



POLICÍA NACIONAL CIVIL
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

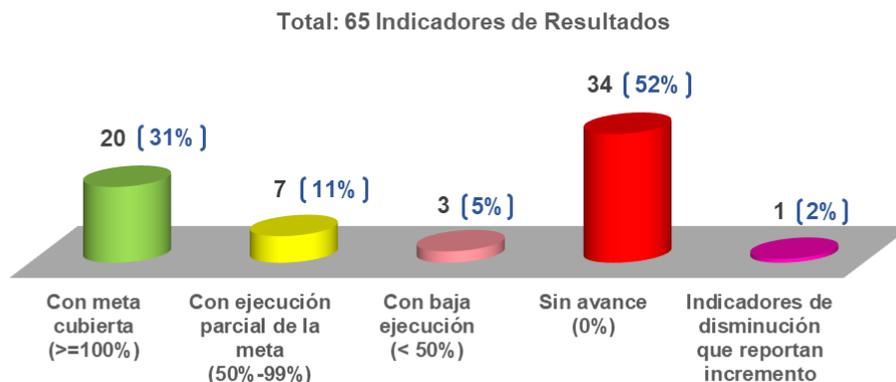
INFORME DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE METAS DEL POA
“DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL Y TALENTO HUMANO”

PERIODO: ENERO - DICIEMBRE DE 2020

SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2021

I. INDICADORES:

SITUACIÓN DE INDICADORES DE RESULTADOS



NOTAS:

a) De los 20 indicadores que cubrieron la meta, 4 las superaron de manera significativa, estos son:

1. Beneficiarios de empleados fallecidos, beneficiados a través de seguros y pensiones (690% de ejecución).
2. Ayudas gestionadas para empleados para gastos funerarios a por fallecimiento de familiares (2069% de ejecución).
3. Personal administrativo beneficiado en procesos de formación (430% de ejecución).
4. Formadoras y formadores capacitados en equidad e igualdad de género (360% de ejecución).

b) Siete indicadores presentaron una ejecución parcial de meta entre el 50% y 92%, estos son:

No.	INDICADOR DE RESULTADOS	AVANCE	TOTAL (ACUMULADO)	% DE AVANCE
1	Cantidad de empleados beneficiados con ayuda por enfermedad grave.	Prog.	72	81%
		Ejec.	58	
2	Cantidad de Empleados beneficiados con Enfermedad Crónica Degenerativa.	Prog.	60	60%
		Ejec.	36	
3	Cantidad de personas beneficiadas a través de seguros por invalidez o pérdida de miembros.	Prog.	156	57%
		Ejec.	89	
4	Informe de supervisión de las condiciones de las instalaciones hidráulicas en las instalaciones de la División de Bienestar Policial y Talento Humano.	Prog.	12	92%
		Ejec.	11	
5	Informe de actividades realizadas en apoyo a las jornadas institucionales de limpieza.	Prog.	3	67%
		Ejec.	2	
6	Informe elaborado sobre el registro de personal capacitado en género y violencia de género (interno y externo).	Prog.	12	50%
		Ejec.	6	
7	Evaluación del desempeño de los años 2018 y 2019 realizada.	Prog.	2	50%
		Ejec.	1	

c) Tres indicadores presentaron una baja ejecución de meta entre 10% y 21%, según detalle:

No.	INDICADOR DE RESULTADOS	AVANCE	TOTAL (ACUMULADO)	% DE AVANCE
1	Personas beneficiadas a través del Fidecomiso.	Prog.	84	21%
		Ejec.	18	
2	Informe de seguimiento al cumplimiento del Plan de Formación 2020.	Prog.	8	13%
		Ejec.	1	
3	Personal policial y administrativo beneficiado con ayudas para acceder a educación media y superior.	Prog.	100	10%
		Ejec.	10	

d) Veintiséis indicadores no reportan avances en la ejecución de metas (0% de ejecución):

