integración* FECHA: *03/05/23*
HORA: *09:35 AM*


No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	AREA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO
1	<i>Miranda Benitez</i>	<i>Analista I</i>	<i>DEDL/HH</i>	<i>(809) 682-3298</i>	<i>miranda.benitez@mf.gov.do</i>
2	<i>Maria Dora H</i>	<i>Coord. de RR.HH</i>	<i>RR.HH</i>	<i>829-924-2218</i>	<i>mariborjardinos@gmail.com</i>
3	<i>Yenny Aquino</i>	<i>"</i>	<i>RR.HH</i>	<i>829-572-4155</i>	<i>yenny.aquino1023@gmail.com</i>
4	<i>Margueta Sterling</i>	<i>"</i>	<i>RR.HH</i>	<i>829-857-9670</i>	<i>mxveta@gmail.com</i>
5	<i>Madelyn Ventura</i>	<i>Analista RR.HH</i>	<i>RR.HH</i>	<i>829-989-9866</i>	<i>uscaceresmadelyn@gmail.com</i>
6	<i>Yolanda Hernández</i>	<i>Analista RR.HH</i>	<i>RR.HH</i>	<i>809-936-7001</i>	<i>yolanda.hernandez@mf.gov.do</i>
7	<i>Ramón E. Amparo de los</i>	<i>Analista RR.HH</i>	<i>RR.HH</i>	<i>829-810-7138</i>	<i>ramonamparo91@gmail.com</i>
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 RD\$	Costo Actividad RD\$	Costo Total RD\$
3.4.1.1.1 Modelo de desarrollo humano	3.4.1.1.1.6. Poner en funcionamiento la mejora identificada en los procesos de selección y reclutamiento.	Y un histórico de todo el personal evaluado.	Departamento de Gestión de Empleo y Departamento de Planificación y Desarrollo 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.	Departamento de Registro y Control/ Departamento de Planificación y Desarrollo Adscrito									0.00	
	3.4.1.1.1.2.4. Elaborar informe con los hallazgos encontrados y remitirlo.	3.4.1.1.1.2.5. Aprobar la actualización de datos con los hallazgos encontrados.	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									0.00	
	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.	0	80%	20%	20%	20%	20%	0.00	0.00
		3.4.1.1.1.3.2. Elaborar cronograma para la implementación de políticas y estandarización de procesos.										0.00	
		3.4.1.1.1.3.3. Aprobación de cronograma.	Dirección Central de Recursos Humanos		3.4.1.1.1.3.2. Porcentaje de procesos estandarizados con relación a la	0	50%	10%	10%	10%	20%	0.00	
		3.4.1.1.1.3.4. Implementación	Todas las áreas de la Dirección Central de Recursos Humanos									0.00	

		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	
DIRECCION: DIRECCION 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 DESIGNACION: 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 CUÁLES CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD?	PONDERACIÓN DE METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y EVIDENCIAS
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: <i>Betty Hidalgo G.</i>			
FIRMA SUPERVISOR/A INMEDIATO/A: <i>[Firma]</i>			
FECHAS DE REVISIÓN:			
1) 07 de noviembre 2023	3)		
2)	4)		

		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	
DIRECCION: DIRECCION 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 DESIGNACION: 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 CUÁLES CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD?	PONDERACIÓN DE METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y EVIDENCIAS
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:			
FIRMA SUPERVISOR/A INMEDIATO/A:			
FECHAS DE REVISIÓN:			
1) 07 de Noviembre 2023	3)		
2)	4)		

		FORMULARIO A, DE METAS Y ACUERDO DE DESEMPEÑO PARA MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL.	
SECCION DE IDENTIFICACION			
RANGO: SARGENTO	NOMBRE Y APELLIDO: ALMONTE ENCARNACION COFELIN	CEDULA: 402-2154653-0	
DIRECCION: CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS		DPTO. /DIV. / SEC.: DPTO II EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y MEDICION	
CARGO: ANALISTA DE RRRHH		PERIODO EVALUABLE: ENERO - DICIEMBRE 2023	
FECHA DE DESIGNACION: 17/02/2023			
LOGRO DE METAS: 55 PUNTOS			
NO	METAS DEL (DE LA) SERVIDOR (A) ¿QUÉ TENGO QUE LOGRAR? ¿CUÁNTO TENGO QUE LOGRARLO Y CON CUÁLES CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD?	PONDERACIÓN DE METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y EVIDENCIAS
1	Diseñar los procedimientos que serán ejecutados en el departamento con el modelo de desarrollo humano acorde con la misión de la institución.	15	Informe de procedimientos
2	Ejecutar la aplicación de los procedimientos e impartir los talleres de los acuerdos y las evaluaciones anuales a los miembros policiales	10	Notas Informativas, fotografías
3	Llevar a cabo procesos de encuesta del clima organizacional	10	Reporte de encuesta
4	Proveer información a usuarios, de conformidad con la normativa y los procedimientos institucionales, cuando se ejecutan los acuerdos y la evaluación anual	10	Notas informativas, flota
5	Elaborar informes técnicos de la dependencia a cargo a fin de tomar decisiones acertadas con el personal que no reporte sus evaluaciones y el personal no evaluable.	10	Informes, archivos
SUMATORIA		55	SUMATORIA
FECHA DEL ACUERDO: 10/01/2023			
FIRMA SERVIDOR/A: <i>Cofelin Almonte Encarnación</i>			
FIRMA SUPERVISOR/A INMEDIATO/A: <i>[Firma]</i>			

		FORMULARIO A, DE METAS Y ACUERDO DE DESEMPEÑO PARA MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL.	
SECCION DE IDENTIFICACION			
RANGO: Cabo	NOMBRE Y APELLIDO: ZORRILLA MARTI, JORGE LUIS	CEDULA: 402-001008-0	
DIRECCION: DIRECCION DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACION		DPTO. /DIV. / SEC.: Dirección	
CARGO: SOPORTE TECNICO INFORMATICO		PERIODO EVALUABLE: ENERO - DICIEMBRE 2023	
FECHA DE DESIGNACION: 23/11/2021			
LOGRO DE METAS: 55 PUNTOS			
NO	METAS DEL (DE LA) SERVIDOR (A) ¿QUÉ TENGO QUE LOGRAR? ¿CUÁNTO TENGO QUE LOGRARLO Y CON CUÁLES CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD?	PONDERACIÓN DE METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y EVIDENCIAS
1	Mantener el mantenimiento del sistema y/o niveles óptimos de servicio para los usuarios.	10	Supervisión y trabajos realizados
2	Llevar el control de la capacidad de los recursos computacionales instalados.	15	Supervisión y trabajos realizados
3	Presentar informes de los trabajos realizados.	10	Supervisión y trabajos realizados
4	Completar las matrices involucradas que le van integradas y los compromisos que ellas conllevan, conforme a la naturaleza del cargo.	10	Supervisión y trabajos realizados
5	Configurar las instancias o templates de trabajo para que puedan acceder al servicio control.	10	Supervisión y trabajos realizados
SUMATORIA		55	SUMATORIA
FECHA DEL ACUERDO: 10/01/2023			
FIRMA SERVIDOR/A: <i>Jorge Luis Zorrilla Marti</i>			
FIRMA SUPERVISOR/A INMEDIATO/A: <i>[Firma]</i>			
FECHAS DE REVISIÓN:			
1)	3)		
2)	4)		

