

POLICÍA FORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO FORUZAINGOA

PLAN DIRECTOR

PLAN ZUZENTZAILEA

PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020

FORUZAINGOAREN 2016-2020KO PLAN ZUZENTZAILEA

INFORME EJECUTIVO



DIRECCION GENERAL DE
INTERIOR
GOBIERNO DE NAVARRA

PLAN DIRECTOR DE LA POLICÍA FORAL

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	pág. 3
1. INTRODUCCIÓN	pág. 3
II. DIAGNÓSTICO	pág. 5
1. DIAGNÓSTICO INTERNO	pág. 6
1.- DIAGNÓSTICO INTERNO	pág. 7
1.1 MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA	pág. 7
1.2.- PRESUPUESTO DE LA POLICÍA FORAL	pág. 10
1.3.- RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA FORAL	pág. 11
EXPECTATIVAS E INTERES GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS	pág. 13
1.4.- DAFO ACTUAL EN LA POLICÍA FORAL	pág. 14
1.5.- ENCUESTA AL PERSONAL DE POLICÍA FORAL	pág. 15
2. DIAGNÓSTICO EXTERNO	pág. 21
2.1.- ANÁLISIS GRUPOS INTERÉS EXTERNOS	pág. 23
2.2- ENCUESTA CIUDADANA	pág. 25
III. PLAN DIRECTOR ESTRATÉGICO	pág. 28
1. CONCEPTOS CLAVE – MISIÓN – VISIÓN - VALORES	pág. 29
2. DESPLIEGUE ESTRATÉGICO	pág. 33
2.1 LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 1 (PERSONAS)	pág. 33
2.2 LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 2 (ORGANIZACIÓN)	pág. 37
2.3 LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 3 (MODELO POLICIAL)	pág. 40
2.4 LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 4 (ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS)	pág. 43
3. IMPACTO ECONÓMICO	pág. 45
3.1 MÓDULO DE COSTE	pág. 46
3.2 METODOLOGÍA APLICADA MODULO COSTE	pág. 46
3.3 TASA DE ACTIVIDAD REAL – TAR	pág. 47
3.4 COSTE DIRECTO	pág. 48
3.5 COSTE INDIRECTO	pág. 49
3.6 COSTE DIRECCIÓN Y GESTIÓN ECONÓMICO ADVA – DGEA	pág. 50
3.7 COSTE ESTRUCTURAL	pág. 51
3.8 MODULACIÓN DEL COSTE	pág. 52

4. ESCENARIOS PARA LA ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS	pág. 53
4.1. INTRODUCCIÓN	pág. 53
4.2. ESCENARIO A: MODELO POLICIAL DE COEXISTENCIA ACTUAL	pág. 55
4.3. ESCENARIO B: COMPLEMENTARIEDAD O SUPLEMENTARIEDAD	pág. 57
4.4. ESCENARIO C: MODELO POLICIAL DE EXCLUSIVIDAD	pág. 58
5. COSTES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DIRECTOR	pág. 60

I. INTRODUCCIÓN-

1. INTRODUCCIÓN

En la novena legislatura del Parlamento de Navarra para el periodo temporal 2015-2019, Geroa Bai, EH Bildu, Podemos e Izquierda-Ezkerra alcanzaron un Acuerdo Programático para la formación del Gobierno de Navarra, que fue suscrito el 17 de julio en sede parlamentaria. El apartado 7.3 de dicho documento es relativo a la Policía Foral y en el mismo se plantea la necesidad de negociar con el Estado el desarrollo escalonado de la Policía Foral de forma que asuma las competencias plenas en materia de tráfico y transportes, seguridad ciudadana, medio ambiente, espectáculos públicos, actividades clasificadas y orden público.

Es objetivo de este Plan Director definir ese desarrollo escalonado de la Policía Foral realizando propuestas, basadas en los resultados del diagnóstico de situación de la Organización, a través de un documento que recoja los requerimientos específicos de una organización policial moderna y adaptada a las circunstancias actuales y de futuro.

Para el desarrollo de la Policía Foral en los últimos años han sido determinantes los sucesivos Planes Directores que impulsados por el Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia han situado a la Organización como un elemento significativo de la sociedad navarra y de su autogobierno.

Han constituido una sólida referencia para abordar este proyecto los Planes Directores de 1994, 2004 y 2013 con relación a los cuales se ha mantenido su estructuración en dos partes: diagnóstico de situación y plan director o estratégico.

Bajo la premisa que la Policía Foral ya es una policía integral que ejerce sus competencias en la Comunidad Foral, en coordinación y cooperación con otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad actuantes en el territorio se pretenden definir y concretar al amparo de este documento estratégico, entre otros aspectos, los siguientes:

- El número concreto de efectivos con que debe contar la Organización realizando un crecimiento ordenado del número de sus recursos humanos estableciendo su cronograma para el periodo de vigencia del Plan.
- El modelo policial y los escenarios para que la Organización desempeñe sus funciones y competencias bajo criterios de eficacia y eficiencia.
- El coste e impacto que la implementación del Plan Director va a tener en las arcas públicas.

El Plan Director está basado en los resultados obtenidos en el diagnóstico interno y externo que previamente se ha realizado.

Hay que destacar como una de las características del Plan Director el alto grado de participación en la fase de diagnóstico, tanto interna como externa, así como la transparencia y comunicación permanente.

Para ello se ha indentificado a todos aquellos grupos de interés relacionados con la organización de la Policía Foral así como con sus funciones.

Otra de las características consiste en que por su estructura y diseño posibilita que su implantación pueda ser progresiva en función de las necesidades y disponibilidades presupuestarias.

Por otra parte, con independencia de su grado y ritmo de implantación, permite la obtención de una mejora continuada tanto respecto al personal, como a la organización y especialmente para la calidad del servicio.

Finalmente, cabe destacar que el documento se estructura en los siguientes apartados:

- Introducción.
- Estructura.
- Diagnóstico (síntesis).
- Plan Director y Estratégico.
- Impacto Económico.

POLICÍA FORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO FORUZAINGOA

PARTE I



DIAGNÓSTICO (SÍNTESIS)

PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020

FORUZAINGOAREN 2016-2020KO PLAN ZUZENTZAILEA

POLICÍA FORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO FORUZAINGOA

DIAGNÓSTICO INTERNO



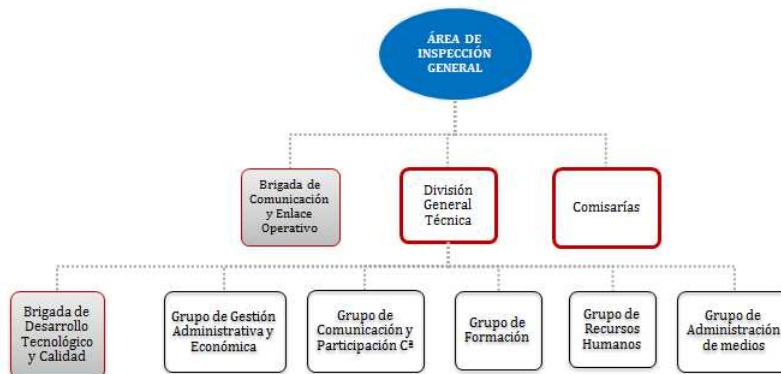
PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020

FORUZAINGOAREN 2016-2020KO PLAN ZUZENTZAILEA

1. DIAGNÓSTICO INTERNO

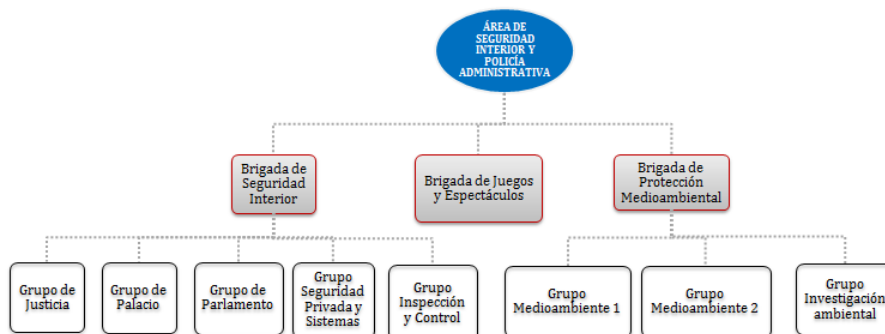
1.1.- MODIFICACION DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

Mediante el DECRETO FORAL 72/2016, de 21 de septiembre se modifica la estructura organizativa de la Policía Foral.



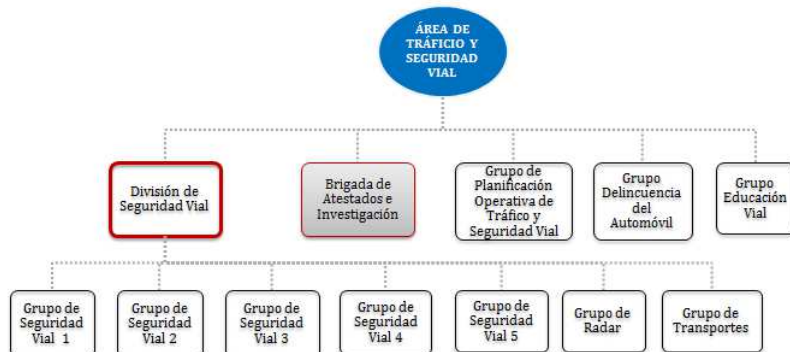
Funciones

Le corresponden funciones de carácter general necesarias para asegurar el correcto funcionamiento del resto de Áreas del Cuerpo. Así, tiene responsabilidades relacionadas con los RRHH, RRMM o los sistemas y tecnologías de la información, entre otras.



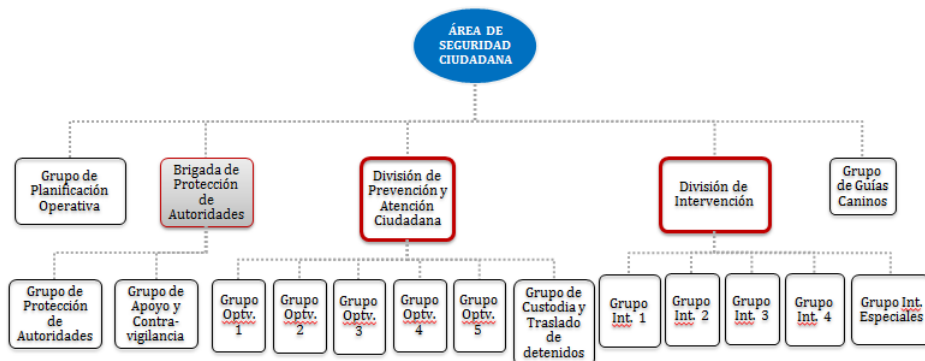
Funciones

Le corresponde velar por la protección de Edificios e Instalaciones. Del mismo modo, inspeccionará y controlará los servicios de seguridad privada encomendados, a la vez que cooperará con ellos. Por último, y en relación a las infracciones administrativas, realizará una labor de inspección, investigación y denuncia de aquellas.



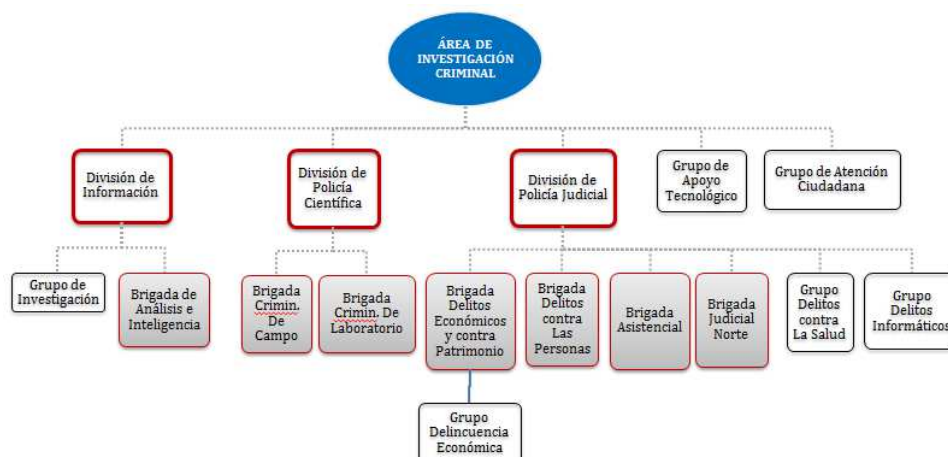
Funciones

Le corresponde la vigilancia, control y ordenación del Tráfico, así como la instrucción de atestados por accidentes y la impulsión de mejoras relacionadas con la seguridad vial.



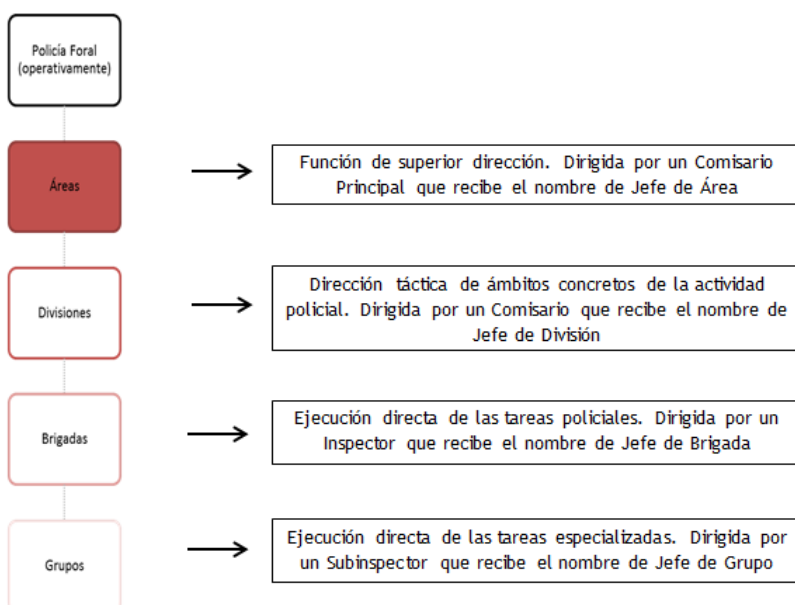
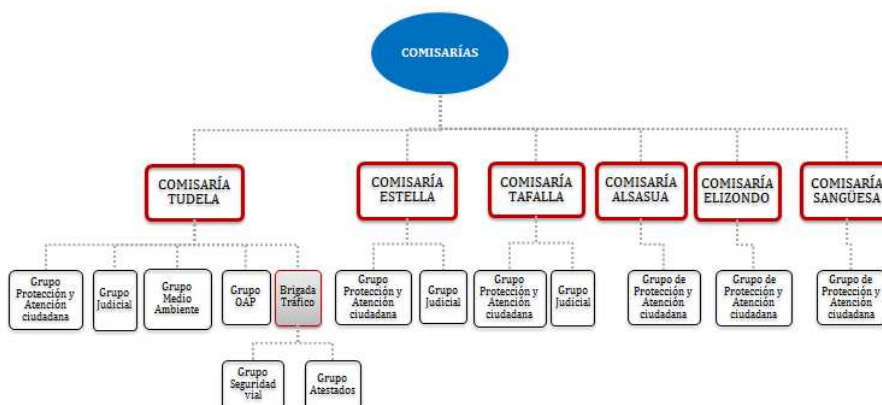
Funciones

Le corresponde la protección y el auxilio de personas y bienes, la vigilancia de espacios públicos y la prevención de actos delictivos. Además, tienen el deber de intervenir cuando ello fuera necesario para restablecer el orden y la seguridad ciudadana.