No.	INDICADOR DE RESULTADOS	AVANCE	TOTAL (ACUMULADO)	% DE AVANCE
1	Propuesta de incremento de un 16% en el ingreso monetario del personal policial de nivel básico, elaborada y presentada a la Superioridad.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
2	Cantidad de personal beneficiado a través de talleres de pintura y guitarra.	Prog.	90	0%
		Ejec.	0	
3	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en el cuidado y preservación del medio ambiente.	Prog.	60	0%
		Ejec.	0	
4	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en reciclaje de materiales.	Prog.	60	0%
		Ejec.	0	
5	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en clasificación de desechos sólidos.	Prog.	60	0%
		Ejec.	0	
6	Informe de seguimiento de personal capacitado en Sensibilización Ambiental; protección del medio ambiente y biodiversidad y programa formativo básico medio ambiental.	Prog.	8	0%
		Ejec.	0	
7	Jornadas de atención en diferentes temas de salud ocupacional diseñadas.	Prog.	3	0%
		Ejec.	0	
8	Manual de contratación de personal con enfoque de género, revisado y aprobado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
9	Taller para socializar el Manual de contratación de personal con enfoque de género, desarrollados.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
10	Taller para socializar el Manual de inducción de personal con enfoque de género.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
11	Taller para socializar el Manual de Traslados, Permutas y Comisiones de Servicio, con enfoque de género.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	

...continuación

12	Talleres de socialización del diagnóstico sobre participación equitativa de hombres y mujeres del área administrativa en los procesos de formación.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
13	Instructivo para Fomentar la participación equitativa de mujeres en los procesos de nuevo ingreso, elaborado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
14	Campaña para fomentar la participación de las mujeres a la carrera policial, desarrollada.	Prog.	2	0%
		Ejec.	0	
15	Instructivo con criterios de género para la asignación de puestos de jefatura con equidad e igualdad de género, elaborado y aprobado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
16	Personal de las Unidades Contraloras, capacitado en perspectiva de género en la función policial, alcanzada.	Prog.	30	0%
		Ejec.	0	
17	Personal que atiende las Unidades de Atención Especializadas, capacitados.	Prog.	12	0%
		Ejec.	0	
18	Diagnóstico de necesidades de formación del personal administrativo, elaborado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
19	Plan de formación para personal administrativo, elaborado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
20	Personal capacitado en el territorio a través de los formadores y formadoras de género.	Prog.	200	0%
		Ejec.	0	
21	Gestionar un Programa de transversalización en Género en los cursos de ascenso, aprobado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
22	Gestionar capacitación para Personal de planificación y elaboración de presupuesto, en perspectiva de género en la función policial.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
23	Gestionar capacitación para Personal de la Unidad de Comunicaciones en perspectiva de género en la función comunicacional.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
24	Gestionar capacitación para Personal policial que trabaja en la captación, tratamiento y análisis de información policial, en perspectiva de género en la función policial.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
25	Diagnóstico de participación de hombres y mujeres en procesos formativos, elaborado y aprobado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
26	Jornadas de Sensibilización del personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano en Equidad e Igualdad de género de la PNC, desarrolladas.	Prog.	3	0%
		Ejec.	0	
27	Nomina remitida al Centro de Formación y Capacitación Institucional, del personal de la División capacitado en tema de Equidad de Género y Violencia de Género.	Prog.	3	0%
		Ejec.	0	
28	Personal de la dependencia sensibilizado en el Código de Ética Policial	Prog.	50	0%
		Ejec.	0	
29	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en la prevención y combate a la corrupción	Prog.	50	0%
		Ejec.	0	
30	Modelo diseñado de Gestión de Recursos Humanos.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
31	Manual Doctrinario del Modelo de Liderazgo Institucional, elaborado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
32	Personal de la institución capacitado en Liderazgo.	Prog.	30	0%
		Ejec.	0	
33	Plan para la Investigación de Necesidades de Capacitación año 2021, elaborado	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
34	Personal capacitado a través de cursos de Idiomas (Ingles y Portugués) para el personal policial.	Prog.	100	0%
		Ejec.	0	

- e) El indicador “Cantidad de resmas de papel utilizadas en el mes”, considerado como un indicador de disminución, presentó un incremento del 17% en el consumo con respecto a lo programado.