FORMULARIO A, DE METAS Y ALCANCE DE DESEMPEÑO PARA ASESORES DE LA POLICIA NACIONAL

SECCION DE IDENTIFICACION

RANGO: PRIMER TENIENTE NOMBRE Y APELLIDO: SANTOS SOJA MEDRANO, CÉDULA: 025-0032141-5

DIRECCIÓN: DIRECCIÓN REGIONAL OCHO SUR, 27MA. UNIDAD P.N., BOMBO DFTO./DPA./SECC: BOMBO

CARGO: SUPERVISOR DE PATRULLA PERIODO EVALUABLE: Enero-Diciembre 2023

FECHA DE DESIGNACIÓN: 30-01-2017

LOGRO DE METAS: 85 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?)	PONDERACION DE METAS	MECAN DE VERIFICACION Y EVIDENCIAS	CALIFICACION OTORGADA	OBSERVACIONES
1	Verificar el buen funcionamiento de los servicios de seguridad y provisión de los Agentes de servicio en su jurisdicción, cuadrante o espacio físico, clasificados como sus áreas de responsabilidad, según las directrices de su superior inmediato y enfocado en los objetivos de la institución.	15	Lista de servicio		
2	Coordinar los servicios diurnos y nocturnos, en los reglamentos de patrulleros y los desahucios que se encuentren en su área de responsabilidad.	15	Lista de servicio		
3	Supervisar la prestación del servicio de vigilancia que llevan a cabo las patrullas dentro de su jurisdicción, con el fin de verificar la correcta disposición del personal y el equipo para el mismo.	15	Acta de arresto y procedimiento		
4	Cumplir con las cartillas y órdenes que dirige el Comandante del Departamento Policial e informar inmediatamente de cualquier anomalía.	10	Libro de novedades		
5	Establecer procedimientos encaminados desde de los valores de los Derechos Humanos y Garantías Constitucionales.	10	Lista de servicio y bitácora		
SUMATORIA		85	SUMATORIA		


FECHA DEL ACUERDO: 20-01-2023
 FIRMA SERVIDOR(A): SOJA MEDRANO, LIC. SANTOS P.N.
 FIRMA SUPERVISOR(A) SUBSECTOR(A): CORONEL, LIC. NIVAS SANCHEZ, KORNAY P.N.

FECHAS DE REVISION:

(I) _____ (II) _____ (III) _____

Santos Soja Medrano
 [Firma]

c) Evidencia Acción de Mejora No.03



CÓDIGO
DPD-DES-GUA-01

Metodología de Valoración y Administración de Riesgos.

POLICÍA NACIONAL

Versión 03

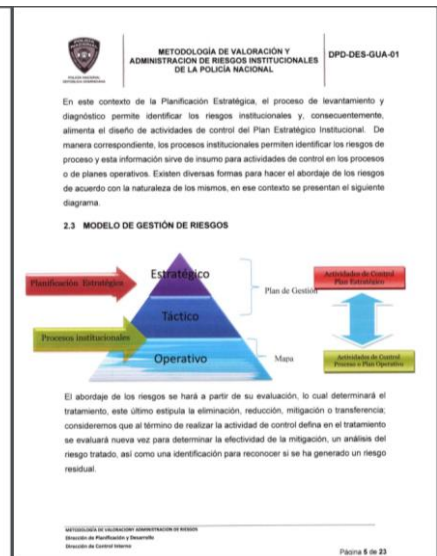
Elaborado por
Dirección de Planificación y Desarrollo

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

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 (APROBADA MEDIANTE ORDEN GENERAL NO. 73-2023)	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	7
2.4.4. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS	8
2.4.5. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS	8
2.4.6. SEGUIMIENTO DE RESPUESTA A LOS RIESGOS	10
III. IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS	10
3.1. DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA TRATAR ACTUALIZACIONES HACIA LAS TABLAS DE GESTIÓN DE RIESGOS, TAL COMO MUESTRA EL SIGUIENTE DIAGRAMA	11
3.2. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	12
3.2.1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	12
3.2.2. ANÁLISIS DE CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO	12
3.3. FODA (CONTEXTO Y ENTORNO) COMO PARA LA FORMULACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, POR LO QUE, A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES	13
3.4. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	13
3.5. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES	13
3.6. EVALUACIÓN DE RIESGOS	14
3.7. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS	14
3.8. ANÁLISIS DE COSTO/BENEFICIOS	15
3.9. TRATAMIENTO DE RIESGOS	15
3.10. ROLES Y FUNCIONES	16
3.11. RESPONSABILIDADES FUNCIONALES CENTRALES	17
3.12. TITULARIDAD DEL RIESGO	17
3.13. DIFUSIÓN, SOCIALIZACIÓN E INDUCCIÓN	18
3.14. OTROS CONSIDERACIONES	18
3.15. SEGUIMIENTO DE TÉRMINOS	20
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
 Fecha última versión: septiembre 2022 Fecha de revisión: septiembre 2022 Versión: 03



3.5 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

Matriz de Identificación y Análisis de Riesgos

Código: Versión: Fecha vigencia:							
Participantes: Responsables: Fecha Revisión:							
RIESGO INSTITUCIONAL	CAUSAS / EFECTOS / IMPACTOS	NIVEL DE RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	FORMA DE CONTROL	CONTROLES IMPLEMENTAR	NIVEL DE RIESGO	FECHA DE REVISIÓN
El daño ocurre frecuentemente.	El daño ocurre con regularidad.	Alto	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Medio	septiembre 2022
El daño ocurre en algunas ocasiones.	El daño ocurre ocasionalmente.	Medio	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Bajo	septiembre 2022
El daño ocurre siempre o casi siempre.	El daño ocurre con frecuencia.	Alto	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Se implementan controles preventivos y correctivos.	Medio	septiembre 2022

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

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	Riesgo	Revisión
Alto	El daño ocurre frecuentemente.	Riesgo Aceptable	Riesgo Moderado
Medio	El daño ocurre en algunas ocasiones.	Riesgo Aceptable	Riesgo No Tolerable
Bajo	El daño ocurre siempre o casi siempre.	Riesgo Moderado	Riesgo No Tolerable

Código Documento: DFD-DES-GUA-01
Fecha última versión: septiembre 2022
Área: Dirección de Planificación y Desarrollo
Versión: 03
Página 14 de 23

Política de Control y Gestión de Riesgos

POLICÍA NACIONAL

Política de Control y Gestión de Riesgos

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
OBJETO	1
ALCANCE	2
FACTORES DE RIESGO	2
PRINCIPIOS CLAVE	4
CONTENIDO POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS	5
APETITO DEL RIESGO	5
POLÍTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS	5
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	5
EVALUACIÓN DE RIESGOS	6
CRITERIOS SOBRE LOS NIVELES DE TOLERANCIA AL RIESGO	7
TRATAMIENTO DEL RIESGO	7
SUPERVISIÓN DE RIESGOS	8
Para facilitar las labores de supervisión, se dispondrá de distintos niveles de reporte	9
ACTUALIZACIÓN Y SUPERVISIÓN	9
INCUMPLIMIENTO	10
VALIDEZ Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	10
CONTROL DE CAMBIOS	11
LISTA DE DISTRIBUCIÓN	11

Política de Control y Gestión de Riesgos

Mejora Continua: 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, apertor al riesgo, aprendizaje y experiencia en su desarrollo.

Homogeneidad: 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.