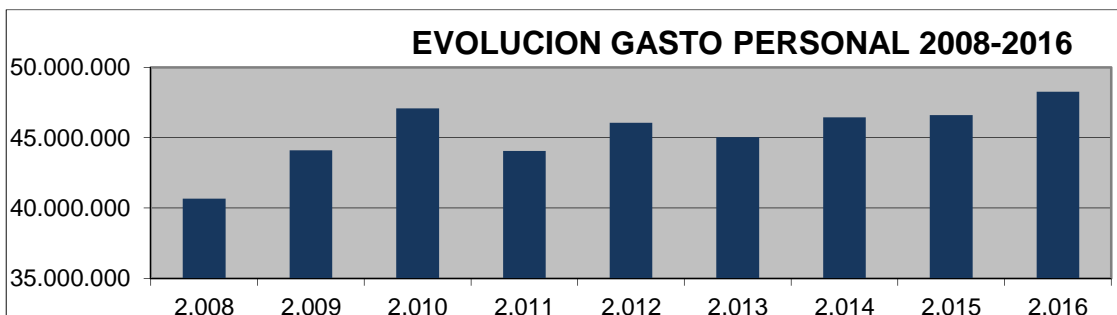


Funciones

Le corresponde la investigación técnica de hechos delictivos, así como la persecución y aseguramiento de los delincuentes. Para estos fines, deberán recoger y tratar la información que resulte relevante.

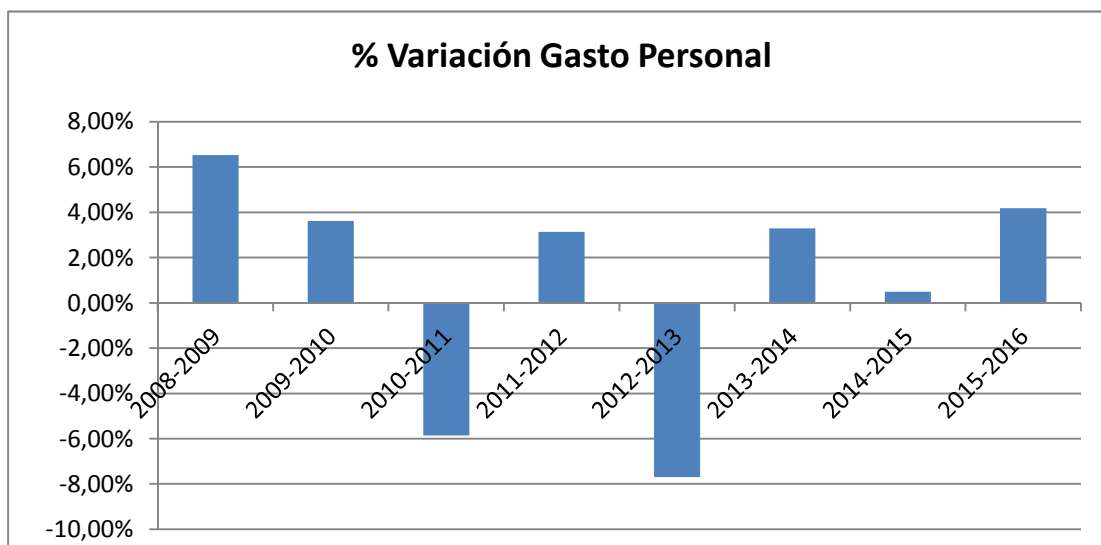


1.2 PRESUPUESTO DE LA POLICÍA FORAL



Gráfica 1: Fuente: Evolución Presupuestos 2008-2016

El porcentaje de gasto destinado a esta partida sobre el total del presupuesto se ha mantenido siempre en valores muy altos -entre el 80.66% y 90.3% del total. A partir de su punto máximo en 2013, la tendencia del gasto en personal ha sido decreciente –y se estima que se mantenga esta línea de actuación- pues se busca distribuir el presupuesto de forma equilibrada entre el gasto en personal, en bienes corrientes y servicios e inversiones.



Gráfica 2: Fuente: Elaboración propia con datos internos de la organización.

1.3.- RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA FORAL

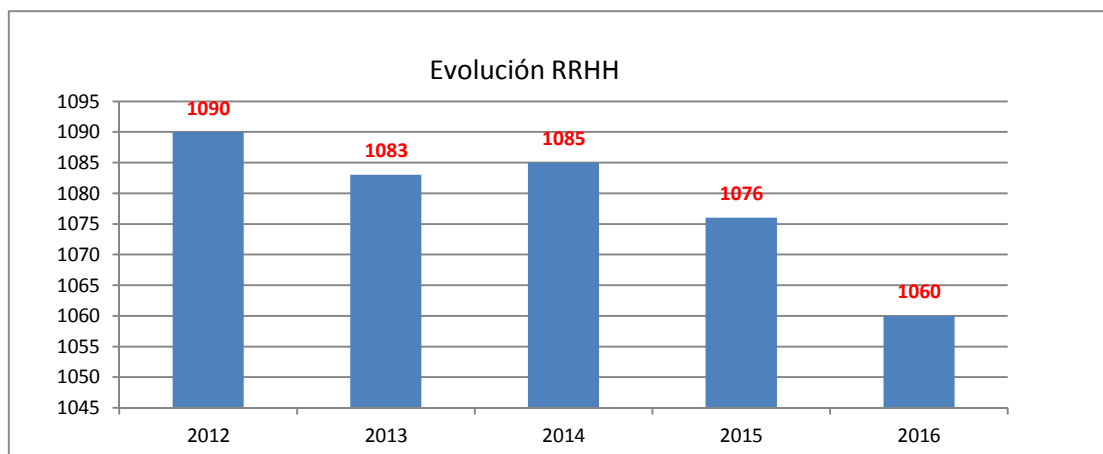
En este apartado se hace una descripción de la situación actual de los recursos humanos de la organización en cuatro grandes bloques: situación administrativa de los puestos de trabajo, edad y crecimiento vegetativo, el análisis y evaluación de los puestos de trabajo y la formación.

Para interpretar la situación de los Recursos Humanos de la Policía se presenta en primer lugar una gráfica de su evolución en el periodo 2012 -2016. En la misma se aprecia la disminución de los efectivos en estos últimos años en los que no ha existido Oferta Pública de Empleo (OPE) en el Gobierno de Navarra para acceder a la organización.

Entre otras circunstancias, la jubilación y el fallecimiento son las causas de la actual pérdida de recursos. Así, a lo largo de 2015 se han producido, al menos, 7 jubilaciones y 1 fallecimiento.

Por otra parte, en la actualidad conforme a la normativa estatal de la materia, las plazas que quedan libres por jubilación se amortizan y no se regeneran en la plantilla orgánica aunque la citada normativa permite una tasa de reposición situada entre el 10% y el 50% para determinados colectivos sensibles, entre otros, el de Policía.

Los datos actuales sitúan a la institución con un déficit de 140 personas para alcanzar su máximo legal permitido al amparo de la última Negociación con la Administración del Estado que sitúa el tope de recursos en un total de 1200 agentes.



Gráfica 3: Evolución de RRHH y pérdida de efectivos en la Policía Foral.

Fuente: Grupo de Recursos Humanos de Policía Foral

En la tabla siguiente se describe la plantilla desde el punto de vista de la edad que informa del crecimiento vegetativo de la organización. Actualmente, el 35% de la plantilla se sitúa por encima del rango de edad de 45 años, y el rango de 18-25 años es inexistente.

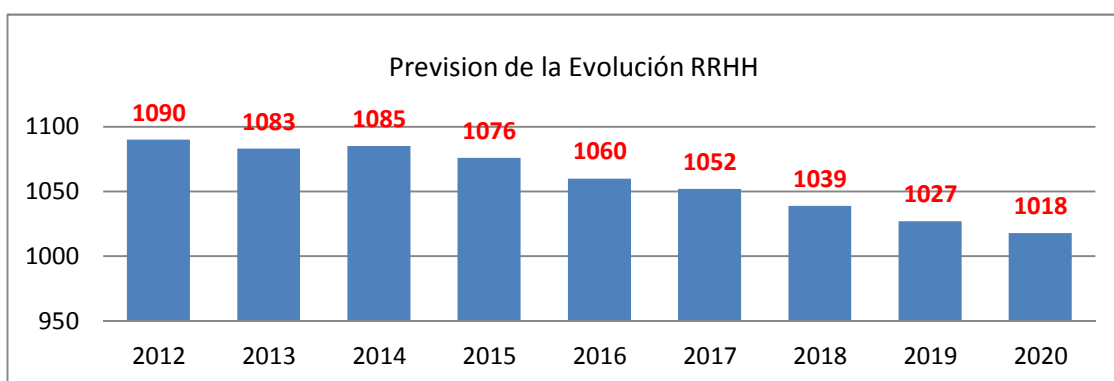
Por otra parte, este envejecimiento de la plantilla se hace más patente en la escala de mandos particularmente en los puestos de Comisario Principal y Comisario.

Años	RECURSOS HUMANOS POR EDAD							RRHH %	
	Comisario P.	Comisario	Inspector	Subinspector	Cabo	Policía	Total	Años	%
20 / 25								20 / 25	
26 / 30						19	19	26 / 30	1,77%
31 / 35					1	134	135	31 / 35	12,56%
36 / 40				1	12	244	257	36 / 40	23,91%
41 / 45				13	48	228	289	41 / 45	26,88%
46 / 50	1	1	6	28	46	127	209	46 / 50	19,44%
51 / 55	1	3	7	21	26	57	115	51 / 55	10,70%
56 / 60	3	1	1	15	12	15	47	56 / 60	4,37%
61 / 65	1			2	1		4	61 / 65	0,37%
							1075		

Tabla 1: Edad de los policías forales en junio de 2016

En el diagnóstico de situación interno se ha evidenciado la inexistencia de una política de recursos humanos que gestione y analice los puestos de trabajo de la Policía Foral desde la óptica de la edad de sus trabajadores y las funciones policiales por aquéllos a desempeñar. Es decir, que se lleve a cabo un estudio sobre la segunda actividad que permita desarrollar la carrera profesional a pesar de la edad o la disminución de las condiciones físicas que posibilitando una nueva situación administrativa, como es la segunda actividad.

Será otro objetivo más del Plan Director realizar un trabajo específico que permita analizar con criterios técnico-operativos aquellos puestos de trabajo susceptible de ser ejercidos por personal en la situación administrativa de segunda actividad siguiendo los parámetros establecidos en el artículo 47 de la Ley Foral 8/2007, de las Policías de Navarra.



Gráfica 4: Incidencia de las jubilaciones en el nº de RRHH.

EXPECTATIVAS E INTERES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS



GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

El G.T. para la elaboración del Plan Director identificó en fase de diagnóstico, en su ámbito interno, hasta un total de 32 Grupos de Interés o personas con un alto o elevado nivel de responsabilidad dentro de la estructura de la organización de la Policía Foral de Navarra y del propio Departamento de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, de quienes interesaba conocer sus expectativas e intereses con relación al presente y futuro de la Policía Foral, en tanto en cuanto por razón de su cargo dentro de la misma, constituyen la principal “palanca” de impulso para cualquier proyecto como es este del Plan Director.

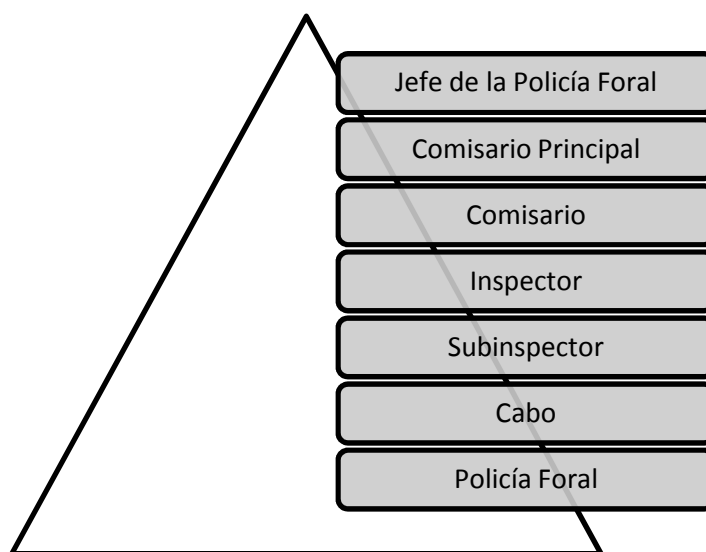
Para conocer la opinión de estos G.I. se activó la metodología de las entrevistas semi-estructuradas (ver capítulo Metodología). Este tipo de entrevistas se caracterizan porque desarrollan una estrategia mixta en la que el entrevistador alterna preguntas estructuradas y otras espontáneas.

Se determinó por el G.T. que esta forma de análisis sería la más completa porque la parte estructurada se repetiría con todos los entrevistados para permitir su comparación y porque la parte libre permitiría profundizar en las características específicas de cada cargo. En definitiva esta metodología permitiría una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información cualitativa de la organización.

1.4.- DAFO ACTUAL DE LA POLICÍA FORAL



RESULTADOS ENCUESTA AL PERSONAL DE POLICÍA



1.5.- ENCUESTA AL PERSONAL DE POLICÍA FORAL

a) Resultados de participación

La primera información relevante que se aporta con relación a la encuesta al personal de la Policía Foral es la relativa a la participación que se puede considerar como buena ya que respondió al estudio el 60% de los policías en activo, destacando por alta la participación en el Área de Tráfico y Seguridad Vial, muy próxima al 80% de los componentes de la misma, mientras que la participación en el Área de Seguridad Ciudadana fue más limitada ya que alcanzó tan sólo al 42% de sus miembros. La distribución completa se ilustra con el gráfico adjunto.

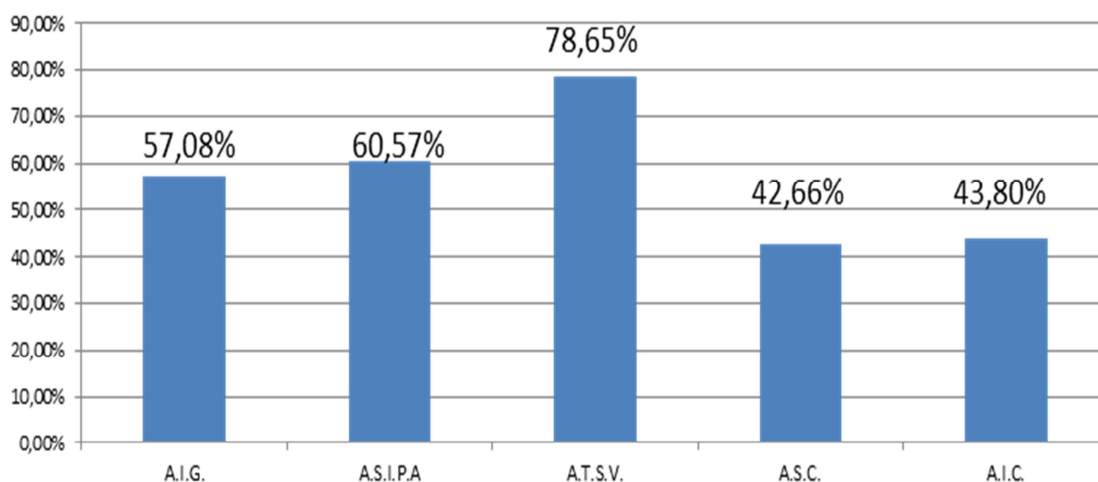


Gráfico 7: Participación en la encuesta a los policías forales

b) Dimensiones.

