



**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 - JUNIO 2021

SAN SALVADOR, JULIO DE 2021

I. INDICADORES:

SITUACIÓN DE INDICADORES DE RESULTADOS



NOTAS:

a) Dos indicadores presentaron una ejecución parcial de meta, estos son:

No.	Indicadores	Avance	Total Acumulado	% de Avance
1	Ayudas gestionadas para empleados para gastos funerarios a por fallecimiento de familiares.	Prog.	480	88%
		Ejec.	420	
2	Cantidad de empleados beneficiados con ayuda por renta diaria por hospitalización	Prog.	540	81%
		Ejec.	439	

b) Un indicador reportó una baja ejecución de meta:

No.	Indicadores	Avance	Total Acumulado	% de Avance
1	Cantidad de personal beneficiado a través de talleres de pintura y guitarra.	Prog.	60	45%
		Ejec.	27	

c) Once indicadores no reportan avances en la ejecución de metas (0% de ejecución):

No.	Indicadores	Avance	Total Acumulado	% de Avance
1	Personas beneficiadas a través del Fidecomiso.	Prog.	24	0%
		Ejec.	0	
2	Hijas e hijos de personal fallecido, beneficiados con becas de estudios.	Prog.	8	0%
		Ejec.	0	
3	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en el cuidado y preservación del medio ambiente.	Prog.	30	0%
		Ejec.	0	
4	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en reciclaje de materiales.	Prog.	30	0%
		Ejec.	0	
5	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en clasificación de desechos sólidos.	Prog.	30	0%
		Ejec.	0	
6	Manual de contratación de personal con enfoque de género, revisado y aprobado.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
7	Jornadas de sensibilización del personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano en equidad e igualdad de género, desarrolladas.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
8	Nomina remitida al CFCI del personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano capacitado en tema de equidad de género y violencia de género.	Prog.	1	0%
		Ejec.	0	
9	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en el respeto y protección de los derechos humanos de las personas	Prog.	35	0%
		Ejec.	0	
10	Personal de la dependencia sensibilizado en el Código de Ética Policial	Prog.	25	0%
		Ejec.	0	
11	Personal de la División de Bienestar Policial y Talento Humano sensibilizado en la prevención y combate a la corrupción	Prog.	25	0%
		Ejec.	0	

Notas:

- En el primer indicador manifiestan que no hubo movimientos en el Fideicomiso.
- Para el sexto indicador reportan que dicha actividad en el cronograma de trabajo de la Línea VI de la Política de Género, se programó para septiembre y octubre. Sin embargo, no ha sido solicitada la autorización a la Unidad de Planificación para dicha reprogramación.
- Los nueve restantes indicadores no presentan justificación de su incumplimiento.

d) El indicador “Cantidad de resmas de papel utilizadas en el mes”, considerado como un indicador de disminución, presentó un incremento del 26% en el consumo con respecto a lo programado.

e) No se analizaron 9 indicadores debido a que no presentaban programación de metas para el período evaluado.

II. COSTOS DE OPERACIÓN:

La División de Bienestar Policial y Talento Humano durante el período evaluado obtuvo un costo aproximado de operación de **\$2,047,495.52**, según detalle por rubro:

RUBRO	Ene - Mar 2021	Abr - Jun 2021	TOTAL	%
Remuneraciones pagadas al personal	\$836,340.50	\$821,143.92	\$1,657,484.42	81.0%
Alimentación / Régimen de Disponibilidad	\$111,380.22	\$114,254.74	\$225,634.96	11.0%
Combustible	\$2,426.73	\$4,788.36	\$7,215.09	0.4%
Fondo Circulante / Caja Chica	\$6,698.59	\$8,446.28	\$15,144.87	0.7%
Suministros varios recibidos	\$31,546.70	\$33,680.28	\$65,226.98	3.2%
Pago de Servicios Básicos	\$37,587.08	\$39,202.12	\$76,789.20	3.8%
Total	\$1,025,979.82	\$1,021,515.70	\$2,047,495.52	100%

Nota: Se observa una leve disminución del 0.4% en los costos reportados en el segundo trimestre (\$4,464.12), con relación a los reportados en el primero.