Independencia: 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.

Proactividad: Fomento de una gestión de riesgos proactiva.

CONTENIDO POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

La Política de Control y Gestión de Riesgos de la Policía Nacional está dirigida a lograr un perfil equilibrado en términos de riesgo/opportunidad, a través de una gestión adecuada.

POLÍTICA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

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.

POLÍTICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

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.

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



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 Interno 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



**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.



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

MOTIVO DE REUNIÓN: Actualización de la Guía Metodología de Valoración y Administración de Riesgos de la Dirección de Control Interno, P.N.

CONVOCADOS POR: Director Control Interno, P.N.

FECHA: 27-09-2022 | **HORA INICIO:** 09:45 | **HORA FIN:** 12:00

LUGAR: Salón de Reuniones de la Dirección de Planificación y Desarrollo, P.N.

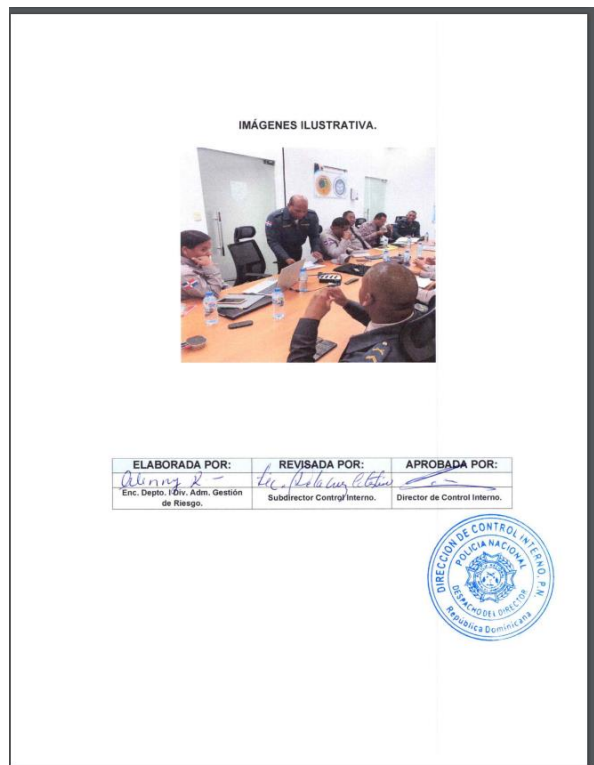
TEMAS Y DETALLES TRATADOS DURANTE LA SOCIALIZACIÓN (RETROALIMENTACIÓN)

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.

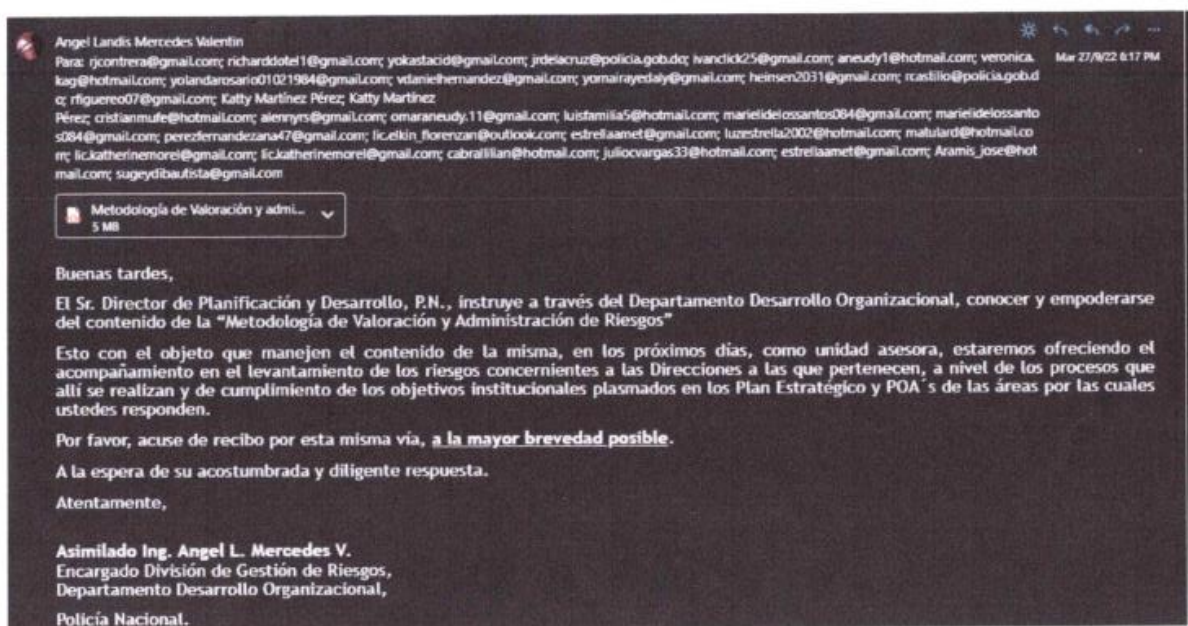
Donde la 1er. Tte. Arleny Rivas Santos, P.N. le explico las actualizaciones en cuanto a los temas identificación de riesgos, los cuales se gestionaran a través de los adjunto de planificación y desarrollo quienes serán los soporte de los encargados de áreas responsables de la formulación y ejecución 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. Rodríguez 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	Sgto. Mr. Jhonatan A. Capellan Ramos, P.N.



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



d) Evidencia Acción de Mejora No.04

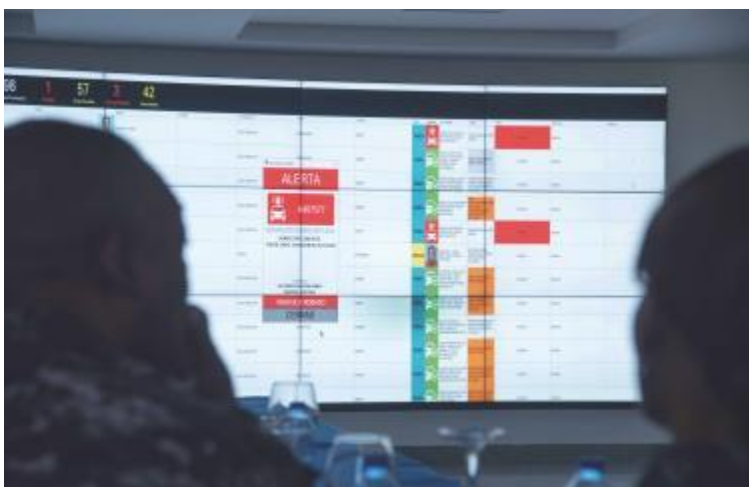
Atención al delito con una plataforma tecnológica de asistencia al ciudadano a través del número único *763, que se enfoca en mejorar la respuesta policial en situaciones críticas.