CONDICIONES DE TRABAJO – Síntesis crítica de la dimensión

- **Riesgos y penosidad:** El trabajo de policía implica el riesgo de sufrir un accidente de tráfico (60%) y la exposición a las inclemencias meteorológicas (70%). En el ASC tienen frecuentemente actuaciones con armas de fuego o violencia física.
- **Jornada de trabajo:** La jornada no es adecuada en muchos casos y un elevado número de días es necesario prologarla por razón del servicio. Donde peor está la situación es en ASC y AIC.
- **Organización turnos, espacio trabajo y salario:** La organización de horarios y turnos actual es insuficiente para la cobertura de todo el año, así lo vivencia el 80% de AIC. El salario es bajo o limitado para el 90% de AIC, ATSV Y AIG.

ORGANIZACIÓN – Síntesis crítica de la dimensión

- **Organización:** El 85% ve a la organización insuficiente y desajustada, envejecida para el 44% y parcialmente rígida. En AIC (80%) un poco envejecida o es muy rígida por lo que es difícil hacer cambios.
- **Experiencia:** Para el desempeño del puesto en AIC y ATSV se precisan más de dos años de experiencia.
- **Preparación física:** La preparación física se necesita para los policías forales. Policías y Cabos precisan un entrenamiento intensivo acompañado de técnicas especializadas.
- **Falta de RRHH:** En AIC el 50% de los entrevistados no pueden hacer sus tareas por falta de RRHH.
- **Formación:** El 90% de los participantes considera insuficiente la formación impartida, situación más grave en AIC, AIG y ATSV. Disparidad de criterios entre Comisarios Principales frente a opinión de Cabos y Policías.
- **Capacitación para el cambio:** En ASC el 30% considera insuficiente el nivel de capacitación de cara a un cambio organizativo que implique nuevas funciones.
- **Falta de RRMM:** De nuevo en AIC al 40% de los encuestados se le asignan tareas que no puede realizar por falta de medios. En ASC y ATSV al 30%.
- **Claridad funciones:** El trabajo de policía exige toma de decisiones y para los Policías no existe una clara delimitación de funciones con otros empleos.
- **Ritmo de trabajo:** En AIC, nuevamente, el 40% piensa que tiene trabajo excesivo.
- **Participación:** La organización tiene capacidad de escucha pero la situación es mejorable en ASC y ASIPA.
- **Responsabilidad:** Comisarios Principales e Inspectores tienen una alta preocupación ante la comisión de un error que genere consecuencias graves sobre la organización.

INFORMACIÓN / DIRECCIÓN – Síntesis crítica de la dimensión

- **Comunicación con mandos:** En ASIPA No existen comunicación directa con superiores no inmediatos.
- **Receptividad dirección:** Alto desconocimiento de la existencia de Buzón de sugerencias en ASC e AIC (60%). El 40% opina que la jerarquización impide la llegada de demandas a la dirección. Así es para Cabos y Policías.
- **Nivel de información:** El 60% opina que si se utiliza un sistema de calidad en la organización no aporta ningún beneficio, así es también para Cabos y Policías.

MOTIVACIÓN / AUTORREALIZACIÓN – Síntesis crítica de la dimensión

- **Satisfacción:** El 40% tiene una baja satisfacción por el trabajo desempeñado predomina AIC y ASIPA en el perfil de Policía.
- **Aprovechamiento capacidad:** A un 35% de los trabajadores no se aprovecha su capacidad profesional, así es para el 40% de los policías.
- **Promoción:** Existe la percepción de una reducida o limitada promoción vertical y horizontal para el 70% de los encuestados.
- **Motivación:** El 90% considera que nunca tienen reconocimiento por la organización, muy grave en ASIPA (97%). El 50% de ASIPA y ASC pobre contenido de trabajo. El 66% de AIC muy poca supervisión de su trabajo. Para el 70% de Policías y Cabos no se desarrollan en el puesto de trabajo

RELACIONES / CLIMA LABORAL– Síntesis crítica de la dimensión

- **Relaciones internas:** El 27% de los encuestados no tiene relaciones fuera de su unidad, así es para ASC y ASIPA, generalmente policías.
- **Tipo de relaciones:** En la Policía Foral, a día de hoy, se tienen buenas relaciones de colaboración en el trabajo y relaciones personales positivas.
- **Relación con jefes compañeros y subordinados:** Las relaciones con los compañeros son buenas en todas las áreas pero desciende la buena relación con los jefes en ASIPA.
- **Relaciones externas:** En esta profesión se tienen buenas relaciones con otras instituciones y la ciudadanía aunque un 20% de los encuestados en ASC dice que no tiene este tipo de relaciones.

PLAN DIRECTOR / INNOVACIÓN– Síntesis crítica de la dimensión

- **Información del Plan Director:** La mayoría de los encuestados no ha oído hablar sobre el Plan Director.
- **Aspectos clave:** La mitad de los encuestados considera que el aspecto clave para que el Plan Director progrese es el presupuesto y el compromiso político.
- **Expectativas de cambio:** El 56% prevé que el PD generará pocas modificaciones en las condiciones de trabajo así es para el 75% de los Comisarios Principales.
- **Modelo policial:** Es mayoritaria la opinión que el PD no definirá un nuevo modelo policial y sólo afectará a aspectos internos, no es así para ATSV y para un elevado porcentaje de Subinspectores.
- **Asunción de competencias:** El 67% ve difícil la asunción de competencias con la organización actual. Existe disparidad de criterios entre Comisarios e Inspectores por un lado y Cabos con Policías por otro en relación al grado de preparación de la organización para asumir ese reto.
- **Despliegue territorial:** El 51% considera que el actual despliegue es insuficiente, así lo percibe el 75% de los Comisarios Principales

c) Aportaciones voluntarias de los encuestados

En el capítulo de Metodología se ha detallado el procedimiento seguido para el estudio los empleados a través de la encuesta que incluía 67 preguntas cerradas y una pregunta abierta cuyo texto se reproduce seguidamente para mejor interpretación de los resultados que se acompañan.

P-68: "Este es un espacio abierto para recoger cualquier aportación que, desde su punto de vista, quiera hacer. Puede indicar por ejemplo cuales son, a su juicio, los **principales problemas y dificultades** que encuentra en su trabajo; las posibles **causas** de falta de motivación y **factores** que podrían reforzarla, cuál sería la mejora que introduciría en su unidad si se le permitiera...o cualquier otra cuestión que pueda ser de interés para la mejora de la Organización de los Recursos Humanos y el desempeño del puesto de trabajo"

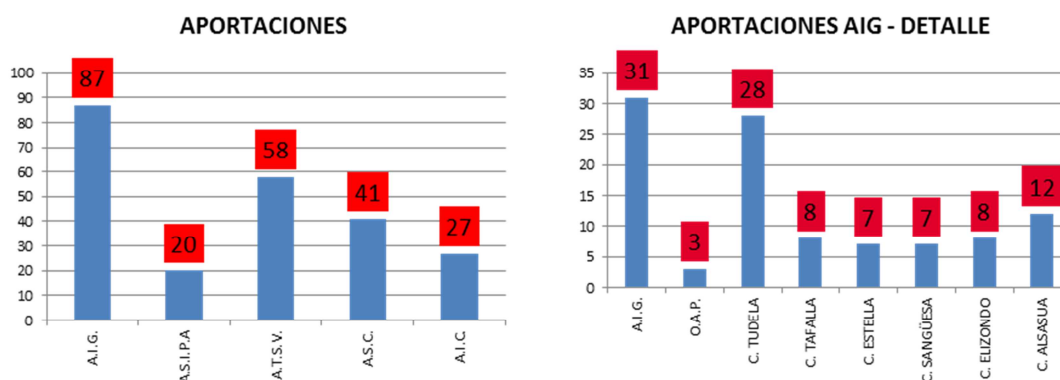
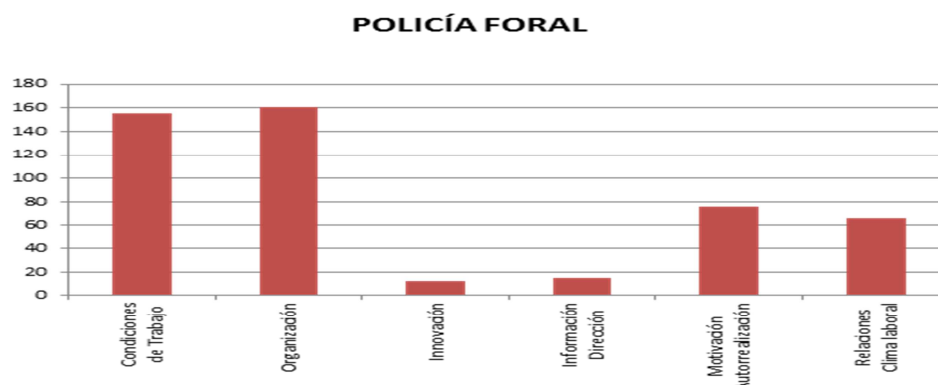


Gráfico 9: Aportaciones personales a la encuesta a través de la P-68

En todo caso son aportaciones suficientemente representativas de la organización. Los resultados del análisis de abstract y la categorización de las observaciones de los policías informan que preocupan las condiciones de trabajo y que las mejoras se encuentran en el ámbito interno de la organización



POLICÍA FORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO FORUZAINGOA

DIAGNÓSTICO EXTERNO



PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020

FORUZAINGOAREN 2016-2020KO PLAN ZUZENTZAILEA

2. DIAGNÓSTICO EXTERNO

El mapa conceptual para el diagnóstico de situación de la Policía Foral en su vertiente externa se apoya también en tres grandes bloques: el análisis de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés externos, los resultados obtenidos en la encuesta realizada a la ciudadanía y en el conocimiento de los datos sobre la evolución de la delincuencia en Navarra.

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS Y EXTERNOS



2.1.- ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

a) Análisis estadístico y cuantitativo de los Grupos de Interés Externo

A nivel general la dimensión mejor valorada por los grupos de interés es la relación funcional, puntuada con un 4,7 de media, es decir, como muy satisfecho. Le sigue el aspecto de la puntualidad con una media de 4,4 (satisfecho) y en tercer lugar, con 4,3 puntos (satisfecho) las dimensiones de profesionalidad y colaboración y auxilio.

Dimensión	Total	G.Ext_1	G.Ext_2	G.Ext_3	G.Ext_4	G.Int
PROFESIONALIDAD	4,3	4,4	4,7	4,5	4,3	3,9
PREPARACIÓN TÉCNICA	3,9	4,0	4,3	4,1	4,1	3,5
RELACIÓN FUNCIONAL	4,7	4,6	5,0	No se pregunta	No se pregunta	No se pregunta
COLABORACIÓN Y AUXILIO	4,3	No se pregunta	4,8	4,2	4,2	No se pregunta
CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	3,9	4,3	4,3	No se pregunta	No se pregunta	3,6
PUNTUALIDAD	4,4	4,3	4,7	No se pregunta	No se pregunta	No se pregunta
RESPUESTA POLICIAL	3,8	4,2	4,8	3,7	3,6	3,7
DISPONIBILIDAD	4,1	4,6	4,8	4,0	3,8	3,8
Media general	4,2	4,3	4,7	4,1	4,0	3,7

Por otro lado, las puntuaciones más bajas, pero también valoradas con satisfacción (media de 4) son la disponibilidad, 4,1 de media, la preparación técnica y cumplimiento de plazos, ambas con 3,9 de media y la valorada con la más baja puntuación es la respuesta policial con una media de 3,8.

Por grupos de interés se observa que las valoraciones más altas las da el Grupo 2 (Administración Foral), las personas entrevistadas de este grupo dicen estar muy satisfechas con la mayoría de los aspectos valorados. En concreto la dimensión mejor valorada es la relación funcional y la más baja la preparación técnica y el cumplimiento de plazos.

De los Grupos 3 y 4 (Administración Local) aportan puntuaciones más bajas que los otros dos grupos externos en los aspectos de respuesta policial y disponibilidad.

Por último, las personas entrevistadas del Grupo Interno puntúan con una media de 3,7 (satisfecho) las áreas por las que se les pregunta. La más alta valoración, con una media de 3,9 la profesionalidad, la puntuación más baja, con una media de 3,5 la preparación técnica.

b) Categorización y análisis de Abstract

Resultado del análisis de abstract de las entrevistas realizadas con los Grupos de Interés tanto Internos como Externos se han categorizado 9 grandes déficits estructurales de la Policía Foral que se presentan, a continuación en sucesivas tablas.

Las categorías resultado del diagnóstico son:

- Déficit derivados de la necesidad de **recursos humanos**.
- Carencias en la **formación** de los policías.
- La necesidad de la **calidad para la mejora continua**.
- Problemas organizativos resultado de la aplicación del **calendario laboral**.
- Mejoras vinculadas a la **coordinación y la colaboración**.
- Déficit relacionados con la **comunicación**.
- Necesidad de avanzar en los **desarrollos tecnológicos** y la **innovación**
- Problemas relacionados con la carencia de **recursos materiales**.
- La necesidad de asumir **competencias** para lograr un nuevo impulso organizativo.

RESULTADOS ENCUESTA A LA CIUDADANÍA NAVARRA



2.2- ENCUESTA CIUDADANA

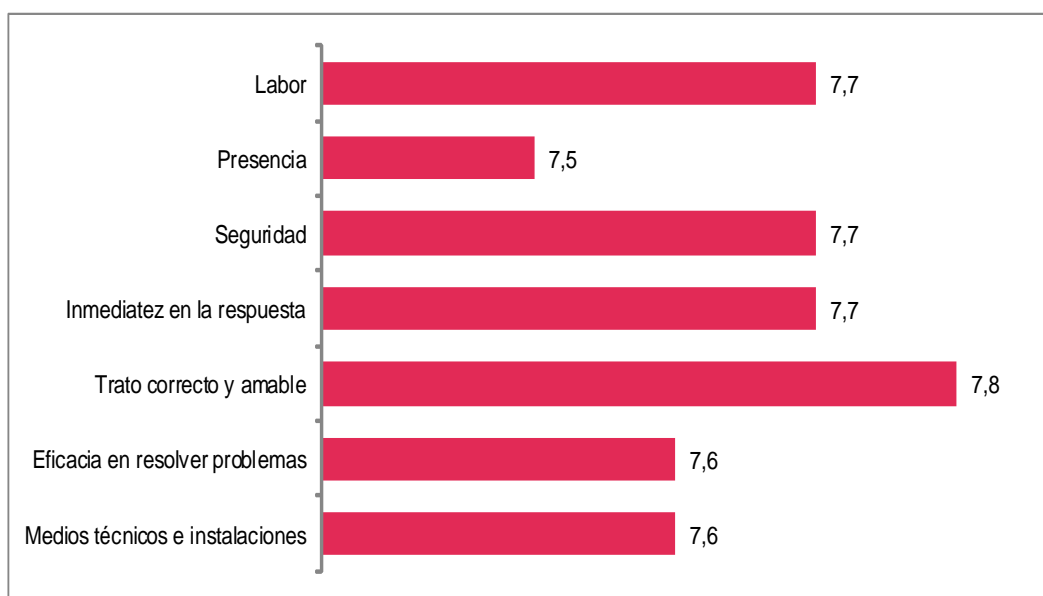
a) Valoraciones del Servicio de Policía Foral

Los ciudadanos valoran con una media de un 7,7 sobre 10 el Servicio de Policía Foral en general.