II. COSTOS DE OPERACIÓN:

La División de Bienestar Policial y Talento Humano durante el período evaluado obtuvo un costo aproximado de operación de **\$4,093,212.09**, según detalle por rubro:

RUBRO	Ene - Mar 2020	Abr - Jun 2020	Jul - Sept 2020	Oct - Dic 2020	TOTAL	%
Remuneraciones pagadas al personal	\$792,635.01	\$876,503.53	\$790,059.88	\$891,356.42	\$3,350,554.84	81.9%
Alimentación / Régimen de Disponibilidad	\$68,730.00	\$113,055.07	\$114,502.49	\$119,844.00	\$416,131.56	10.2%
Combustible	\$5,928.01	\$4,745.14	\$1,410.90	\$4,496.60	\$16,580.65	0.4%
Fondo Circulante / Caja Chica	\$5,667.51	\$9,962.02	\$4,735.57	\$4,824.02	\$25,189.12	0.6%
Arrendamientos	\$6,457.14	\$6,457.14	\$6,457.14	\$6,457.14	\$25,828.56	0.6%
Suministros varios recibidos	\$21,521.04	\$13,556.55	\$19,854.16	\$23,747.27	\$78,679.02	1.9%
Mantenimiento de Equipo Especial	\$393.24	\$2,153.96	\$393.24	\$393.24	\$3,333.68	0.1%
Pago de Servicios Básicos	\$44,555.37	\$47,402.71	\$40,842.28	\$44,114.30	\$176,914.66	4.3%
Total	\$945,887.32	\$1,073,836.12	\$978,255.66	\$1,095,232.99	\$4,093,212.09	100%

NOTA: Se observa un incremento del 15.8% en el costo de operación del cuarto trimestre con respecto al primero (\$149,345.67).

III. POLÍTICAS INSTITUCIONALES:

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL (PIGA)

La División de Bienestar Policial y Talento Humano ha establecido en su POA 2020, **diez** indicadores de resultados a fin de darle cumplimiento a la Política Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), reportando los siguientes avances en 6 de estos:

- Se elaboraron 12 informes de supervisión de condiciones de equipos asignados a la División.
- Se elaboraron 11 informes de supervisión de las condiciones de las instalaciones hidráulicas en los locales de la División.
- Se elaboraron 12 informes de verificación de condiciones de las instalaciones físicas de la División.
- Se reporta un consumo de 1,686 resmas de papel bond. Dicho consumo reporta un incremento del 17% con respecto a la meta programada para el período.
- Se elaboraron 12 informes de verificación de las condiciones de limpieza en el local asignado a la División.
- En apoyo a las jornadas institucionales de limpieza, se realizaron 2 jornadas de limpieza.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO (PIEIG)

La División de Bienestar Policial y Talento Humano ha establecido en su POA 2020, **veintiocho** indicadores de resultados a fin de darle cumplimiento al Tercer Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG); reportándose avances únicamente en 8 de estos, según detalle:

- Se revisó y actualizó el Manual de Inducción de Personal con enfoque de género,
- Se revisó y actualizó el Manual de Traslados, Permutas y Comisiones de Servicio, con enfoque de género.
- Se reportan 361 personas del área administrativa beneficiadas en procesos de formación.
- Se actualizó la Directiva para la realización de las Jornadas de Sensibilización de Equidad e Igualdad de Género, año 2020.
- Se capacitó a 72 formadoras y formadores en equidad e igualdad de género.
- Se elaboraron 6 informes sobre el registro de personal capacitado en género y violencia de género (interno y externo).
- Se realizó un informe sobre cantidad de mujeres y hombres de la División de Bienestar Policial y Talento Humano, beneficiados con la implementación de medidas de fomento y apoyo para la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.
- Se realizó un informe sobre casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral, atendidos dentro del personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano.