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



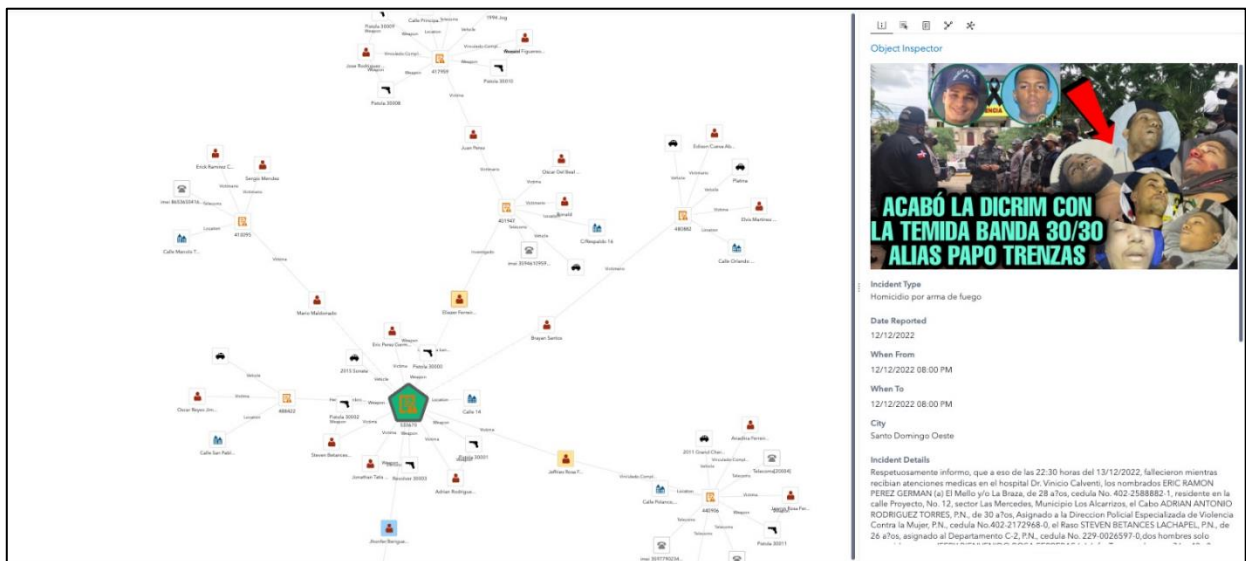
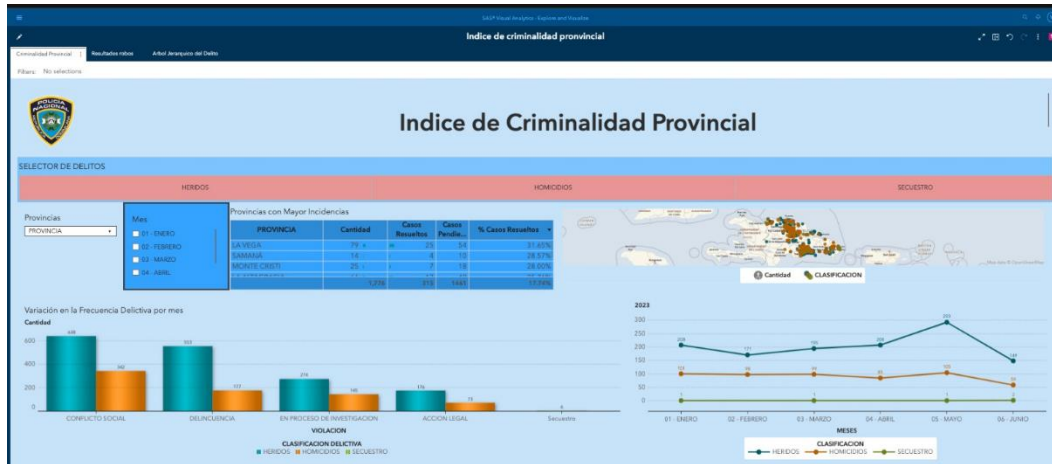
- Mapificación Delictiva



- Análisis Estadístico Delictivo con reportes interactivos y dinámicos SAS



- Creación de redes de vínculos criminales con Inteligencia Artificial para fines investigativos_SAS



e) Evidencia Acción de Mejora No.05

Rango Actual	Rango Ascender
Ttes. Coroneles	Coroneles
Mayores	Ttes. Coroneles
Capitanes	Mayores
1eros. Ttes.	Capitanes
2dos. Ttes.	1eros. Ttes.
Sargento Mayores	2dos. Ttes.
Sargentos	Sargento Mayores
Cabos	Sargentos
Rasos	Cabos



POLICIA NACIONAL
DIRECCION CENTRAL DE RECURSOS HUMANO
PROYECCION PARA ASCENSO 2024

Rango Actual	Rango Ascender	CANTIDAD	SUELDO ACTUAL		SUELDO PROPUESTO		MONTO A INCREMENTAR MENSUAL
			SUELDO	CANTIDAD POR SUELDO	SUELDO	CANTIDAD POR SUELDO	
Ttes. Coroneles	Coroneles	249	39,234.82	9,769,470.18	42,907.52	10,683,972.48	914,502.30
Mayores	Ttes. Coroneles	365	35,615.53	12,999,668.45	39,234.82	14,320,709.30	1,321,040.85
Capitanes	Mayores	497	34,575.76	17,184,152.72	35,615.53	17,700,918.41	516,765.69
1eros. Ttes.	Capitanes	496	32,541.78	16,140,722.88	34,575.76	17,149,576.96	1,008,854.08
2dos. Ttes.	1eros. Ttes.	858	31,510.28	27,035,820.24	32,541.78	27,920,847.24	885,027.00
Sargento Mayores	2dos. Ttes.	772	30,394.94	23,464,893.68	31,510.28	24,325,936.16	861,042.48
Sargentos	Sargento Mayores	1,097	28,765.02	31,555,226.94	30,394.94	33,343,249.18	1,788,022.24
Cabos	Sargentos	2,225	26,233.36	58,389,226.00	28,765.02	67,628,741.50	9,259,515.50
Rasos	Cabos	2,346	24,555.90	57,608,141.40	26,233.36	67,482,736.92	9,874,595.52
							26,429,365.66
							RD\$343,581,753.58



LUIS ABINADER

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

CAPÍTULO V DE LOS ASCENSOS

Artículo 136. Ascenso. El ascenso es el acto administrativo mediante el cual se le confiere a un miembro de la Policía Nacional el grado inmediato superior en el escalafón, previo cumplimiento de las formalidades y requisitos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 137. Sistema de ascensos. Los ascensos serán otorgados al personal perteneciente a la carrera policial por medio de la aplicación de un sistema de exámenes con criterios para cada grado y los siguientes objetivos principales:

- a) Cubrir las vacantes que se generen en la estructura de cargos de la Policía Nacional o las nuevas plazas creadas por el Consejo Superior Policial.
- b) Asegurar la calidad de los mandos en los distintos niveles de la Policía Nacional.
- c) Establecer y mantener un plan de desarrollo de carrera que permita el desarrollo social y profesional de los miembros de la Policía Nacional.

Artículo 138. Requisitos para el ascenso. Los miembros de la Policía Nacional deberán reunir los requisitos de antigüedad en el grado, formación académica policial, disciplina, eficacia y eficiencia para ser elegibles para el ascenso, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional.

Artículo 139. Antigüedad en el grado. El ascenso solamente podrá acreditarse luego de que el miembro haya cumplido un mínimo de cuatro años de antigüedad en el grado, conforme al artículo 83, párrafo II, de la Ley Orgánica de la Policía Nacional.

Párrafo I. El cálculo de la antigüedad se hará en base a años calendario, restando los días dejados de laborar por causa de suspensión en el desempeño de las funciones policiales por la comisión de faltas disciplinarias o por haber sido sometido a proceso judicial.