La valoración más alta la dan los ciudadanos en el trato correcto y amable que Policía Foral da, una media de 7,8 sobre 10.

La valoración más baja corresponde a la presencia de Policía Foral con una media de 7,5 puntos.

Valoración media del Servicio de Policía Foral de las personas que han tenido un contacto personal



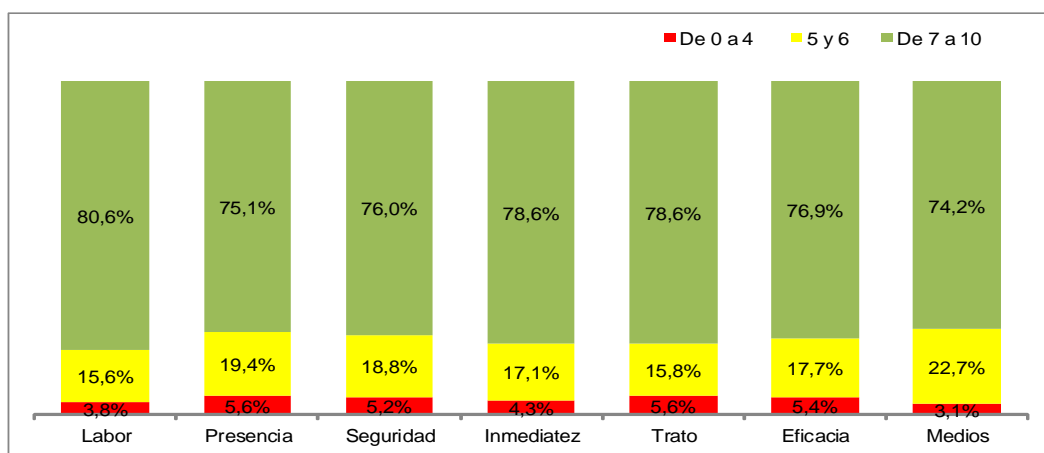
Además de la media se observa que, en general menos de un 6% de la población suspende al Servicio de Policía Foral.

En cuanto a la labor que realiza la Policía, el 3,8% de la población la puntúa con menos de 5 puntos en una escala del 0 al 10; un 15,6% le da una puntuación de 5-6 y el 80,6% restante la puntúa de 7 a 10.

Más del 75% de la población puntúa de 7 a 10 las preguntas del cuestionario relacionadas con la labor, la presencia, la seguridad, inmediatez en la respuesta, el trato, la eficacia en la resolución de problemas y en los medios que Policía Foral tiene.

El aspecto que tiene el porcentaje más bajo de buenas valoraciones (de 7 a 10) son los medios técnicos e instalaciones (74,2%).

Porcentaje de respuestas de escala agrupadas sobre el Servicio de Policía Foral



La Policía Foral encuestará desde hoy a la ciudadanía para conocer su opinión sobre el servicio que presta

jueves, 28 de abril de 2016

La Dirección General de Interior va a elaborar un Plan Director con el fin de ofrecer una atención "más real, próxima y asistencial" frente a las actuaciones "puramente coercitivas"

La Policía Foral realizará a partir de este jueves y hasta el 6 de mayo, una encuesta a la ciudadanía navarra con el objetivo de conocer su opinión y obtener su valoración respecto del servicio que presta. Dicho estudio ayudará a diseñar el Plan Director 2016-2020, destinado a definir la misión y visión de este Cuerpo para esos años, sus funciones y competencias, la oferta pública de empleo y los planes de actuación; en definitiva, a definir el desarrollo de la organización para ese periodo.



Agente de la Policía Foral. ([ampliar imagen](#))

El propósito de la Dirección General de Interior, tal y como reconoció la consejera M^a José Beaumont durante la comparecencia parlamentaria en la que explicó los objetivos del Departamento que dirige para la presente legislatura, es cambiar el modelo policial y organizativo hacia una atención "más real, próxima y asistencial" frente a las actuaciones "puramente coercitivas". Asimismo, se pretende conseguir una policía "moderna en una sociedad democrática y avanzada, volcada y dirigida a las necesidades que en materia de seguridad tenga la población" y, de este modo, "mejorar la calidad de vida de la ciudadanía".

POLICÍA FORAL DE NAVARRA
NAFARROAKO FORUZAINGOA

PARTE II



II. PLAN DIRECTOR DESPLIEGUE ESTRATÉGICO

PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020

FORUZAINGOAREN 2016-2020KO PLAN ZUZENTZAILEA

1. CONCEPTOS CLAVE

Basado en los resultados del diagnóstico se ha elaborado el presente Plan Director, en el que se establecen una serie de conceptos que resultan clave.

1.1.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

a) MISIÓN

El presente Plan Director supone un nuevo documento estratégico para la Policía Foral y como tal incluye una revisión de la Misión de la organización.

El último Plan de Calidad de 2015 vigente para la organización establecía la Misión con los siguientes términos:

“Garantizar la tranquilidad y seguridad pública, el respeto de la ley y el orden en la sociedad navarra”.

En este mismo sentido en el artículo 3 de la Ley 8/2007 se establece con carácter genérico la Misión de los Cuerpos de Policía de Navarra en los siguientes términos:

“a) Proteger y velar por las libertades y derechos de las personas reconocidos por el ordenamiento jurídico.

b) Garantizar el mantenimiento de la tranquilidad y seguridad pública, el respeto de la ley y del orden en la sociedad.

c) Prevenir y combatir la delincuencia.

d) Facilitar asistencia y servicios a la población.”

Sin dejar de atender estas funciones genéricas el presente Plan Director realiza una redefinición de la razón de ser de la Policía Foral que incluye la asignación concreta de una triple función que guíe su trabajo, la obtención segura de resultados en el desempeño de sus funciones y una determinada forma de actuar distintiva en la prestación de sus servicios. Siempre dentro de su marco de actuación propio que es la Comunidad Foral de Navarra.

Misión de la Policía Foral en el Plan Director 2016-2020

LA POLICÍA FORAL ES LA POLICÍA INTEGRAL DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, GARANTE DEL MANTENIMIENTO DE LA PAZ SOCIAL, LA SEGURIDAD Y ASISTENCIA A LA SOCIEDAD A LA QUE SIRVE, RESPONDIENDO A SUS DEMANDAS Y EXPECTATIVAS MEDIANTE UN SERVICIO DE POLICÍA CERCANO Y DE CALIDAD

b) VISIÓN

El diagnóstico de situación de la organización se ha culminado en julio de 2016 y a partir del mismo se ha podido redefinir la Visión de la Policía Foral en el contexto del escenario al que se tiene la determinación de llegar en el periodo de vigencia del presente Plan Director.

En el último Plan de Calidad de la organización se definía la Visión de la siguiente manera:

“Ser el referente en materia de seguridad pública en la Comunidad Foral”.

En el presente proyecto se hace una redacción más concreta y adaptada a la nueva situación de la organización evidenciada en el citado diagnóstico.

Visión para la Policía Foral en el Plan Director 2016-2020

LA POLICÍA FORAL CONSOLIDARÁ SU DESPLIEGUE TERRITORIAL PARA SER PERCIBIDA POR LA CIUDADANÍA COMO UN SERVICIO PÚBLICO QUE PARTICIPA EN LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS, BASÁNDOSE EN LA PROACTIVIDAD Y APOYÁNDOSE EN LA INTELIGENCIA Y LA INNOVACIÓN, PARA LA ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS DE FORMA GRADUAL Y EFECTIVA.

En esta nueva redacción se ha dibujado tan sólo un único escenario si bien el proyecto contempla otras dos posibilidades más ambiciosas en lo relativo al desarrollo organizativo que será posible alcanzar en función de dos factores clave:

- La apuesta política y decidir por la Policía Foral.
- La negociación en materia competencial entre la Administración del Estado y la Administración Foral.

Esta nueva Visión se hace tangible en el despliegue estratégico mediante la formulación de Líneas y Objetivos Estratégicos y Objetivos Operativos de carácter finalista centrados en mejorar los resultados de rendimiento obtenidos en el diagnóstico externo relativo a la prestación del servicio y avanzando en el desarrollo organizativo conforme a las expectativas ciudadanas expresadas en el citado diagnóstico y recogidas en la nueva Misión.

c) VALORES

Una organización policial debe definir como valores los conceptos que describen comportamientos de personas y determinan sus relaciones, ya que suponen la base cultural de la organización.

Los valores que recogía el Plan de Calidad de 2015 se redactaban de la siguiente manera:

*“**Proximidad**, transmitiendo confianza a los ciudadanos.*

***Trato exquisito a los ciudadanos** en todas las actuaciones.*

***Pertenencia**, teniendo en muy alta estima la contribución de la propia Policía Foral al cumplimiento de la misión encomendada.*

***Eficiencia y Coordinación**, de modo que se usen racionalmente los recursos confiados para el cumplimiento de la misión.”*

El actual Plan Director contempla los siguientes valores: Profesionalidad, Honestidad, Cercanía, Cohesión y Eficacia.

1 – PROFESIONALIDAD: Se define como el desempeño del trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia. En fase de diagnóstico se nutría este valor desde los criterios de pericia, seriedad, eficacia, ética y calidad.

En el presente proyecto se entiende este valor de la PROFESIONALIDAD como una evolución en la organización, una apuesta por la innovación a través del trabajo con mejora continua.

2 – HONESTIDAD: Supone comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia respetando los valores de la justicia y la verdad.

En el presente proyecto se define como la generación de confianza en la respuesta al ciudadano en la prestación del servicio. La transparencia de la organización haciendo pública la información y manteniendo una fluida comunicación tanto en el ámbito interno como en el externo.

3 – CERCANÍA: Entendida como la proximidad de la organización y sus personas en espacio, tiempo y comportamiento en sus relaciones con la sociedad.

En el presente proyecto se nutre este valor con una actitud abierta de las personas que componen la organización, favorable a la comprensión de otras actitudes ideológicas o políticas. Supone orgullo y sentido de pertenencia, la satisfacción de sentirse parte integrante del grupo humano de la Policía Foral e identificarse con el resto de sus integrantes. Finalmente, supone la integración en la sociedad en la que la organización y sus gentes son también parte importante de la sociedad a la que sirve, siendo parte clave del sistema social navarro.

4 – COHESIÓN: Se define como la colaboración mutua de los miembros de la organización para alcanzar los objetivos que aquella se propone.

En este Plan Director se alimenta este valor a través de la coordinación que supone la conexión de medios y esfuerzos para lograr una acción común dirigida a través de un liderazgo constructivo que influya positivamente en la forma de ser y de actuar de las personas y sus grupos de trabajo. Finalmente, implica tener una buena interrelación entre los miembros de la organización que se adhieran a este proyecto de desarrollo organizativo que supone el Plan Director.

5 – EFICACIA: Entendida como la capacidad de alcanzar el efecto que se espera tras actuar.

En el presente Plan EFICACIA implica dar respuesta, que en fase de diagnóstico se nutría de criterios tales como: disponibilidad de medios, acciones, atención de requerimientos y efectos generados a partir de la recepción de estímulos. Supone eficiencia en la utilización racional de los medios disponibles y presencia, que la Policía Foral se encuentra presente en el lugar que hace falta.

Valores para la Policía Foral en el Plan Director 2016 - 2020

- 1.- PROFESIONALIDAD: Evolución, innovación, mejora continua.
- 2.- HONESTIDAD: Confianza, transparencia y comunicación.
- 3.- CERCANÍA: Actitud abierta, orgullo de pertenencia, integración en la sociedad.
- 4.- COHESIÓN: Coordinación, liderazgo y trabajo en equipo.
- 5.- EFICACIA: Respuesta, eficiencia y presencia.

2. DESPLIEGUE ESTRATÉGICO

2.1.- LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 1 (PERSONAS)

COMPROMISO Y COHESIÓN INTERNA DEL PERSONAL PARA LA VERTEBRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LA POLICÍA FORAL

El despliegue de esta LÍNEA ESTRATÉGICA se hace desde el principal impulsor tangible de la organización que son las PERSONAS que la componen y que será a través de ellos como se logrará la MISIÓN planteada en la presente estrategia.

Una vez diagnosticada la situación laboral y las condiciones de trabajo de los policías forales a través de los resultados de la encuesta de 2016 se articulan actuaciones que cohesionan a sus miembros, tanto dentro como fuera de la organización, o lo que es lo mismo en su actividad laboral y en sus periodos de descanso si así lo estiman oportuno.

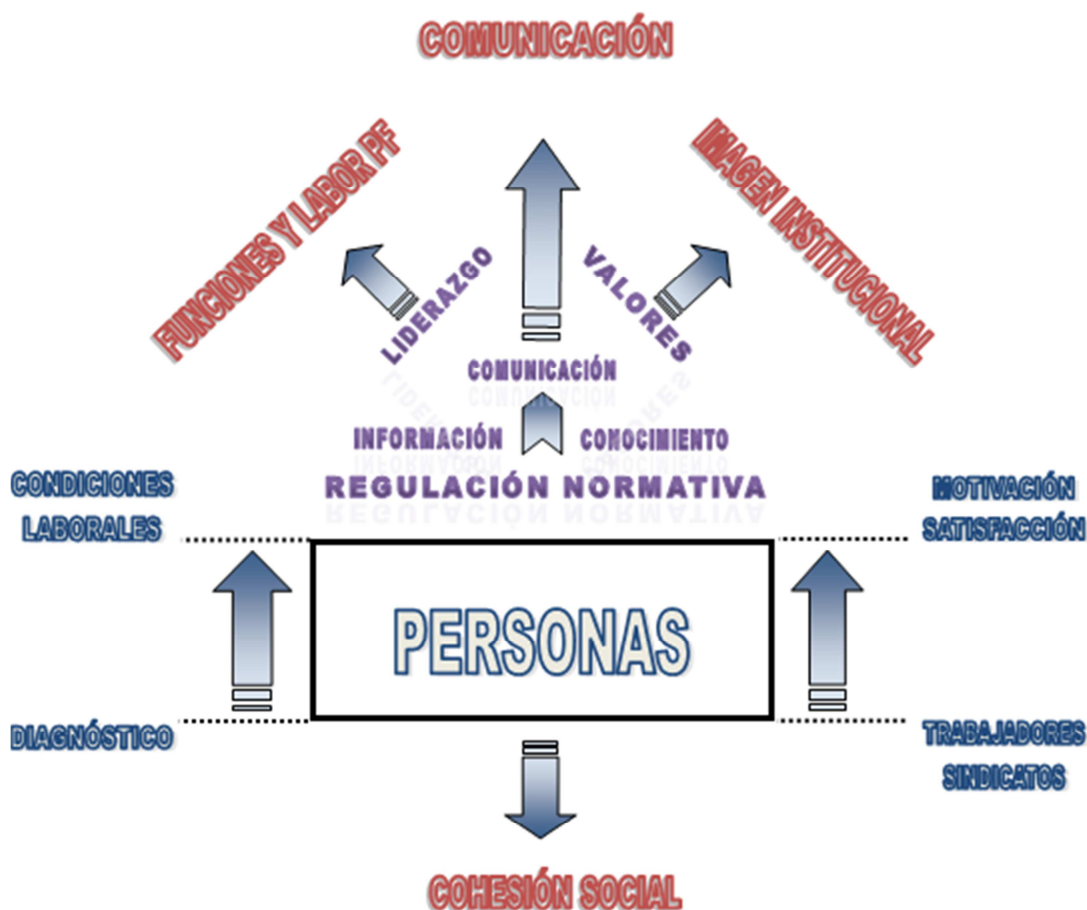
Dentro de la organización será clave buscar cuotas más altas de motivación y de satisfacción por el trabajo realizado y desempeñado. Serán herramientas vertebradoras de la organización la información y la comunicación que deben ser gestionadas desde un modelo de liderazgo propio, visible en su escala de mandos cuya actuación y la de las personas a su cargo estará guiada por los valores propios de la Policía Foral también recogidos y revisados en este Plan.