III. POLÍTICAS INSTITUCIONALES:

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL (PIGA)

La División de Bienestar Policial y Talento Humano ha establecido en su POA 2021, nueve indicadores de resultados a fin de darle cumplimiento a la Política Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), reportando los siguientes avances:

- Se elaboraron 6 informes de supervisión de las condiciones de las condiciones de equipos asignados a la División.
- Se elaboraron 6 informes de supervisión de las condiciones de las instalaciones hidráulicas en las instalaciones de la División.
- Se elaboraron 6 informes de supervisión de las condiciones físicas de las instalaciones de la División.
- Se reporta un consumo de 942 resmas de papel bond.
- Se elaboraron 6 informes de verificación de las condiciones de limpieza en el local de la División.
- Se elaboró un informe sobre las actividades realizadas en campaña de limpieza realizada en la División.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO (PIEIG)

La División de Bienestar Policial y Talento Humano ha establecido en su POA 2021, nueve indicadores de resultados a fin de darle cumplimiento a la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG). Para el período evaluado, únicamente tres indicadores tenían programación de metas, sin embargo, ninguno reportó avances.

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

Además de los resultados mencionados en el seguimiento a las políticas institucionales, se reportan otros según detalle:

- 158 familiares de empleados fallecidos, beneficiados en concepto de cobro de seguros y pensiones.
- 75 ayudas brindadas a familiares para gastos funerarios por fallecimiento del empleado.
- 420 ayudas gestionadas para empleados para gastos funerarios por fallecimiento de familiares.
- Se gestionó ayuda para 43 empleados por padecimiento de enfermedad grave.
- Se gestionó ayuda para 32 empleados por padecimiento de enfermedad crónica degenerativa.
- 60 empleados beneficiados a través de seguros por invalidez o pérdida de miembros.
- 439 empleados beneficiados con ayuda por renta diaria por hospitalización.
- 125 presentaciones hechas por los grupos artísticos.
- 27 personas beneficiadas a través de talleres de pintura y guitarra.
- Se elaboraron 6 informes sobre el apoyo brindado por el préstamo de las instalaciones del Centro Recreativo Bienestar Policial.
- Se llevó a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño del Personal del año 2019, quedando pendiente la del año 2020.
- Se digitalizaron en el sistema 2,136 expedientes del personal de la PNC.
- Se elaboraron 6 informes estadísticos de plazas gestionadas y autorizadas por el Ministerio de Hacienda.

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 junio de 2021, se hacen los siguientes comentarios:

- De los 30 indicadores evaluados, **15** presentaron resultados satisfactorios al lograr cubrir o superar el 100% de la meta programada; **2** reportan una ejecución parcial de meta entre 81% y 88%; **1** reporta una baja ejecución del 45%; **11** no reportan avance en la ejecución de metas (0%) y **Un** indicador de disminución que reportó un incremento del 26% en su ejecución.
- El indicador de disminución relacionado con el consumo de papel bond, reportó un incremento en el consumo de 79 resmas. Esto con relación al consumo del mismo periodo del año 2020.
- No se analizaron 9 indicadores debido a que no presentaban programación de metas para el período evaluado.

RECOMENDACIONES:

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

- Analizar los factores que influyeron en los resultados de los indicadores con ejecución parcial, baja ejecución y los que no presentaron avance en la ejecución de metas, a fin de mejorar los resultados para el tercer trimestre del año.
- De acuerdo a la norma 14 literal “e” del Instructivo para la Formulación y Seguimiento del POA, se tiene hasta la primera quincena de agosto para poder reprogramar metas, siempre y cuando sea justificado y debido a un caso fortuito.
- 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).