Párrafo II. Para acreditar la antigüedad en el grado, el director de Recursos Humanos remitirá a la Dirección General de la Policía Nacional un listado que describa los datos generales de los miembros elegibles para el ascenso en cada grado, en el orden que corresponde de acuerdo al escalafón, especificando la fecha de ingreso y el tiempo de servicio en cada uno de los cargos o puestos en los cuales se haya desempeñado durante el período evaluado para el ascenso.

Artículo 140. Formación académica policial. La formación académica policial se acreditará mediante certificación expedida por el Instituto Policial de Educación, en la cual se hará constar la



52



LUIS ABINADER

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

derecho de presentarse una vez desaparecida esa causa, siempre que este plazo se encuentre dentro del período señalado para la realización de dichos exámenes.

Artículo 144. Exclusión de los cursos o exámenes para ascensos. En el caso de que algún miembro policial seleccionado para participar en los cursos de capacitación o en los exámenes de ascenso a los cuales tenga derecho no pueda participar en los mismos o desee ser excluido, deberá manifestarlo por escrito, explicando las causas que impiden su participación o que justifiquen su exclusión.

Párrafo I. Cuando un miembro policial sea excluido de los cursos de capacitación o no participe en los exámenes de ascenso, la Dirección de Recursos Humanos dejará constancia escrita de esta circunstancia en su historial de vida policial y lo incluirá en lista para la próxima convocatoria a los cursos y exámenes correspondientes.

Párrafo II. El miembro policial que haya sido incluido en una primera o segunda convocatoria para realizar los cursos o exámenes de ascenso y no se presente a estos o no los apruebe satisfactoriamente, conforme lo dispone el artículo 87 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, no podrá ser elegible para el ascenso.

Artículo 145. Proporción de ascensos y vacantes. En todas las jerarquías el número de ascensos se producirá en razón directa de las plazas vacantes o en la cantidad de puestos de nueva creación.

Artículo 146. Notificación de la posibilidad de ascenso. La Dirección de Recursos Humanos deberá informar por escrito a los que tengan el derecho a participar en los cursos o exámenes para ascensos y deberá remitir un listado con treinta días de anticipación a cada dirección policial.

Artículo 147. Recurso por violación del escalafón. Cuando un policía sea excluido de participar en los exámenes de ascenso y considere que satisface los requisitos que se establecen en este reglamento, o cuando habiendo participado no sea ascendido y estime tener derecho al ascenso, podrá solicitar la reconsideración de su caso y someter un recurso ante el Consejo Superior Policial por violación del escalafón para fines de ascenso, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, dentro de un plazo no mayor de quince días a partir de haber recibido el documento que lo excluye o le niega el ascenso.

Artículo 148. Aceptación tácita de los resultados. Transcurrido el plazo a que se refiere el artículo anterior sin haberse hecho por los interesados alguna reclamación, se tendrá por consentido el resultado de los exámenes de ascenso y consecuentemente se perderá todo derecho a reclamación.



LUIS ABINADER

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

derecho de presentarse una vez desaparecida esa causa, siempre que este plazo se encuentre dentro del período señalado para la realización de dichos exámenes.

Artículo 144. Exclusión de los cursos o exámenes para ascensos. En el caso de que algún miembro policial seleccionado para participar en los cursos de capacitación o en los exámenes de ascenso a los cuales tenga derecho no pueda participar en los mismos o desee ser excluido, deberá manifestarlo por escrito, explicando las causas que impiden su participación o que justifiquen su exclusión.

Párrafo I. Cuando un miembro policial sea excluido de los cursos de capacitación o no participe en los exámenes de ascenso, la Dirección de Recursos Humanos dejará constancia escrita de esta circunstancia en su historial de vida policial y lo incluirá en lista para la próxima convocatoria a los cursos y exámenes correspondientes.

Párrafo II. El miembro policial que haya sido incluido en una primera o segunda convocatoria para realizar los cursos o exámenes de ascenso y no se presente a estos o no los apruebe satisfactoriamente, conforme lo dispone el artículo 87 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, no podrá ser elegible para el ascenso.

Artículo 145. Proporción de ascensos y vacantes. En todas las jerarquías el número de ascensos se producirá en razón directa de las plazas vacantes o en la cantidad de puestos de nueva creación.

Artículo 146. Notificación de la posibilidad de ascenso. La Dirección de Recursos Humanos deberá informar por escrito a los que tengan el derecho a participar en los cursos o exámenes para ascensos y deberá remitir un listado con treinta días de anticipación a cada dirección policial.

Artículo 147. Recurso por violación del escalafón. Cuando un policía sea excluido de participar en los exámenes de ascenso y considere que satisface los requisitos que se establecen en este reglamento, o cuando habiendo participado no sea ascendido y estime tener derecho al ascenso, podrá solicitar la reconsideración de su caso y someter un recurso ante el Consejo Superior Policial por violación del escalafón para fines de ascenso, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, dentro de un plazo no mayor de quince días a partir de haber recibido el documento que lo excluye o le niega el ascenso.

Artículo 148. Aceptación tácita de los resultados. Transcurrido el plazo a que se refiere el artículo anterior sin haberse hecho por los interesados alguna reclamación, se tendrá por consentido el resultado de los exámenes de ascenso y consecuentemente se perderá todo derecho a reclamación.



LUIS ABINADER

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

Artículo 149. Criterios de preferencia para el ascenso. En caso de empate de calificaciones y méritos entre dos o más miembros postulados a una misma plaza, ascenderá el candidato que sea seleccionado según los siguientes criterios:

- a) Mayor antigüedad en el rango.
- b) Mayores méritos acumulados durante el período evaluado para el ascenso.
- c) Mayor tiempo en el servicio operativo.
- d) Mayor escolaridad.

Artículo 150. Lista de espera. Los miembros de la Policía Nacional que no tuvieron oportunidad de ascender; pero su promedio es de setenta (70) puntos o superior y hayan aprobado todas las materias en la primera oportunidad, serán los primeros en ser considerados para hacer efectivo su ascenso en cuanto existan o sean creadas las plazas.

Artículo 151. Respeto al orden del escalafón de la Policía Nacional. Solo se ascenderá al grado inmediato superior, respetando siempre el orden del escalafón de la Policía Nacional.

Artículo 152. Exclusión de la lista de elegibles. El personal que haya alcanzado el tiempo mínimo de cuatro años en el grado y, por ende, haya sido habilitado para ser integrado a la lista de elegibles para el ascenso, podrá ser excluido si se encuentra en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Suspendido en el desempeño de las funciones policiales.
- b) Disfrutando de licencia para asuntos particulares.
- c) Inhabilitado por lesión o enfermedad adquirida en actividades ajenas al servicio.
- d) Sometido a un proceso penal.

Artículo 153. Junta Evaluadora de Ascensos. Queda establecida una Junta Evaluadora de Ascensos, presidida por el rector del Instituto Policial de Educación.

Párrafo. La Junta Evaluadora de Ascensos estará integrada por el director de Recursos Humanos, el director de Telemática, el director de Planificación y Desarrollo, el director de Asuntos Legales y el director de Control Interno de la Policía Nacional, la cual validará y certificará el cumplimiento del proceso de los ascensos producidos cada año por la institución, en estricto apego a lo establecido en la Ley Orgánica de la Policía Nacional y este reglamento.





DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL
OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL
REPORTE DE MIEMBROS ASCENDIDOS

FECHA :22/03/2023

HORA :00:20:45

PAGINA : 1

NUM.	RANGO ACTUAL	NOMBRE	CEDULA	TIEMPO RANGO
ASCENDIDOS A CORONEL, P.N.				
1	TTE.CORONEL,P.N	ABREU DE JESUS, ROBERT BDO.	001-0950296-3	5 AÑOS
2	TTE.CORONEL,P.N	AGUERO, DIONICIO	001-0320988-8	4 AÑOS
3	TTE.CORONEL,P.N	ALCANTARA GARCIA, ADRIANO	001-1192826-3	4 AÑOS
4	TTE.CORONEL,P.N	BAEZ COLAS, LIMARDO	001-1279292-4	4 AÑOS
5	TTE.CORONEL,P.N	BATISTA CASTILLO, WILLIAM	001-1300996-3	5 AÑOS
6	TTE.CORONEL,P.N	BELEN GOMEZ, LIC. RAMON SANTIAGO	001-0220209-0	4 AÑOS
7	TTE.CORONEL,P.N	BELEN HERRERA, ALFREDO	023-0094417-6	4 AÑOS
8	TTE.CORONEL,P.N	BELLO BELTRE, LIC. RIGOBERTO	001-1203069-7	4 AÑOS
9	TTE.CORONEL,P.N	BERROA ROBLES, LIC. ARIEL	028-0052971-7	4 AÑOS
10	TTE.CORONEL,P.N	BETANCES ROSARIO, LIC. GREGORIO	001-0764637-4	4 AÑOS
11	TTE.CORONEL,P.N	BRIOSO VALLEJO, LIC. MODESTO	002-0095706-6	4 AÑOS
12	TTE.CORONEL,P.N	BRYAN PEREZ, GREGORY DORIAN	023-0093958-0	5 AÑOS
13	TTE.CORONEL,P.N	CABRAL TERRERO, LIC.OBISPO	001-1187804-7	4 AÑOS
14	TTE.CORONEL,P.N	CABRERA MANZUETA, ALEJANDRO	005-0032090-8	5 AÑOS
15	TTE.CORONEL,P.N	CARMONA JAVIER, LIC. HECTOR A.	001-0849651-4	4 AÑOS
16	TTE.CORONEL,P.N	CATANO MARTINEZ, ROENNY	008-0027126-4	4 AÑOS
17	TTE.CORONEL,P.N	CEDEÑO GIL, PEDRO ANTONIO	023-0044198-3	4 AÑOS
18	TTE.CORONEL,P.N	CORNIEL PEREZ, MARTIN	018-0046461-0	4 AÑOS Y 5 MESES
19	TTE.CORONEL,P.N	CRUZ, ERNESTO DE JESUS	001-0225451-3	4 AÑOS
20	TTE.CORONEL,P.N	DE JESUS MORA, CARLOS	048-0078262-7	4 AÑOS
21	TTE.CORONEL,P.N	DE LA CRUZ ALCANTARA, FIDEL D/J.	047-0128553-0	4 AÑOS
22	TTE.CORONEL,P.N	DE LOS SANTOS PAULINO, FRAULIN E.	048-0082147-4	4 AÑOS
23	TTE.CORONEL,P.N	DIAZ LIMA, JUNIOR ANTONIO	001-1235639-9	5 AÑOS
24	TTE.CORONEL,P.N	DICLO MATEO, RAMON	001-1261373-2	4 AÑOS
25	TTE.CORONEL,P.N	DURAN ABREU, ELOY	047-0130226-9	4 AÑOS
26	TTE.CORONEL,P.N	FABIAN FABIAN, LIC.FRANCISCO	008-0021639-2	4 AÑOS
27	TTE.CORONEL,P.N	FERRERA BONIFACIO, MIGUEL	001-1183769-6	4 AÑOS
28	TTE.CORONEL,P.N	FLORIAN DOTEI, JULIO C.	001-1183402-4	12 AÑOS
29	TTE.CORONEL,P.N	FRANCO LORENZO,DR.SANTIAGO B.	073-0012528-8	4 AÑOS
30	TTE.CORONEL,P.N	FRIAS DE JESUS, JOSE AMADO	056-0096396-0	5 AÑOS
31	TTE.CORONEL,P.N	GARCIA MORETA, SANTO E.	001-1187605-8	4 AÑOS
32	TTE.CORONEL,P.N	GARCIA PANIAGUA, RAMON E.	001-1261380-7	5 AÑOS
33	TTE.CORONEL,P.N	GARCIA, MARIA DE LOS DOLORES	001-1187641-3	5 AÑOS
34	TTE.CORONEL,P.N	GERONIMO GERONIMO, LIC. CARLOS	001-1182895-0	5 AÑOS
35	TTE.CORONEL,P.N	GIL MORALES,LICDA. MARIA ISABEL	001-1242732-3	4 AÑOS
36	TTE.CORONEL,P.N	JIMENEZ, LUCAS	009-0059689-3	4 AÑOS
37	TTE.CORONEL,P.N	JORGE ALCANTARA, SANTO	001-0781225-7	4 AÑOS
38	TTE.CORONEL,P.N	LEBBON RUIZ, LIC.EVELYN MARIANA	001-1210471-6	4 AÑOS