Por otra parte, define el presente Plan Director a la Policía Foral como una estructura básica de la sociedad navarra a la que sirve y plenamente integrada, hacia la que muestra una imagen institucional distintiva y significativa de su autogobierno.

Esta línea estratégica abordará la forma en que la Policía Foral presenta e informa a la sociedad navarra las funciones que desempeña y las actividades que desarrolla de un modo específico e identitario conforme a los criterios que, a tal fin, se determinen en su propio Plan de Comunicación. Todo ello con el objetivo último de convencer a la propia ciudadanía navarra que dispone de una organización solvente, eficaz, eficiente y capacitada para la asunción plena de responsabilidades en materia de seguridad pública mejorando los resultados actuales en dicho campo.

Finalmente, concluye esta línea estratégica con la búsqueda de la implicación de las personas que son y han sido policías forales integrando y proyectando una Fundación Social que permita el impulso y el compromiso con el entorno social, así como el fomento de actividades socio-culturales. Por otra parte, se persigue la

construcción y preservación de la memoria histórica de la Organización al amparo de un museo que recoja el testimonio y el ciclo vital de la misma.



La Línea estratégica referida a las personas está estructurada y desarrollada a través de ocho objetivos estratégicos y concretada, a su vez, en 25 objetivos operativos con sus correspondientes acciones en las que, además, se determina e identifica al responsable para su implantación, tal como se constata a continuación.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1					Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico				Cronograma 2017-2018			Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO
OBJ. EST. - 1 - Conceptos clave: Puestos de trabajo, carrera profesional, reconocimiento y remuneración								Ejercicio 2017				2017					
								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL	2T	3T	4T			
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 1</div> <div>Incrementar la MOTIVACIÓN de las personas que componen la Policía Foral procurando la SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO realizado</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	1.1	Adaptar las retribuciones complementarias al perfil de cada puesto de trabajo	L 1. 1.1 - 1	Evaluar los puestos de trabajo (1.1)	GT EVALUACIÓN PUESTOS TRABAJO										Estudio de Evaluación de Puetos	
					L 1. 1.1 - 2	Llevar a cabo la valoración retributiva vinculada al puesto de trabajo (1.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR										
		1.2	Desarrollar la carrera profesional vertical y horizontal	L 1. 1.2 - 1	Establecer un procedimiento de promoción interna de carácter periódico (1.2)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR											
					L 1. 1.2 - 2	Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la promoción interno no implique movilidad funcional (1.2)	JEFATURA POLICÍA FORAL										Concurso de traslados
		1.3	Actualizar e impulsar el procedimiento para canalizar las aportaciones innovadoras en el trabajo de los policías	L 1. 1.3 - 1	Canalizar, documentar y difundir las iniciativas para la mejora en el trabajo (1.3)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y GRUPO COMUNICACIÓN											PNT para la articulación de equipos de trabajo
					L 1. 1.4 - 1	Actualizar y mejorar el sistema de reconocimiento de los policías (1.4)	JEFE POLICÍA FORAL Y JEFES DE AREA										Encuesta policías 2016
		1.4	Lograr la satisfacción en el trabajo, consiguiendo unos empleados comunicativos, creativos y flexibles	L 1. 1.4 - 2	Fomentar la participación a través de la creación de equipos de trabajo para la mejora de la organización (1.4)	JEFE PF Y JEFES DE ÁREA											
			1.5	Impulsar la mediación como fórmula para la resolución de conflictos laborales	L 1. 1.5 - 1	Diseñar junto con los representantes de los trabajadores el equipo de mediación en materia laboral (1.5)	REPRESENTANTES TRABAJADORES Y JEFE PF										
					L 1. 1.5 - 2	Formación en resolución de conflictos y mediación (1.5)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS										
OBJ. EST. - 2 - Conceptos clave: Evaluación de riesgos, seguridad en el trabajo y protección trabajadores								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL						
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 2</div> <div>Mejorar los RESULTADOS EN LA LABOR de la Policía Foral asegurando unas buenas CONDICIONES DE TRABAJO</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	2.1	Diseñar una política activa de prevención para la salud de los trabajadores	L 1. 2.1 - 1	Realización del documento soporte sobre política para la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la Policía Foral (PF) durante el primer trimestre de cada año (2.1)	GRUPO RECURSOS HUMANOS Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD										Política de Prevención de Riesgos Laborales	
					L 1. 2.1 - 2	Mantener actualizado el sistema de gestión de la salud y la prevención documentado (2.1)	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS										Especialidades policiales en PF
		2.2	Desarrollar una prevención dinámica, continua y sistemática de la salud y la seguridad en el trabajo	L 1. 2.2 - 1	Desarrollar acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales (2.2)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS (ESEN)											
					L 1. 2.2 - 2	Actualizar la evaluación de riesgos físicos y psicosociales para el puesto de Policía Foral - PRL a través del Servicio de Prevención (2.2)	SECCION PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y GRUPO DE RRHH									Sistema de gestión de la salud	
				L 1. 2.2 - 3	Promover la coordinación y la participación en el sistema de salud de los representantes de los trabajadores (2.2)	GRUPO RECURSOS HUMANOS Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD										Evaluación de riesgos en PF	
		2.3	Obtener un diagnóstico de situación del estado de salud física, mental y social de los trabajadores	L 1. 2.3 - 1	Realizar una nueva encuesta a los trabajadores de la organización en la parte final del periodo de vigencia del Plan Director (2.3)	GT PARA EL PLAN DIRECTOR - INSTITUTO ESTADÍSTICA NAVARRA E INAP											
OBJ. EST. - 3 - Conceptos clave: Liderazgo, valores, cadena de mando y transferencia de conocimiento								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL						
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 3</div> <div>Definir el MODELO DE LIDERAZGO en la Policía Foral que garantice la TRANSMISIÓN DE LA INFORMACIÓN y DEL CONOCIMIENTO de la organización promoviendo los VALORES inherentes a la misma</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	3.1		L 1. 3.1 - 1	Establecer un procedimiento de relaciones internas del Jefe de Policía Foral con la cadena de mando	GRUPO DE COMUNICACIÓN										PNT - Relaciones con Jefatura	
				Definir los rasgos característicos del liderazgo en la Policía Foral	L 1. 3.1 - 2	Establecer criterios para las relaciones institucionales del Jefe de la Policía Foral	JEFE DE LA POLICÍA FORAL										
		3.2	Implantar el modelo de liderazgo definido para la Policía Foral	L 1. 3.2 - 1	Homogeneizar los criterios de liderazgo para la estructura de mandos (3.2)	JEFE POLICIA FORAL Y JEFES DE AREA										Gestión del conocimiento en PF	
					L 1. 3.2 - 2	Adquirir, gestionar y transmitir el conocimiento a la organización de la Policía Foral (3.2)	JEFE Y ESTRUCTURA MANDOS PF									Criterios liderazgo en PF	
		3.3	Vertebrar vertical y horizontalmente la organización a través del compromiso de sus miembros con la organización y para el logro de sus objetivos	L 1. 3.2 - 3	Evaluación del liderazgo tanto de la organización como de la cadena de mando (3.2)	GT - AD HOC Nº 2											
					L 1. 3.3 - 1	Establecer reuniones deslocalizadas, más presencia de los Jefes de Unidades en las Comisarías Territoriales (3.3)	JEFE POLICIA FORAL Y JEFES DE AREA										
OBJ. EST. - 4 - Conceptos clave: Desempeño puesto, formación, detección necesidades y evaluación de la formación.								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL						
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 4</div> <div>Promover la FORMACIÓN basada en el desarrollo de las COMPETENCIAS PROFESIONALES y la evaluación de la formación profesional para lograr un adecuado desempeño del puesto de trabajo</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	4.1	Establecer un procedimiento para la identificación y definición de las necesidades formativas	L 1. 4.1 - 1	Definir los criterios de acceso a la Unidad de Formación (4.1)	ESEN - JEFATURA DE LA POLICÍA FORAL-AREA INSPECCION GENERAL										Documento detección necesidades	
				L 1. 4.1 - 2	Establecer las funciones del personal de la Unidad de Formación así como su dependencia orgánica y funcional (4.1)	ESEN - JEFATURA DE LA POLICÍA FORAL- AREA INSPECCION GENERAL											
				L 1. 4.1 - 3	Actualizar el protocolo de relación entre la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra (ESEN) y la Policía Foral	ESEN - JEFATURA POLICIA FORAL - AREA INSPECCION GENERAL											
		4.2	Diseñar los currículos de la formación de ingreso y ascenso integrado en un sistema educativo unitarin	L 1. 4.2 - 1	Tramitación de la equivalencia del empleo de cabo y el título de técnico superior de formación profesional (4.2)	ESEN - DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN- MINISTERIO EDUCACION										Currículos formativos policiales	
				L 1. 4.2 - 2	Establecer un convenio con la Universidad Pública de Navarra para la elaboración del currículo del empleo de subinspector equivalente al grado (4.2)	ESEN - UPNA - DEPARTAMENTO INTERIOR									Perfiles formativos por especialidades		
		4.3	Adaptar la formación continua y de especialización a los requerimientos de los puestos de trabajo	L 1. 4.2 - 3	Establecer un convenio con la Universidad Pública de Navarra para la elaboración del currículo del empleo de comisario equivalente al máster (4.2)	ESEN - UPNA - DEPARTAMENTO INTERIOR											
				L 1. 4.3 - 1	Identificar y definir las necesidades formativas vinculadas a los puestos de trabajo planificando las acciones formativas (4.3)	GRUPO DE FORMACIÓN									PNT para las relaciones con la ESEN		
		4.4	Realizar sistemáticamente la evaluación de la formación en todas sus fases	L 1. 4.4 - 1	Evaluar la formación en F-IV (transfer al puesto), F-V (impacto formación en org.) y F-VI (valor añadido al sº prestado a la sociedad) (4.4)	ESEN - AREA DE INSPECCION GENERAL											
						L 1. 4.5 - 1	Elaboración de manuales didácticos de todas las actividades formativas (4.5)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS									
		4.5	Potenciar la investigación y la innovación en el ámbito de la formación	L 1. 4.5 - 2	Potenciar la participación del personal de la Policía Foral en la impartición de la formación y la transmisión del conocimiento	POLICÍA FORAL DE NAVARRA - ESEN											
L 1. 4.5 - 3	Incrementar el Fondo de documentación de la biblioteca especializada de la ESEN mediante "desideratas" (4.5)			ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS + POLICIA FORAL													
							IMPACTO ECONÓMICO TOTAL										

Despliegue de Plan Estratégico 2016-2020

LÍNEA ESTRATÉGICA 1				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico				Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO
							Ejercicio 2017				2017						
											1T	2T	3T	4T			
						Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
COMPROMISO Y COHESIÓN INTERNA DEL PERSONAL PARA LA VERTEBRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LA POLICÍA FORAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO - 5	OBJETIVOS OPERATIVOS	Revisar y evaluar el plan de COMUNICACIÓN INTERNA para la mejora de la actividad operativa y el conocimiento de la organización	5.1	Evaluar y revisar el Procedimiento de Comunicación Interna para la mejora de la actividad operativa y el conocimiento de la	L 1. 5.1 - 1	Revisar e integrar los procedimiento normalizados de trabajo sobre comunicación interna (5.1)	GRUPO DE COMUNICACIÓN - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO									
						L 1. 5.1 - 2	Desarrollar aplicaciones tecnológicas que mejoren la comunicación interna (5.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y GRUPO DE COMUNICACIÓN									
						L 1. 5.2 - 1	Potenciar la comunicación interna a través del Briefing (PNT's) (5.2)	ESTRUCTURA DE MANDOS DE LA POLICÍA FORAL									
						L 1. 5.2 - 2	Implantar el Plan de Comunicación Interna de la Policía Foral (5.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO									
						L 1. 5.2 - 3	Impulsar el Boletín de Información Policial en formato digital (5.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN									
						L 1. 5.2 - 4	Implantar el buzón tecnológico para la recogida de quejas y sugerencias del personal de la organización (5.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN Y BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO									
	OBJ. EST. - 6 - Conceptos clave: Transparencia, colaboración e implicación						Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL							
	OBJETIVO ESTRATÉGICO - 6	OBJETIVOS OPERATIVOS	Sistematizar las relaciones con los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES para fomentar su PARTICIPACIÓN activa	6.1	Establecer un procedimiento que facilite la participación de los representantes de los trabajadores para la mejora del trabajo	L 1. 6.1 - 1	Mejorar la comunicación con los representantes de los trabajadores (6.1)	DEPARTAMENTO INTERIOR - DIRECCIÓN GENERAL INTERIOR - JEFATURA POLICIA FORAL									
						L 1. 6.1 - 2	Establecer los niveles de interlocución (6.1)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL									
						L 1. 6.1 - 3	Delimitar los contenidos de la relación (6.1)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL									
						L 1. 6.1 - 4	Concretar los cauces de participación (6.1)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL									
						L 1. 6.2 - 1	Comisión de presonal. Mesas de negociación (general y sectorial)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL									
						L 1. 6.2 - 2	Instrumentos para concretar la negociación: Pactos y Acuerdos	DEPARTAMENTO INTERIOR - DGI - JEFATURA POLICIA FORAL- DGFP									
	OBJ. EST. - 7 - Conceptos clave: Tipo de información, comunicante y criterios divulgación. Imagen institucional						Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL							
	OBJETIVO ESTRATÉGICO - 7	OBJETIVOS OPERATIVOS	Mejorar la COMUNICACIÓN EXTERNA que asegure la correcta transmisión de la información y la IMAGEN INSTITUCIONAL	7.1	Evaluar y revisar el Procedimiento de Comunicación Externa	L 1. 7.1 - 1	Revisar e integrar los procedimiento normalizados de trabajo sobre comunicación externa (7.1)	GRUPO DE COMUNICACIÓN - SERVICIO DE COMUNICACION									
						L 1. 7.1 - 2	Desarrollar aplicaciones tecnológicas que mejoren la comunicación externa (7.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y GRUPO DE COMUNICACIÓN									
						L 1. 7.1 - 3	Aprobar el Plan de Comunicación Externa de la Policía Foral (7.1)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL									
						L 1. 7.2 - 1	Definir la presencia de la Policía Foral en actos institucionales (7.2)	JEFE DE LA POLICÍA FORAL - JEFES DE ÁREA									
						L 1. 7.2 - 2	Divulgar información que mejore la imagen institucional de la PF (7.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN									
L 1. 7.2 - 3						Establecer criterios para la divulgación de la información a los medios (7.2)	GRUPO DE JEFATURA Y COMUNICACIÓN										
L 1. 7.3 - 1						Potenciar la actividad de las Redes Sociales (7.3)	GRUPO COMUNICACIÓN										
L 1. 7.3 - 2						Comunicar las acciones realizadas por la Policía Foral (7.3)	GRUPO DE COMUNICACIÓN										
L 1. 7.3 - 3						Informar a la ciudadanía sobre las funciones que realiza la organización (7.3)	GRUPO COMUNICACIÓN										
OBJ. EST. - 8 - Conceptos clave: Principios, relaciones y cultura de la organización						Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 8	OBJETIVOS OPERATIVOS	Fomentar la IMPLICACIÓN de las personas que conforman la Policía Foral, mediante actividades que contribuyan a un desarrollo personal y a una COHESIÓN SOCIAL	8.1	Incentivar las relaciones interpersonales para fomentar el sentido de pertenencia a la Policía Foral	L 1. 8.1 - 1	Creación de una Fundación Social sin ánimo de lucro (8.1)	CONSEJERA- DGI - JEFE POLICÍA FORAL										
					L 1. 8.1 - 2	Impulso de actividades sociales y culturales relacionadas con la Policía Foral (8.1)	ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL										
			8.2	Promover la elaboración y consolidación de la memoria histórica de la Policía Foral	L 1. 8.2 - 1	Recopilación de los medios materiales utilizados históricamente por la Policía Foral (8.2)	ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL										
					L 1. 8.2 - 2	Constitución de un museo sobre la historia de la Policía Foral (8.2)	ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL										
IMPACTO ECONÓMICO TOTAL										CRONOGRAMA							

2.2.- LÍNEA ESTRATÉGICA Nº 2 (ORGANIZACIÓN)

IMPLANTAR UN MODELO ORGANIZATIVO INNOVADOR Y FLEXIBLE ORIENTADO HACIA UNA GESTIÓN EFICIENTE

La Policía Foral es una organización con una dilatada trayectoria en materia de calidad y en ese camino pretende avanzar el presente Plan, posicionando a la organización en la gestión por procesos y la implantación del ciclo PDCA para la mejora continua, además sistematizar la evaluación constante y permanente de los resultados de la actividad.