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

Además de los resultados mencionados en el seguimiento a las políticas institucionales, se reportan otros relacionados al quehacer de la División:

- 18 personas beneficiadas a través del Fideicomiso.
- 35 hijas e hijos de personal fallecido, beneficiados con becas de estudio.
- 331 familiares de empleados fallecidos, en concepto de cobro de seguros y pensiones.
- 95 ayudas a familiares para gastos funerarios por fallecimiento del empleado.
- 993 ayudas gestionadas para empleados para gastos funerarios por fallecimiento de familiares.
- Se gestionó ayuda para 58 empleados por padecimiento de enfermedad grave.
- Se gestionó ayuda para 36 empleados por padecimiento de enfermedad crónica degenerativa.
- 89 empleados beneficiados a través de seguros por invalidez o pérdida de miembros.
- 1,017 empleados beneficiados con ayuda por renta diaria por hospitalización.
- 56 presentaciones hechas por los grupos artísticos.
- Se elaboraron 12 informes sobre el apoyo brindado por el préstamo de las instalaciones del Centro Recreativo Bienestar Policial.
- Se elaboró el informe relacionado a la realización de la evaluación del desempeño del personal del año 2018.
- Se digitalizaron en el sistema 6,053 expedientes del personal de la PNC.
- Se elaboraron 12 informes estadísticos de plazas gestionadas y autorizadas por el Ministerio de Hacienda.
- Se realizó informe sobre reuniones con el Asesor de la Subdirección de Administración, para el análisis y replanteamiento del Plan de Formación 2020.

- Se aprobó el Plan de Formación año 2021.
- Se benefició a 10 empleados con ayudas para acceder a educación media y superior.

V. COMENTARIOS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

COMENTARIOS / OBSERVACIONES:

Después de evaluar el comportamiento de los indicadores de resultado establecidos en el Plan Operativo Anual de la División de Bienestar Policial y Talento Humano, durante el período de enero a diciembre de 2020, se hacen los siguientes comentarios:

- De los 65 indicadores evaluados, **20** presentaron resultados satisfactorios al lograr cubrir o superar el 100% de la meta programada; **7** reportan una ejecución parcial de meta entre 50% y 92%; **3** presentaron una baja ejecución de meta entre el 10% y 21%; **Un** indicador de reducción presentó incremento en su ejecución del 17% y **34** indicadores no reportan avance en la ejecución de metas; los cuales en su mayoría mencionan la justificación de que no hay avances debido a la situación de emergencia nacional por la pandemia COVID-19.
- El indicador de disminución relacionado con el consumo de papel bond, reporta un incremento del 17% en el consumo del mismo con relación a lo programado (246 resmas más).
- Es importante mencionar que los resultados en la ejecución del POA 2020, fueron afectados directa o indirectamente por la situación de la emergencia presentada por la pandemia de COVID-19.

RECOMENDACIONES:

Con el propósito de coadyuvar a la mejora continua del proceso de planeación estratégica, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Remitir todos los meses el seguimiento de metas del POA con sus respaldos (formatos PDF y Excel), durante los primeros 5 días hábiles del mes siguiente al mes ejecutado.
- Proporcionar información sobre los resultados y logros obtenidos en cada indicador de resultados, utilizando la columna de “OBSERVACIONES” de la matriz de seguimiento de acciones específicas, así como mencionar las justificaciones del incumplimiento de metas o cuando estas se sobrepasen muy significativamente.
- Resguardar los documentos de respaldo de la información de las ejecuciones reportadas en los seguimientos mensuales del POA (informes, asistencia a jornadas de sensibilización, gestiones realizadas, entre otros).