NUM.	RANGO ACTUAL	NOMBRE	CEDULA	TIEMPO RANGO
ASCENDIDOS A CAPITAN P.N.				
604	1ER.TTE. P.N.	PERALTA FERNANDEZ, CESAR A.	047-0180974-3	6 AÑOS
605	1ER.TTE. P.N.	PERALTA REYES, PEDRO ALFONSO	001-1748761-1	4 AÑOS
606	1ER.TTE. P.N.	PERALTA RODRIGUEZ, JAVIER	001-1752809-1	4 AÑOS
607	1ER.TTE. P.N.	PERALTA, SOCORRO NINOSKA	044-0013998-8	4 AÑOS
608	1ER.TTE. P.N.	PEREZ BAUTISTA, ENEMENCIO	082-0018069-6	4 AÑOS
609	1ER.TTE. P.N.	PEREZ BERROA, RAMON	069-0005987-1	4 AÑOS
610	1ER.TTE. P.N.	PEREZ CRUZ, LIC. ANGEL GENARO	223-0011116-2	4 AÑOS
611	1ER.TTE. P.N.	PEREZ CRUZ, MANUEL	001-1416688-7	4 AÑOS
612	1ER.TTE. P.N.	PEREZ DIAZ, LIC. YSAEL	018-0048781-9	4 AÑOS
613	1ER.TTE. P.N.	PEREZ DOÑE, LIC. HECTOR A.	002-0108000-9	4 AÑOS
614	1ER.TTE. P.N.	PEREZ ENCARNACION, RANDY S.	011-0030648-7	4 AÑOS
615	1ER.TTE. P.N.	PEREZ FAMILIA, FRANYELIN	001-1903765-3	4 AÑOS
616	1ER.TTE. P.N.	PEREZ NOVAS, ANDRES ABELINO	078-0010036-9	4 AÑOS
617	1ER.TTE. P.N.	PEREZ PEREZ, GILBERTO J.	002-0122762-6	4 AÑOS
618	1ER.TTE. P.N.	PEREZ ROSARIO, HECTOR	001-1742563-7	4 AÑOS
619	1ER.TTE. P.N.	PEÑA ACOSTA, DR. JOSELIN	001-1182518-8	4 AÑOS
620	1ER.TTE. P.N.	PEÑA BRITO, ARISMENDIS CLEMENTE	001-1166178-1	4 AÑOS
621	1ER.TTE. P.N.	PEÑA GARCIA, MAXIMO	040-0008036-8	4 AÑOS
622	1ER.TTE. P.N.	PEÑA LUNA, NELSON OLIVER	001-1198769-9	4 AÑOS
623	1ER.TTE. P.N.	PEÑA REINOSO, YOVANNY	001-1610691-5	4 AÑOS
624	1ER.TTE. P.N.	PEÑA RIVAS, OMAR MANUEL	001-1629447-1	4 AÑOS
625	1ER.TTE. P.N.	PENA TEJADA, LIC. JACINTO	048-0038486-1	4 AÑOS
626	1ER.TTE. P.N.	PINEDA DEL ROSARIO, MYBELL DOMINGA	402-2094739-0	4 AÑOS
627	1ER.TTE. P.N.	PLACENCIO REYES, DEUDO R.	003-0065822-6	4 AÑOS
628	1ER.TTE. P.N.	PLASENCIA LEBRON, GUILLERMO	402-2081228-9	4 AÑOS
629	1ER.TTE. P.N.	POLANCO DIAZ, VICENTA	120-0000350-4	4 AÑOS
630	1ER.TTE. P.N.	PORTES DEL CARMEN, LIC. ISABEL	129-0001357-9	4 AÑOS
631	1ER.TTE. P.N.	PRENSA CELEDONIO, VALENTIN	001-1466254-7	4 AÑOS
632	1ER.TTE. P.N.	PUNTE LACHAPELLE, CARLOS D/J.	002-0102492-4	4 AÑOS
633	1ER.TTE. P.N.	QUEZADA PERALTA, LIC. BERNARDO	053-0025996-6	4 AÑOS
634	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ BREA, DOMINGO	002-0067975-1	4 AÑOS
635	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ CONCEPCION, LIC. JUAN FCO.	001-1681638-0	4 AÑOS
636	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ DE LEON, KLEY	012-0049544-6	4 AÑOS
637	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ LLAUGER, HENRY GUSTAVO	001-0968909-1	4 AÑOS
638	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ LORENZO, NELVIS	031-0317714-7	4 AÑOS
639	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ MOYA, KERWIN FRANCISCO	001-1189803-7	4 AÑOS
640	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ RAMIREZ, OVIADO	012-0075584-9	4 AÑOS
641	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ VICENTE, ANGEL JOSE	017-0015936-9	4 AÑOS
642	1ER.TTE. P.N.	RAMIREZ, JUAN ESTEBAN	003-0067196-3	4 AÑOS
643	1ER.TTE. P.N.	RAMON GARCIA, ING. SANTA	016-0008353-7	4 AÑOS
644	1ER.TTE. P.N.	RAMON RAMON, DOMINGO ANT.	001-1070193-5	4 AÑOS
645	1ER.TTE. P.N.	RAMON VALDEZ, GUILLERMO	016-0010857-3	4 AÑOS
646	1ER.TTE. P.N.	RAMON, MAXIMO	001-1203254-5	4 AÑOS
647	1ER.TTE. P.N.	RAMOS CASTILLO, DRA. YUDELKA F.	023-0093507-5	4 AÑOS
648	1ER.TTE. P.N.	RECIO GONZALEZ, DR. OSCAR D.	001-0945620-2	4 AÑOS
649	1ER.TTE. P.N.	REYES FERRERAS, LIC. RUDYS A.	001-1068549-2	4 AÑOS
650	1ER.TTE. P.N.	REYES MORETA, HECTOR	001-1720594-8	4 AÑOS
651	1ER.TTE. P.N.	REYES PEGUERO, PEDRO	001-1177118-4	4 AÑOS

NUM.	RANGO ACTUAL	NOMBRE	CEDULA	TIEMPO RANGO
ASCENDIDOS A CABO, P.N.				
5,512	RASO,P.N.	CIPRIAN PEREZ, KEURIS MANUEL	069-0009458-9	4 AÑOS
5,513	RASO,P.N.	CLARA MOSCOSO, VICTOR MANUEL	402-1422518-3	4 AÑOS Y 2 MESES
5,514	RASO,P.N.	CLAUDIO HEREDIA, JOHAN	402-0048093-3	4 AÑOS Y 4 MESES
5,515	RASO,P.N.	CLEVLIL, DANIEL	225-0068754-0	4 AÑOS Y 2 MESES
5,516	RASO,P.N.	CLEVLIL, FERNANDO	402-1556310-3	4 AÑOS Y 2 MESES
5,517	RASO,P.N.	COISCOU PICHARDO, YEAN CARLOS	031-0560880-0	4 AÑOS Y 8 MESES
5,518	RASO,P.N.	COLON RAMIREZ, YENIFER	402-1252841-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,519	RASO,P.N.	CONCEPCION JIMENEZ, AWILDA DANISA	057-0017330-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,520	RASO,P.N.	CONCEPCION MORA, YARNA JOHANNA	402-1121450-3	4 AÑOS Y 4 MESES
5,521	RASO,P.N.	CONCEPCION TRONCOSO, JHONATHAN	402-0946727-9	4 AÑOS Y 8 MESES
5,522	RASO,P.N.	CONCEPCION, JESUS ALBERTO	402-3472461-1	4 AÑOS
5,523	RASO,P.N.	CONTRERAS ARIAS, WANDER ALEXANDER	402-3735165-1	4 AÑOS Y 2 MESES
5,524	RASO,P.N.	CONTRERAS BRITO, ANGELO	402-3910943-8	4 AÑOS Y 8 MESES
5,525	RASO,P.N.	CONTRERAS BRITO, LUIS MANUEL	087-0022244-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,526	RASO,P.N.	CONTRERAS CONTRERAS, DOMINGO	074-0004824-0	4 AÑOS Y 8 MESES
5,527	RASO,P.N.	CONTRERAS CONTRERAS, HERMES SAEL	402-3347821-9	4 AÑOS Y 2 MESES
5,528	RASO,P.N.	CONTRERAS EMETERIO, JUNIOR	402-3472245-8	4 AÑOS Y 8 MESES
5,529	RASO,P.N.	CONTRERAS FAMILIA, GREIDY	011-0045343-8	4 AÑOS Y 2 MESES
5,530	RASO,P.N.	CONTRERAS GARCIA, LUIS ALBERTO	402-1404585-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,531	RASO,P.N.	CONTRERAS MORETA, ORLANDO	402-1379995-6	4 AÑOS Y 2 MESES
5,532	RASO,P.N.	CONTRERAS POLANCO, ELIEZER	402-3693166-9	4 AÑOS Y 8 MESES
5,533	RASO,P.N.	CONTRERAS, SANTO	402-0887377-4	4 AÑOS Y 2 MESES
5,534	RASO,P.N.	CORCINO CORCINO, OBERSY	402-2517893-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,535	RASO,P.N.	CORCINO POLANCO, ROBINSON DE JESUS	402-0957859-6	4 AÑOS Y 8 MESES
5,536	RASO,P.N.	CORCINO, YINSON MANUEL	402-2708904-8	4 AÑOS Y 4 MESES
5,537	RASO,P.N.	CORDERO DE JESUS, RONNY	402-0878603-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,538	RASO,P.N.	CORDERO DE LOS SANTOS, FELIX RAFAEL	402-2287771-0	4 AÑOS Y 9 MESES
5,539	RASO,P.N.	CORDERO DE LOS SANTOS, GUSTAVO ADOLF	402-2456144-5	4 AÑOS Y 2 MESES
5,540	RASO,P.N.	CORDERO ENCARNACION, CESAR ALEXANDER	402-2735134-9	4 AÑOS Y 2 MESES
5,541	RASO,P.N.	CORDERO HERRERA,RICHAEL	402-2591537-6	4 AÑOS Y 4 MESES
5,542	RASO,P.N.	CORDERO PEGUERO, ANDERSON	402-3508952-7	4 AÑOS Y 8 MESES
5,543	RASO,P.N.	CORDERO REYES, YOEL	223-0169144-4	4 AÑOS Y 4 MESES
5,544	RASO,P.N.	CORDERO SILVANI, BERTO	024-0027620-6	5 AÑOS
5,545	RASO,P.N.	CORPORAN CORPORAN, ANYELIN LISBETH	402-2806385-1	4 AÑOS Y 8 MESES
5,546	RASO,P.N.	CORREA DE LOS SANTOS, ESMERLIN	402-1524027-2	4 AÑOS Y 8 MESES
5,547	RASO,P.N.	CORREA FELIX, CARLOS ALFREDO	402-1239599-6	4 AÑOS Y 2 MESES
5,548	RASO,P.N.	CORSINO ESTEVEZ, JOSE ANDRES	402-2525391-9	4 AÑOS Y 4 MESES
5,549	RASO,P.N.	CORTORREAL SENA, RANDY STEVEN	402-2640595-5	4 AÑOS Y 9 MESES
5,550	RASO,P.N.	COTES SANTANA, OSCAR ALEXANDER	025-0051601-4	4 AÑOS Y 8 MESES
5,551	RASO,P.N.	COYO SALLE, EDWARD	402-1115406-3	4 AÑOS
5,552	RASO,P.N.	CRISOSTOMO RIVERA, KATERINE	225-0082983-7	4 AÑOS Y 4 MESES
5,553	RASO,P.N.	CRISTO ALCANTARA, MAGDELEINY	402-2307338-4	4 AÑOS Y 2 MESES
5,554	RASO,P.N.	CRISTO LIRIA, CARLOS AMAURIS	402-2576194-5	4 AÑOS Y 8 MESES
5,555	RASO,P.N.	CRISTÓBAL RODRÍGUEZ, FRANCISCO	402-2553106-6	4 AÑOS Y 4 MESES
5,556	RASO,P.N.	CRUCETA MORILLO, WILFREDO	402-0878756-0	4 AÑOS Y 4 MESES
5,557	RASO,P.N.	CRUZ BAEZ, HAMLET EMILIO	402-2132669-3	4 AÑOS Y 8 MESES
5,558	RASO,P.N.	CRUZ DURAN, JOSE LUIS	402-4078782-6	4 AÑOS Y 8 MESES
5,559	RASO,P.N.	CRUZ FELIZ, MICHAEL GABRIEL	402-1166627-2	4 AÑOS Y 4 MESES
5,560	RASO,P.N.	CRUZ PÉREZ, JORGE ORLANDO	402-3725167-9	4 AÑOS Y 4 MESES