Por otra parte, el diagnóstico de situación ha evidenciado que la organización debe ser más flexible y ágil en su estructura, esta policía autonómica debe seguir su hoja de ruta en cuanto a desarrollo tecnológico, debe garantizar la seguridad informática de los datos que maneja y el correcto tratamiento de los mismos.

Por último, la organización se debe hacer más visible para la sociedad a la que sirve, la estrategia aperturista y participativa operada en fase de diagnóstico debe tener su continuación ahora, durante la implementación de las medidas que se proponen en el presente Plan, de tal manera que la ciudadanía pueda valorar, opinar y, en su caso, proponer nuevas o mejores alternativas.

Esta línea estratégica sobre la innovación organizativa se estructura en nueve objetivos estratégicos, que se desarrollan a su vez, en 23 objetivos operativos con sus correspondientes acciones.



LÍNEA ESTRATÉGICA 2				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico		Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO				
							Ejercicio 2017				2017								
							1T	2T	3T	4T									
OBJ. EST. - 9 - Conceptos clave: Estrategia, gestión, procesos y servicio público							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL									
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 9	Diseñar e implantar la GESTIÓN POR PROCESOS en la Policía Foral para lograr un servicio más eficiente	OBJETIVOS OPERATIVOS	9.1	Elaborar el Mapa de Procesos de la PF	L 2. 9.1 - 1	Formar a los mandos de la PF en el sistema de Gestión por Procesos (9.1)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS + GRUPO DE FORMACIÓN									Mapa de procesos de PF			
					L 2. 9.1 - 2	Identificar y definir los procesos de la organización (9.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD - GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR												
			L 2. 9.1 - 3	Clasificación en operativos, estratégicos y de apoyo (9.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD - GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR														
			9.2	Desarrollo de los Procesos identificados	L 2. 9.2 - 1	Identificación de las acciones propias de cada proceso (9.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD - GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR												
					L 2. 9.2 - 2	Elaboración, Validación y Aprobación de cada proceso (9.2 y 9.3)	JEFE POLICIA FORAL - JEFES DE AREA - BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD												
			9.3	Implantar los Procesos desarrollados en la PF	L 2. 9.3 - 1	Divulgación mediante los cauces establecidos (9.3)	GRUPO DE COMUNICACIÓN												
					L 2. 9.4 - 1	Ejecución y revisión periódica de cada proceso (9.4)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD - GRUPO TRABAJO PLAN DIRECTOR												
			9.4	Seguimiento y evaluación de los Procesos implantados															
OBJ. EST. - 10 - Conceptos clave: Carta de servicio, calidad, innovación y tendencias							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL									
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 10	Establecer un modelo de trabajo policial basado en la MEJORA CONTINUA y en la EVALUACIÓN de los resultados de actividad para alcanzar los objetivos estratégicos	OBJETIVOS OPERATIVOS	10.1	Revisar y adecuar Cuadro de Mando Integral (CMI) de la Policía Foral a la estrategia del Plan Director	L 2. 10.1 - 1	Identificar y establecer los indicadores de gestión de la nueva estrategia organizativa que permitan la evaluación de resultados (10.1)	JEFES DE AREA - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD									Cuadro de Mando Integral - Indicadores PF			
					L 2. 10.1 - 2	Implantar un sistema para el seguimiento de la calidad de los indicadores del Cuadro de Mando Integral (10.1)	GT - AD HOC Nº 3 - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD												
			10.2	Intercambiar experiencias y metodología de trabajo con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	L 2. 10.2 - 1	Realizar Jornadas Técnicas policiales con participación de otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (10.2)	ESEN - JEFATURA POLICIA FORAL - AREA DE INSPECCION GENERAL												
					L 2. 10.2 - 2	Fomentar la participación en foros relacionados con la actividad policial (10.2)	JEFATURA POLICIA FORAL - AREA INSPECCION GENERAL - ESEN												
			10.3	Revisar y actualizar la Carta de Servicios de PF y alinearla con la nueva estrategia	L 2. 10.2 - 3	Avanzar en la innovación mediante la prospectiva en la prestación de servicios policiales	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD												
					L 2. 10.3 - 1	Actualizar los indicadores y los compromisos contenidos en la Carta de Servicios (10.3)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD											Carta de Servicios de PF	
					L 2. 10.3 - 2	Auditar anualmente el grado de cumplimiento de los compromisos (10.3)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO - AGENTES EXTERNOS											Auditoría interna evaluación compromisos Carta	
OBJ. EST. - 11 - Conceptos clave: Regulación normativa, recursos humanos y condiciones laborales							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL									
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 11	Optimización de los RRHH promoviendo ADAPTACIONES NORMATIVAS que doten de flexibilidad y dinamismo a la organización	OBJETIVOS OPERATIVOS	11.1	Responder de forma eficaz y eficiente a las demandas de los ciudadanos en materia de seguridad	L 2. 11.1 - 1	Llevar a cabo la revisión del cómputo anual de trabajo de los policías	JEFE POLICIA FORAL - GRUPO DE RECURSOS HUMANOS									Marco normativo de PF			
					L 2. 11.1 - 2	Adaptar los calendarios a las necesidades de los servicios (11.1)	JEFE POLICIA FORAL - JEFES DE AREA												
					L 2. 11.1 - 3	Regulación de la segunda actividad: identificar los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal en situación de segunda actividad	GT - AD HOC Nº 4 - JEFE POLICIA FORAL - SERVICIO JURIDICO Y DE PERSONAL - RRHH												
					L 2. 11.1 - 4	Valorar la incorporación de la vigilancia privada para la protección de edificios	SERVICIO DESARROLLO POLITICAS DE SEGURIDAD - BRIGADA SEGURIDAD PRIVADA Y SISTEMAS												
			11.2	Optimizar la formación y la experiencia adquirida para el desempeño del puesto de trabajo	L 2. 11.2 - 1	Definir los períodos de máxima y mínima permanencia en determinadas unidades (11.2)	GT - AD HOC Nº 5 - JEFE POLICIA FORAL - SERVICIO JURIDICO Y DE PERSONAL - RRHH												
					L 2. 11.2 - 2	Definir los criterios de acceso a las unidades en función del perfil requerido (11.2)	GT - AD HOC Nº 5 - JEFE POLICIA FORAL - SERVICIO JURIDICO Y DE PERSONAL - RRHH										Criterios de acceso y permanencia en las Unidades de PF		
OBJ. EST. - 12 - Conceptos clave: Emergencias, movilización recursos, disponibilidad y operatividad							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL									
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 12	Revisar el SISTEMA DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS para el establecimiento de CRITERIOS racionales de MOVILIZACIÓN de recursos operativos	OBJETIVOS OPERATIVOS	12.1	Definir el modelo del Centro de Coordinación Operativa de los Recursos policiales (SALA VIRTUAL ÚNICA)	L 2. 12.1 - 1	Geoposicionamiento de todos los recursos policiales operativos (CNP, GC, PF y PL) (12.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + JUNTA DE SEGURIDAD									Sala Virtual única			
					L 2. 12.1 - 2	Integración de todas las llamadas en un sistema único de gestión de emergencias (Sala 112) (12.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + JUNTA DE SEGURIDAD											Criterios movilización recursos policiales	
					L 2. 12.1 - 3	Concretar los criterios de movilización, casuística y sucesos (12.1)	COMITÉ DE COORDINACION POLICIAL												
			12.2	Estudio para la implantación del sistema único de gestión de emergencias	L 2. 12.2 - 1	Análisis Tecnológico del Sistema (12.2)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - COMITÉ DE COORDINACIÓN												
					L 2. 12.2 - 2	Estimación económica del Sistema (12.2)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - COMITÉ DE COORDINACIÓN												
					L 2. 12.2 - 3	Acuerdo por las Administraciones Públicas implicadas (12.2)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR - SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD												
OBJ. EST. - 13 - Conceptos clave: Modernización, NNTT's y gestión del conocimiento							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL									
OBJETIVO ESTRATÉGICO - 13	Impulsar el DESARROLLO TECNOLÓGICO para mejorar el servicio policial y garantizar la INTEROPERABILIDAD con otros sistemas de información	OBJETIVOS OPERATIVOS	13.1	Impulsar la implantación de la estrategia diseñada en el Sistema de Información Policial	L 2. 13.1 - 1	Desarrollo progresivo del Sistema de Información Policial conforme a la estrategia prevista (13.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD									Sistema de Información Policial - SIP			
					L 2. 13.1 - 2	Establecer la inversión precisa y el presupuesto anual vinculado a las NNTT's para PF (13.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR - DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR - JEFATURA												
					L 2. 13.1 - 3	Implantar sistemas de información basados en tecnologías de movilidad (13.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD												
					L 2. 13.1 - 4	Establecer una arquitectura informática asociada al nuevo modelo organizativo y policial (13.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD												
			13.2	Promover integraciones de los sistemas entre distintas agencias en el marco de la seguridad pública	L 2. 13.2 - 1	Identificar las agencias con las que establecer la interoperabilidad (13.2)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO												
					L 2. 13.2 - 2	Suscribir los correspondientes acuerdos de colaboración (13.2)	DEPARTAMENTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICÍA FORAL											Convenios colaboración con agencias	
IMPACTO ECONÓMICO TOTAL								CRONOGRAMA											

LÍNEA ESTRATÉGICA 2				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico		Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO				
							Ejercicio 2017				2017								
											1T	2T				3T	4T		
OBJ. EST. - 14 - Conceptos clave: Documentación, archivo y sostenibilidad								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 14	OBJETIVOS OPERATIVOS	14.1	Establecer un sistema de gestión de la documentación administrativa	L 2. 14.1 - 1	Identificar y definir los documentos administrativos (14.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD - GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA										PNT - Gestión documentación administrativa			
				L 2. 14.1 - 2	Estructurar la documentación en las unidades de red (14.1)	GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA													
				L 2. 14.1 - 3	Establecer los niveles de acceso a la información (14.1)	JEFATURA - JEFES DE ÁREAS													
		14.2	Ordenación del archivo físico y digital de la documentación administrativa	L 2. 14.2 - 1	Formar al personal que realiza gestión administrativa en materia de archivo documental (14.2)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS													
				L 2. 14.2 - 2	Ordemar la documentación en las modalidades de archivo vivo y permanente (14.2)	ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL - GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA													
				L 2. 14.2 - 3	Transferir la documentación al Archivo General (14.2)	GRUPO DE ADMINISTRACION - GRUPO DE ADMINISTRACION DE MEDIOS													
				L 2. 14.2 - 4	Implantación del sistema de archivo digital (14.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD - GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA													
				L 2. 14.2 - 5	Implantación del sistema de archivo digital. Avanzar hacia la e-administración o administración electrónica (14.2)	ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL + GRUPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA										Administración electrónica en PF			
OBJ. EST. - 15 - Conceptos clave: Seguridad informática, protección datos carácter personal								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 15	OBJETIVOS OPERATIVOS	15.1	Regulación de los ficheros policiales que contengan datos de carácter personal en el marco del cumplimiento de la normativa aplicable	L 2. 15.1 - 1	Determinar los flujos de la información policial: obtención de datos, tratamiento dentro de la Organización y cesiones a otras agencias (15.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO										Ficheros con respecto a LOPD			
				L 2. 15.1 - 2	Categorizar los datos personales, su utilización, finalidades de uso y colectivos afectados (15.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO													
		15.2	Desarrollar e implementar las aplicaciones del Sistema de Información Policial	L 2. 15.1 - 3	Establecer los procedimientos para la gestión de los derechos ciudadanos sobre acceso, rectificación, cancelación u oposición de datos personales (15.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO													
				L 2. 15.2 - 1	Establecer los perfiles de accesos a las aplicaciones y definir los procedimientos para la gestión de usuarios de las mismas (15.2)	JEFATURA + JEFES DE ÁREAS + BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO													
				L 2. 15.2 - 2	Definir las tecnologías de los desarrollos informáticos y las telecomunicaciones para el tratamiento de los datos (15.2)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO													
		15.3	Realizar las auditorías periódicas previstas en la normativa.	L 2. 15.3 - 1	Establecer un procedimiento de mejora continua en relación a las auditorías realizadas (15.3)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD - AUDITORES L.O.P.D.											Auditoría para la LOPD		
OBJ. EST. - 16 - Conceptos clave: Apertura, accesibilidad y participación								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 16	OBJETIVOS OPERATIVOS	16.1	Promover la transparencia y la participación ciudadana en el proceso de elaboración del Plan Director	L 2. 16.1 - 1	Planificación de las fases previstas en el Plan de Participación (16.1)	SERVICIO DE PARTICIPACIÓN + GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR										Plan de participación para el PD			
				L 2. 16.1 - 2	Proceso de participación pública a través del Portal de Gobierno Abierto (16.1)	GOBIERNO ABIERTO + GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR													
		16.2	Facilitar la participación de entidades externas para la mejora de la gestión	L 2. 16.2 - 1	Participación de entidades externas en los equipos para el diseño de procesos (16.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO										Catálogo de puestos técnicos en PF			
				L 2. 16.2 - 2	Incorporar personal técnico de la Administración Foral en la gestión organizativa (16.2)	DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR - DIRECCION GENERAL FUNCIÓN PUBLICA													
				L 2. 16.2 - 3	Realizar auditorías externas (16.2)	DIVISION GENERAL TECNICA - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD										Auditorías externas para la participación			
				L 2. 16.2 - 4	Profundizar en el conocimiento de la realidad social mediante el intercambio de la información	GT PLAN DIRECTOR													
OBJ. EST. - 17 - Conceptos clave: Relaciones, acuerdos, contactos								Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL								
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 17	OBJETIVOS OPERATIVOS	17.1	Promover las relaciones con los Grupos de Interés	L 2. 17.1 - 1	Revisar y actualizar la relación de los Grupos de Interés para la Policía Foral (17.1)	JEFATURA - ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL										Grupos de Interés para la Policía Foral			
				L 2. 17.1 - 2	Establecer el marco de relaciones con los Grupos de Interés (17.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFATURA													
		17.2	Promover la participación en los órganos colegiados	L 2. 17.2 - 1	Suscribir o, en su caso, revisar los acuerdos , convenios o protocolos existentes (17.2)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFATURA													
				L 2. 17.2 - 2	Delimitar el nivel de participación y el ámbito de actuación (17.2)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFATURA													
		17.3	Potenciar el conocimiento y el acercamiento a la multiculturalidad como realidad social	L 2. 17.3 - 1	Establecer el marco de relaciones con entes sociales o asociaciones profesionales (17.3)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFATURA										Política acercamiento a la multiculturalidad			
				L 2. 17.3 - 2	Acercamiento hacia las distintas realidades culturales existentes en la Comunidad (17.3)	JEFES ÁREAS DE LA POLICÍA FORAL - GRUPO DE COMUNICACIÓN													
									IMPACTO ECONÓMICO TOTAL					CRONOGRAMA					

L - 2 ORGANIZACIÓN

IMPLANTAR UN MODELO ORGANIZATIVO INNOVADOR Y FLEXIBLE ORIENTADO HACIA UNA GESTIÓN EFICIENTE

2.3.- LÍNEA ESTRATÉGICA 3 (MODELO POLICIAL)

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD PRÓXIMO Y PROACTIVO SUSTENTADO EN LA INTELIGENCIA

Dos finalidades básicas suponen la implementación de esta Línea de Acción: reducir y mejorar los índices de criminalidad en Navarra y generar un entorno de convivencia más seguro a través de un sistema de seguridad preventivo próximo y proactivo al ciudadano.

La estrategia es apostar por un modelo policial adecuado para Navarra que optimice los recursos policiales, redefiniendo la actividad policial desde la patrulla operativa actuante en un sistema preventivo y de investigación orientado por la inteligencia.

Para definir el modelo óptimo será preciso analizar factores tales como la ratio policial por cada 1000 habitantes, el despliegue y la cobertura del territorio, el cómputo horario y la jornada laboral de las distintos servicios policiales actuantes en Navarra. Finalmente, será crucial estimar el impacto económico del modelo seleccionado.

En este sentido la Línea Estratégica que posibilita un modelo policial enfocado al desarrollo de un sistema de seguridad próximo y proactivo, se estructura en nueve objetivos estratégicos, que a su vez se desarrollan mediante 22 objetivos operativos con sus correspondientes acciones.



LÍNEA ESTRATÉGICA 3				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico				Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO			
OBJ. EST. - 18 - Conceptos clave: Modelo policial, funciones y optimización recursos policiales							Ejercicio 2017				2017									
							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL	1T	2T	3T	4T						
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 18	OBJETIVOS OPERATIVOS	Consensuar con los interlocutores válidos el MODELO POLICIAL organizativo para NAVARRA para la optimización de los servicios policiales	18.1	Obtener la ratio adecuada para Navarra del nº policías / 1000 habitantes	L 3. 18.1 - 1	Conocer los indicadores clave sobre Seguridad Pública en Navarra (18.1)	ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (INTELIGENCIA) - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD									Indicadores clave Seguridad Pública				
					L 3. 18.1 - 2	Analizar los recursos policiales actuales en Navarra y su distribución territorial por especialidades (18.1)	JUNTA DE SEGURIDAD - COMITÉ DE COORDINACION										Estudio ratio policial en Navarra			
					L 3. 18.1 - 3	Considerar el cómputo anual de horas y la distribución de la jornada laboral (18.1)	JUNTA DE SEGURIDAD - COMITÉ DE COORDINACION													
			18.2	Conocer el módulo de coste de los servicios policiales en Navarra	L 3. 18.2 - 1	Conocer el coste funcional y estructural anual por policía (18.2)	GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR											Módulo coste Policía Foral		
					L 3. 18.2 - 2	Conocer el coste a nivel operativo y de gestión (18.2)	GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA													
					L 3. 18.2 - 3	Conocer el coste directo e indirecto (18.2)	GRUPO DE TRABAJO PARA EL PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA													
			18.3	Valoración de la ciudadanía navarra sobre la prestación de servicios por la Policía Foral	L 3. 18.3 - 1	Analizar los resultados del estudio sobre la presencia de la Policía Foral (18.3)	GT PLAN DIRECTOR											Encuesta ciudadanía navarra		
					L 3. 18.3 - 2	Analizar los resultados del estudio sobre la labor que desempeña la Policía Foral (18.3)	GT PLAN DIRECTOR													
					L 3. 18.3 - 3	Analizar los resultados del estudio sobre la ejecución de competencias de la Policía Foral en exclusividad o de forma compartida con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (18.3)	GT PLAN DIRECTOR													
			18.4	Modular el modelo policial compartido o de coexistencia actual	L 3. 18.4 - 1	Ampliar la presencia de la Policía Foral incrementando los recursos (18.4)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP											Acuerdos Junta de Transferencias		
					L 3. 18.4 - 2	Despliegue progresivo de la Policía Foral con la creación de nuevas comisarías territoriales u oficinas de atención policial (18.4)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR													
					18.5	Implantar el modelo policial de complementariedad o subsidiaridad	L 3. 18.5 - 1	Ejercer en exclusiva las competencias de tráfico y medio ambiente por la Policía Foral (18.5)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA											
			L 3. 18.5 - 2	Compartir las competencias de investigación y seguridad ciudadana entre las FCS presentes en Navarra (18.5)			COMITÉ Y COMISIONES DE COORDINACIÓN													
			L 3. 18.5 - 3	Continuar con el despliegue territorial para Policía Foral (18.5)			DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR													
			18.6	Implantar el modelo policial de exclusividad	L 3. 18.5 - 4	Incrementar los recursos policiales en Policía Foral y repliegue de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (18.5)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA													
					L 3. 18.6 - 1	Ejercer en exclusividad las competencias de seguridad ciudadana (18.6)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA													
					L 3. 18.6 - 2	Ejercer en exclusividad las competencias de tráfico (18.6)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA													
					L 3. 18.6 - 3	Ejercer en exclusividad las competencias de medio ambiente (18.6)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA													
					L 3. 18.6 - 4	Ejercer las competencias de investigación que no estén reservadas a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (18.6)	ACUERDO GOBIERNO DEL ESTADO + GOBIERNO DE NAVARRA													
OBJ. EST. - 19 - Conceptos clave: Presencia, instalaciones y despliegue							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL										
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 19	OBJETIVOS OPERATIVOS	Incrementar la PRESENCIA de la Policía Foral en el ámbito territorial de la Comunidad Foral para atender las necesidades en materia de seguridad pública	19.1	Estandarizar las instalaciones de las Comisarías de Policía Foral	L 3. 19.1 - 1	Establecer el diseño de la Comisaría tipo de PF (19.1)	AREA INSPECCION GENERAL									Estándar para las instalaciones de Policía Foral				
					L 3. 19.1 - 2	Realizar el análisis arquitectónico de los espacios destinados a las Oficinas de Atención Ciudadana (19.1)	AREA INSPECCION GENERAL													
					L 3. 19.1 - 3	Realizar el análisis arquitectónico de los espacios destinados para las personas detenidas (19.1)	AREA INSPECCION GENERAL													
					L 3. 19.1 - 4	Analizar las Comisarías conforme a criterios de Prevención de Riesgos Laborales (19.1)	AREA INSPECCION GENERAL - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES													
			19.2	Establecimiento de estándares mínimos de presencia por Comisarías y por Unidades Centrales	L 3. 19.2 - 1	Planificar con antelación suficiente los servicios asegurando el cumplimiento del estándar mínimo (19.2)	JEFS COMISARÍAS TERRITORIALES Y JEFS DE DIVISION										Estándares de presencia territorial de Policía Foral			
					L 3. 19.2 - 2	Homogeneizar los criterios para planificación de los servicios (19.2)	JEFS ÁREAS + JEFES DE LAS COMISARÍAS TERRITORIALES													
					L 3. 19.2 - 3	Consolidar el 1º despliegue de PF	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP													
					L 3. 19.2 - 4	Definir y establecer los criterios organizativos para el despliegue de PF	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFA TURIA PF										Crterios para el despliegue y ratios de recursos y medios técnico - policiales			
OBJ. EST. - 20 - Conceptos clave: Proactividad, proximidad y actividad preventiva							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL										
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 20	OBJETIVOS OPERATIVOS	Revisar el modelo de la patrulla policial para establecer un SISTEMA DE PREVENCIÓN PROACTIVA y de PROXIMIDAD a la ciudadanía	20.1	Definir el concepto de prevención proactiva y de proximidad	L 3. 20.1 - 1	Definir las características significativas de la patrulla policial preventiva y proactiva (20.1)	GT - AD HOC Nº 6 - ESTUDIO ESPECÍFICO									Patrullaje policial				
					L 3. 20.1 - 2	Identificar las actuaciones y actividades de la prevención proactiva y próxima (20.1)	GT - AD HOC Nº 6 - ESTUDIO ESPECÍFICO													
					L 3. 20.1 - 3	Homogeneizar intervenciones a través de la formación en el modelo de patrulla definido (20.1)	GT - AD HOC Nº 6 - ESTUDIO ESPECÍFICO													
			20.2	Implicar al ciudadano proactivo como elemento clave del sistema de prevención	L 3. 20.1 - 4	Formar a los policías en habilidades sociales (20.1)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS													
					L 3. 20.2 - 1	Ampliar la información sobre la justificación de la actividad preventiva (20.2)	GT PLAN DIRECTOR													
					L 3. 20.2 - 2	Potenciar la autoprotección del ciudadano como elemento clave del sistema de prevención (20.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN											Autoprotección ciudadana		
					L 3. 20.2 - 3	Evaluar de resultados de las actividades preventivas (20.2)	GT - AD HOC Nº 7 - ESTUDIO ESPECÍFICO													
OBJ. EST. - 21 - Conceptos clave: Investigación, inteligencia y equipos multidisciplinares							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL										
OBJETIVO ESTRATÉGICO- 21	OBJETIVOS OPERATIVOS	Desarrollar la INTELIGENCIA POLICIAL orientada hacia la prevención y la investigación con el fin de reducir la tasa de criminalidad	21.1	Definir un modelo integral de Inteligencia	L 3. 21.1 - 1	Integrar la información necesaria para desarrollar la inteligencia en la Policía Foral (21.1)	ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (INTELIGENCIA)									Modelo integral e integrado de inteligencia policial				
					L 3. 21.1 - 2	Desarrollar herramientas eficaces para captar, procesar y analizar la información (21.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO													
					L 3. 21.1 - 3	Procesar la información para su posterior explotación y difusión (21.1)	ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (INTELIGENCIA) - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD										PNT's Inteligencia			
			21.2	Aplicación de la inteligencia en la actividad investigación y prevención	L 3. 21.2 - 1	Planificar, a través de la inteligencia, la prevención e investigación (21.2)	JEFS ÁREAS + ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (INTELIGENCIA)													
					L 3. 21.2 - 2	Evaluar la aplicación de la inteligencia mediante su contraste con los indicadores clave de la seguridad pública (21.2)	ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (INTELIGENCIA) - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CALIDAD													
						IMPACTO ECONÓMICO TOTAL				CRONOGRAMA										