f) Evidencia Acción de Mejora No.06

Transformación Integral Policial

PROYECTO PLAN DE CARRERA POLICIAL

Gestión del Recurso Humano Nuestros Policias

1. P

2. P

Trabajamos UNIDOS por la CONVIVENCIA PACÍFICA, así salvamos VIDAS

3. CARRERA POLICIAL

INTRODUCCION PLAN DE CARRERA POLICIA NACIONAL

PUNTOS FOCALES

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

1. CARRERA POLICIAL

CARRERA POLICIAL

Es el conjunto de normas, principios y procesos que regulan el ordenamiento de la jerarquías y niveles dentro de la Policía Nacional y derechos y deberes de sus miembros

Es obligación establecer :
 Los Requisitos de **procedimientos de selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, actualización, permanencia, evaluación, promoción y separación del servicio**

Regula los **derechos y deberes** que corresponden a los miembros

Establece las **condiciones de profesionalización** necesarias para cumplir con las condiciones óptimas de **actuación y desempeño**

Para el desarrollo de carrera esta la formación en cuanto a conocimientos y especializadas

3. CARRERA POLICIAL

INTRODUCCION PLAN DE CARRERA POLICIA NACIONAL


AGENTE DE SEGURIDAD	AGENTE DE INTELIGENCIA	AGENTE DE MANTENIMIENTO	OFICIAL DE ARCHIVO
AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE CONTROL Y CLASIFICACION
AGENTE DE VIGILANCIA	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION
AGENTE DE FURTO	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE ORGANIZACION
AGENTE DE SEGURIDAD	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE SEGURIDAD
AGENTE DE CONTROL	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE SEGURIDAD
AGENTE DE CONTROL	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE SEGURIDAD
AGENTE DE CONTROL	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE SEGURIDAD
AGENTE DE CONTROL	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE SEGURIDAD

3. PROYECTO PLAN DE CARRERA POLICIAL

INTRODUCCION PLAN DE CARRERA POLICIA NACIONAL

ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INTELIGENCIA	AGENTE DE MANTENIMIENTO	OFICIAL DE ARCHIVO	OFICIAL DE CONTROL Y CLASIFICACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION
ADMINISTRADOR DE RECURSOS HUMANOS	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INVESTIGACION	AGENTE DE INTELIGENCIA	OFICIAL DE INFORMACION	OFICIAL DE INFORMACION


g) Evidencia Acción de Mejora No.07




POLICIA NACIONAL
REPUBLICA DOMINICANA

PROGRAMA DE TRANSPORTE

Este programa permite que los miembros de la Institucion se sientan valorados y satisfechos, busca una mejora en su calidad de vida, aumentando su autoestima y motivación, lo que se proyecta en un buen desempeño laboral.



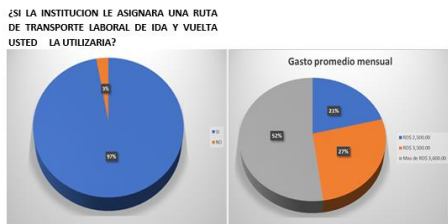
DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL
REPÚBLICA DOMINICANA



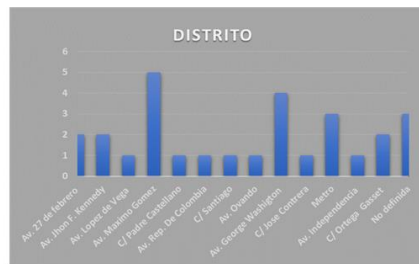
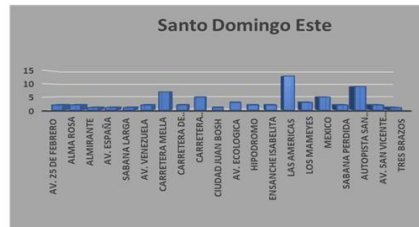
PROGRAMA DE TRANSPORTE

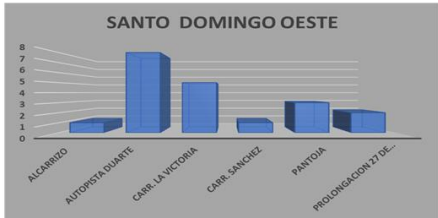
Enero 2023

2



¿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.