Despliegue de Plan Estratégico 2016-2020

LÍNEA ESTRATÉGICA 3				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico				Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO	
							Ejercicio 2017				2017							
							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL	1T	2T	3T	4T				
OBJ. EST. - 22 - Conceptos clave: Proceso IOTP, instrucción y acceso a las unidades de investigación																		
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 22</div> <div>Implantar el MODELO de INVESTIGACIÓN POLICIAL que mejore la EFICACIA y la EFICIENCIA en el esclarecimiento de los ilícitos penales</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	22.1	Mejorar la investigación y la instrucción de los ilícitos penales	L 3. 22.1 - 1	Desarrollo del procedimiento de Inspección Ocular Técnico Policial (22.1)	DIVISIÓN DE POLICÍA CIENTÍFICA										IOTP en Policía Foral		
				L 3. 22.1 - 2	Promover la mejora en la instrucción de atestados (22.1)	INSTRUCTORES ATESTADOS												
				L 3. 22.1 - 3	Desarrollar el procedimiento de investigación (22.1)	AREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL												
				L 3. 22.1 - 4	Incrementar la comunicación con Fiscalía en el desarrollo de la investigación (22.1)	JEFATURA + AREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL												
		22.2	Adecuar la organización y el funcionamiento a las necesidades de investigación	L 3. 22.2 - 1	Adecuar la organización de la investigación a las demandas actuales (22.2)	AREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL												
				L 3. 22.2 - 2	Establecer las prioridades de las actividades de investigación (22.2)	AREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL												
				L 3. 22.2 - 3	Establecer los criterios para acceder y permanecer en las unidades de investigación (22.2)	GT - AD HOC Nº 10 - ESTUDIO ESPECÍFICO												
				L 3. 22.2 - 4	Implantar un sistema flexible que posibilite la investigación (22.2)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP												
OBJ. EST. - 23 - Conceptos clave: Policía científica, externalización y avances tecnológicos																		
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 23</div> <div>Potenciar los servicios de POLICÍA CIENTÍFICA para satisfacer las necesidades de investigación</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	23.1	Redimensionar las unidades de Policía Científica	L 3. 23.1 - 1	Establecer la unidad de Policía Científica en la Comisaría de Tudela (23.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + DIRECCIÓN GENERAL DE INTERIOR + JEFATURA												
				L 3. 23.1 - 2	Establecer los criterios para el acceso y permanencia en las unidades de Policía Científica (23.1)	GT - AD HOC Nº 11 - ESTUDIO ESPECÍFICO - DGFP												
		23.2	Mejorar los servicios de Policía Científica	L 3. 23.1 - 3	Incorporar los avances tecnológicos y científicos (23.1)	AREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO												
				L 3. 23.2 - 1	Obtener la certificación ISO 17/025 para ensayos forenses de Iofoscopia (23.2)	JEFE DIVISIÓN POLICÍA CIENTÍFICA (23.2)												
				L 3. 23.2 - 2	Seguimiento de la Carta de Servicios de las Brigada de Laboratorio (23.2)	DIVISIÓN DE POLICÍA CIENTÍFICA										Carta de Servicios Brigada de Laboratorio		
				L 3. 23.2 - 3	Introducir mejoras en el procedimiento de externalización de muestras y evidencias(23.2)	JEFE DIVISIÓN POLICÍA CIENTÍFICA										PNT - Externalización muestras		
				L 3. 23.2 - 4	Participar en foros de expertos (23.2)	DIVISIÓN DE POLICÍA CIENTÍFICA												
OBJ. EST. - 24 - Conceptos clave: SIP, comunicaciones y coordinación																		
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 24</div> <div>Incrementar la COOPERACIÓN y COORDINACIÓN con las Policías Locales de Navarra mediante la implantación de un único sistema de información policial para la mejora de la seguridad pública</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	24.1	Implementar el sistema único de información policial para las Policías de Navarra	L 3. 24.1 - 1	Suscripción de convenios con las entidades locales (24.1)	DEPARTAMENTO DE INTERIOR + ENTIDADES LOCALES										Convenios colaboración SIP		
				L 3. 24.1 - 2	Implementar el Sistema de Información Policial, soporte del modelo policial (24.1)	ENTIDADES LOCALES - BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO - DGI												
		24.2	Coordinación de las actividades policiales	L 3. 24.1 - 3	Desarrollar la metodología de la prevención e investigación a través de la inteligencia en las PPLL (24.1)	DIVISION DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA												
				L 3. 24.2 - 1	Potenciar la actividad de los órganos colegiados (24.2)	SERVICIO DE DESARROLLO DE POLÍTICAS DE SEGURIDAD										Acuerdos Órganos Colegiados		
				L 3. 24.2 - 2	Desarrollo de Protocolos de actuación conjuntos entre PF y PPLL (24.2)	JEFE ÁREAS + JEFE PPLL												
				L 3. 24.2 - 3	Informar a las PPLL de las actuaciones de PF (24.2)	CENTRO DE COORDINACIÓN Y MANDO										Plan comunicación externo - Obj Est 7		
				L 3. 24.2 - 4	Analizar la implantación de un sistema común e integrado de comunicaciones (24.2)	DGI - JEFE DE POLICIA FORAL- ENTIDADES LOCALES												
OBJ. EST. - 25 - Conceptos clave: BBDD's, cooperación e idiomas																		
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 25</div> <div>Impulsar la COOPERACIÓN POLICIAL autonómica, nacional e internacional para la persecución de la delincuencia afianzando la presencia de la organización en todos los foros</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	25.1	Mejorar el sistema de acceso a las Bases de datos de interés policial	L 3. 25.1 - 1	Revisar todos los protocolos existentes para la cooperación nacional e internacional (25.1)	JEFATURA POLICIA FORAL Y JEFE DE AREA										Protocolos cooperación policial		
				L 3. 25.1 - 2	Asegurar la operatividad de las herramientas informáticas para la cooperación policial (25.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLÓGICO												
				L 3. 25.1 - 3	Actualizar los sistemas de información y las bases de datos de la organización para la cooperación (25.1)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO												
				L 3. 25.1 - 4	Identificar los foros de cooperación e incrementar la presencia de la organización (25.1)	JEFATURA - JEFE DE AREA DE INVESTIGACION CRIMINAL Y ENLACE												
		25.2	Incrementar la participación en los Órganos Colegiados y de enlace operativo	L 3. 25.2 - 1	Desarrollar una estrategia territorial para la organización asegurando la cooperación con los territorios limítrofes con Navarra (25.2)	GT - AD HOC Nº 11 - ESTUDIO ESPECÍFICO										Política estrategia territorial		
				L 3. 25.2 - 2	Potenciar la formación en idiomas comunitarios para el personal de Policía Foral (25.2)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS												
OBJ. EST. - 26 - Conceptos clave: Seguridad subjetiva, víctimas del delito																		
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 26</div> <div>Mejorar el grado de percepción de la SEGURIDAD SUBJETIVA de los ciudadanos para promover la paz social</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	26.1	Conocer y dar una adecuada respuesta a la realidad de la victimología social de Navarra	L 3. 26.1 - 1	Realización un estudio sobre victimología social en Navarra (26.1)	GT - AD HOC Nº 12 - ESTUDIO ESPECÍFICO										Estudio victimología social en Navarra		
				L 3. 26.1 - 2	Desarrollar el modelo policial cuidando la atención a las víctimas (26.1)	AREA DE INVESTIGACION CRIMINAL Y AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA												
		26.2	Generar confianza en la ciudadanía para que se sienta más segura	L 3. 26.2 - 1	Fomentar la relación con los grupos de interés modulando sus necesidades y expectativas (26.2)	JEFATURA + ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL												
				L 3. 26.2 - 2	Identificar las amenazas a la paz social y al bienestar (26.2)	GT - AD HOC Nº 13 - ESTUDIO ESPECÍFICO											Amenazas de la paz social	
				L 3. 26.2 - 3	Incrementar los servicios de prevención y evaluar los resultados (26.2)	AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA												
				L 3. 26.2 - 4	Relacionar la delincuencia latente en la sociedad y medir los niveles emocionales de seguridad de las personas (alerta-activación-alarma) (26.2)	GT - AD HOC Nº 13 - ESTUDIO ESPECÍFICO												
				L 3. 26.2 - 5	Participación en los medios de comunicación y en los foros especiales (26.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN										Plan comunicación externo - Obj Est 7		
				L 3. 26.2 - 6	Fomentar las acciones divulgativas (26.2)	GRUPO DE COMUNICACIÓN												
												CRONOGRAMA						

2.4.-.- LÍNEA ESTRATÉGICA 4 (ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS)

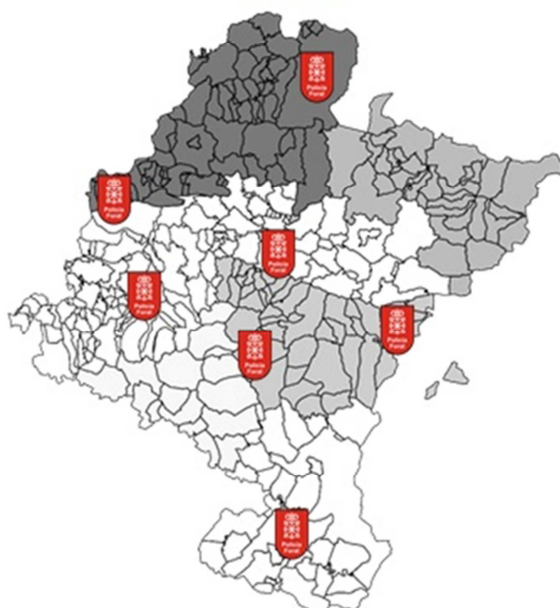
ASUNCIÓN EN EXCLUSIVIDAD Y DE FORMA PROGRESIVA DE LAS COMPETENCIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA

La última de las líneas estratégicas a implementar supone negociación política para constituir definitivamente a la Policía Foral como la policía de referencia en Navarra a través de la asunción progresiva y escalonada de competencias en materia de seguridad pública.

En esta línea se analiza el coste de los servicios policiales y se presenta el impacto socio-económico que se estima tendrá la implementación del presente plan estratégico.

Para asumir en exclusividad y de forma progresiva las competencias de seguridad pública, se contemplan cinco objetivos estratégicos y 10 objetivos operativos con sus correspondientes acciones.

COMISARIAS DE LA POLICIA FORAL EN NAVARRA
AÑO 2016



**PRESENCIA
LABOR
COMPETENCIAS**



L - 4 ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS

ASUNCIÓN EN EXCLUSIVIDAD Y DE FORMA PROGRESIVA LAS COMPETENCIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA

LINEA ESTRATÉGICA 4				Plan de actuaciones clave		RESPONSABLE	Impacto económico				Cronograma 2017-2018				Documento Ejecutivo	RESULTADOS	K.P.I. RENDIMIENTO				
							Ejercicio 2017				2017										
							Cap I	Cap II	Cap VI	TOTAL	1T	2T	3T	4T							
OBJ. EST. - 27 - Conceptos clave: Policía integral, expectativas ciudadanas y atención ciudadana																					
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 27</div> <div>Avanzar en el DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN con el objetivo de ser la POLICÍA DE REFERENCIA para la sociedad navarra</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	27.1	Adaptar la estructura orgánica y funcional de la Policía Foral al modelo policial a implantar	L 4. 27.1 - 1	Definir las funciones y adecuar la organización a las mismas (27.1)	JEFE POLICIA FORAL Y JEFES DE AREA															
				L 4. 27.1 - 2	Adecuar la plantilla y la estructura de mando acorde a la estructura organizativa (27.1)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
				L 4. 27.1 - 3	Reducir el personal policial destinado a funciones administrativas y técnicas no policiales (27.1)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
		27.2	Analizar las expectativas ciudadanas como usuarios del servicio y evaluar los resultados de las actividades realizadas	L 4. 27.2 - 1	Potenciar las Oficinas de Atención Policial en las Comisarías y dinamizar el sistema de recogida de quejas, sugerencias y agradecimientos (27.2)	AREA DE INVESTIGACION CRIMINAL Y AREA DE INSPECCION GENERAL															
				L 4. 27.2 - 2	Mejorar la atención personalizada (27.2)	AREA DE INVESTIGACION CRIMINAL Y AREA DE INSPECCION GENERAL															
				L 4. 27.2 - 3	Asegurar los tiempos de respuesta de la Policía Foral (27.2)	AREA DE INSPECCION GENERAL															
				L 4. 27.2 - 4	Medir y referenciar el nivel de prestación de servicios (27.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD															
				L 4. 27.2 - 5	Explorar las expectativas ciudadanas en la atención policial (27.2)	GT PLAN DIRECTOR															
OBJ. EST. - 28 - Conceptos clave: Negociación y competencias,																					
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 28</div> <div>Asumir en exclusividad las COMPETENCIAS DE TRÁFICO y transportes para reducir la siniestralidad vial asegurando la fluidez en las vías de la Comunidad</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	28.1	Cumplimiento del Acuerdo Programático de la legislatura 2015-2019	L 4. 28.1 - 1	Negociar con el Estado la transferencia en exclusiva de las competencias en materia de tráfico (28.1)	DPTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICIA FORAL															
				L 4. 28.1 - 2	Reunión de la Junta de Transferencias (28.1)	DPTO INTERIOR															
				L 4. 28.1 - 3	Desarrollo de la aplicación informática para la tramitación del procedimiento sancionador en materia de tráfico (28.1)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD															
				L 4. 28.1 - 4	Realizar la Oferta Pública de Empleo de personal administrativo y Técnico de Administración Pública (28.1)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
		28.2	Mejorar en la prestación del servicio al ciudadano y la eficiencia en la acción	L 4. 28.2 - 1	Ampliación de la plantilla orgánica de la unidad de tráfico (28.2)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
				L 4. 28.2 - 2	Formación en materia de tráfico (28.2)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS															
				L 4. 28.2 - 3	Inversión en recursos materiales (vestuario, automoción, comunicaciones, medios técnicos) (28.2)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 28.2 - 4	Evaluación en la prestación del servicio conforme objetivo estratégico 27 (28.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD															
OBJ. EST. - 29 - Conceptos clave: Seguridad medioambiental y ecología																					
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 29</div> <div>Desarrollar de forma exclusiva la FUNCIONES PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE para asegurar la prevención, la inspección y la calidad medioambiental en el territorio de la Comunidad Foral</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	29.1	Cumplimiento del Acuerdo Programático de la legislatura 2015-2019	L 4. 29.1 - 1	Ampliar la plantilla orgánica de la unidad de protección medioambiental (29.1)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
				L 4. 29.1 - 2	Inversión en recursos materiales (vestuario, automoción, comunicaciones) (29.1)	DGI - JEFE POLICIA FORAL - DIVISION GENERAL TECNICA															
		29.2	Mejorar en la prestación del servicio al ciudadano y la eficiencia en la acción	L 4. 29.2 - 1	Mejorar los procedimientos de coordinación con los Departamentos competentes en la materia (29.2)	JEFE POLICIA FORAL Y JEFES DE AREA															
				L 4. 29.2 - 2	Adaptar las políticas medioambientales a la prevención, a la inspección y a la investigación (29.2)	JEFE DEL AREA DE SEGURIDAD INTERIOR Y JEFE BRIGADA PROTECCION MEDIOAMBIENTAL															
				L 4. 29.2 - 3	Modernizar la actividad preventiva, operativa y de gestión de la Unidad de Protección del medioambiental a través de la digitalización y las nuevas tecnologías (29.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD															
				L 4. 29.2 - 4	Formación para la protección medioambiental y especialización en la materia de los miembros de la Unidad (29.2)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS															
				L 4. 29.2 - 5	Establecer y homologar los criterios de actuación de las Unidades (29.2)	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD Y BRIGADA PROTECCION MEDIOAMBIENTAL															
				L 4. 29.2 - 6	Evaluación en la prestación del servicio conforme objetivo estratégico 27 (29.2)	BRIGADA DE DESARROLLO TECNOLOGICO Y CALIDAD															
OBJ. EST. - 30 - Conceptos clave: Seguridad ciudadana y seguridad pública, entornos para la seguridad																					
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 30</div> <div>Asumir en exclusividad las competencias de SEGURIDAD CIUDADANA y ORDEN PÚBLICO para mejorar la seguridad de los ciudadanos</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	30.1	Cumplimiento del Acuerdo Programático de la legislatura 2015-2019	L 4. 30.1 - 1	Negociar con el Estado la transferencia en exclusiva de las competencias en materia de seguridad ciudadana y orden público (30.1)	DPTO INTERIOR - MINISTERIO INTERIOR															
				L 4. 30.1 - 2	Reunión de la Junta de Transferencias (30.1)	GOBIERNO DE NAVARRA Y MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS															
				L 4. 30.1 - 3	Ampliación del despliegue territorial de la Policía Foral según actividad poblacional y el mapa delincencial (30.1)	DPTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICIA FORAL															
				L 4. 30.1 - 4	Ampliación de la plantilla orgánica de la unidad de seguridad ciudadana (30.1)	DPTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICIA FORAL - DGFP															
				L 4. 30.1 - 5	Formación en materia de seguridad ciudadana (30.1)	ESCUELA DE SEGURIDAD Y EMERGENCIAS															
				L 4. 30.1 - 6	Inversión inmobiliaria (30.1)	DPTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICIA FORAL - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 30.1 - 7	Inversión en recursos materiales (vestuario, automoción, medios técnicos) (30.1)	DPTO INTERIOR - DGI - JEFE POLICIA FORAL - DIVISION GENERAL TECNICA															
		30.2	Mejorar en la prestación del servicio al ciudadano y la eficiencia en la gestión	L 4. 30.2 - 1	Evaluación en la prestación del servicio conforme objetivo estratégico 27 (30.2)																
OBJ. EST. - 31 - Conceptos clave: Contabilidad analítica, escenarios e impacto																					
<div>OBJETIVO ESTRATÉGICO - 31</div> <div>EVALUAR ECONÓMICAMENTE la implantación progresiva del Plan Director para determinar su grado de VIABILIDAD</div>	OBJETIVOS OPERATIVOS	31.1	Conocer el módulo de coste de los servicios policiales en Navarra	L 4. 31.1 - 1	Conocer el coste funcional y estructural anual por policía (Referencia Objetivo estratégico 18)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 31.1 - 2	Conocer el coste a nivel operativo y de gestión (Referencia Objetivo estratégico 18)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 31.1 - 3	Conocer el coste directo e indirecto (Referencia Objetivo estratégico 18)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 31.1 - 4	Obtener el impacto económico asociado al modelo policial implantado (31.1)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
		31.2	Conocer el impacto socioeconómico	L 4. 31.2 - 1	Determinar los criterios que informan sobre el impacto socioeconómico (31.2)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 31.2 - 2	Analizar los criterios en cada uno de los escenarios y modelos propuestos (31.2)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															
				L 4. 31.2 - 3	Obtener la evaluación del impacto (31.2)	GT PLAN DIRECTOR - DIVISION GENERAL TECNICA															

L - 4 ASUNCIÓN DE COMPETENCIAS

ASUNCIÓN EN EXCLUSIVIDAD Y DE FORMA PROGRESIVA LAS COMPETENCIAS DE SEGURIDAD PÚBLICA