



POLICÍA FORAL DE NAVARRA

PLAN DIRECTOR

PLAN ZUZENTZAILEA

ANEXO 5

**RESULTADOS EN LOS
GRUPOS DE INTERÉS**

DIRECCION GENERAL DE
INTERIOR
GOBIERNO DE NAVARRA

INDICE DE ENTREVISTAS

1. CONSEJERA DEL DEPARTAMENTO DE INTERIOR	3
2. DIRECTOR GENERAL DE INTERIOR	6
3. JEFE DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA	9
4. JEFES DE ÁREAS	11
5. JEFES DE DIVISIÓN	21
6. JEFES DE COMISARÍAS	38
7. JEFES DE BRIGADAS	48
8. JEFES DE GRUPO	54
9. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	61

INTRODUCCIÓN

En el presente Anexo se adjuntan, en su integridad, las entrevistas realizadas a los Grupos de Interés Internos. Para contextualizar los resultados que se exponen se presentan, en primer lugar, las dimensiones sobre las que se pretendía obtener información para el diagnóstico y, en segundo lugar, las preguntas concretas que iniciaban el diálogo con el interlocutor. Finalmente, se presentan completas las respuestas de las distintas personas entrevistadas con indicación del puesto de responsabilidad desde el que se han realizado las declaraciones, así como la fecha de las mismas.

DIMENSIONES ÁMBITO INTERNO

Se relacionan a continuación las dimensiones que interesa conocer desde la óptica interna del Grupo de Interés

1. Profesionalidad - calidad
2. Preparación
3. Cumplimiento de plazos
4. Respuesta policial
5. Disponibilidad e inmediatez

PREGUNTAS

Se relacionan a continuación la traslación a preguntas que interesa conocer desde la óptica externa del Grupo de Interés Internos, se le facilita los criterios que ayudan a conformar la dimensión.

1. PROFESIONALIDAD. Según su opinión, ¿los miembros de su Unidad con qué grado de profesionalidad y eficacia desempeñan su trabajo?
2. PREPARACIÓN. En línea con la anterior cuestión ¿qué nivel de preparación han alcanzado los miembros de su Unidad para la atención de las funciones que son de su competencia?
3. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS. En la actualidad en su Unidad ¿se cumplen los plazos de entrega de sus trabajos?
4. RESPUESTA POLICIAL ¿Está satisfecho con la respuesta policial que da su Unidad a los requerimientos de servicios que le son demandados?
5. DISPONIBILIDAD En relación a los servicios que presta su Unidad ¿qué grado de disponibilidad ha alcanzado con sus Unidades?

1.- CONSEJERA DEL DEPARTAMENTO DE
PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIA

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	FECHA
GI EX 5 - 0 2	CONSEJERA DE INTERIOR	2 8 / 0 6 / 2 0 1 6

Pregunta 1-¿Podría aportar su opinión respecto a la profesionalidad de los miembros de la Policía Foral?
En opinión de la entrevistada, en lo relativo a la profesionalidad la sensación es que la Policía Foral es profesional aunque su perspectiva no es completa todavía dado que tan sólo lleva un año al frente del Departamento y su opinión es parcial.

Pregunta 2.- Según su opinión, ¿qué grado de preparación técnica y nivel de especialización encuentra en las Unidades de la Policía Foral?. ¿En qué ámbitos se centran sus carencias y cuál puede ser la causa de ese déficit?

Considera, que tanto el grado de preparación técnica, como el nivel de especialización son elevados pero mejorables. No obstante, en las Comisaría Territoriales se constata un déficit de plantilla. En su opinión, se podía revertir la situación, con un refuerzo de efectivos.

Pregunta 3.- Desde su punto de vista, ¿en qué materias no hay presencia suficiente de las unidades de la Policía Foral?

Desde su punto de vista, no hay presencia suficiente en todos los ámbitos que trabaja Policía Foral pero la carencia se hace más patente en algunas materias como científica, judicial y de medio ambiente. En esta última materia esta mayor presencia es necesaria, lamentablemente, por algunos comportamientos incívicos. Una mayor presencia policial de estas Unidades de Policía Foral se podría abordar con mayor intensidad y ser valorada en la negociación con la Administración del Estado, una vez se componga, posibilitando así el repliegue del SEPRONA de la Guardia Civil.

Pregunta 4.- ¿La Policía Foral asume, en su opinión, los compromisos que adquiere?

Según su opinión, rotundamente sí y siempre en la medida de las posibilidades de la organización. En el año que lleva al frente del Departamento no ha apreciado ningún incumplimiento y, en este sentido, se vigila estrechamente el cumplimiento de los compromisos que se adquieren para poder hacerles frente.

Pregunta 5.- ¿Qué aspectos debe incluir, según su opinión, la Misión de la Policía Foral?

La atención ciudadana, básicamente, centrarse en una mayor prestación de esa función.

Pregunta 6.- En el mismo sentido, qué aspectos debe contener la Visión de dicha Institución?

En su opinión, hace falta una Policía Foral de mayor cercanía a la población para que se facilite al ciudadano un servicio también de ayuda, de apoyo y de orientación, en ocasiones. Que el ciudadano sepa por dónde articular una queja y poder derivarla al respectivo servicio de la Administración que corresponda cuando se entienda que no es suficiente la propia Policía Foral. Se debe escuchar, atender y, en su caso, derivar.

Pregunta 7.- Según su criterio ¿Qué valores deben estar presentes en la labor de los miembros de la Policía Foral y no lo están en el momento actual?

La proximidad y la cercanía al ciudadano son valores esenciales.

Pregunta 8.- En el momento actual considera Vd. que es viable la asunción plena y progresiva de competencias por la Policía Foral?

Considera que es viable plantearla pero que no es viable asumirla completamente ahora, sino hacerlo de forma progresiva. La asunción plena de competencias debe estar encima de la mesa, tal y como establece el Acuerdo Programático pero con esa doble perspectiva que supone, por una parte, el incremento de efectivos para Policía Foral por encima de la O.P.E. de este 2016 y, por otra parte, la nueva negociación con la Administración del Estado una vez que esté conformada.

La asunción plena de competencias debe estar planteada como “vocación de la Legislatura”, en todas las competencias como se exponen en el Acuerdo Programático: “en materia de tráfico y transportes, seguridad ciudadana, medio ambiente, espectáculos públicos, actividades clasificadas orden público”.

Pregunta 9.- Según su opinión qué modelo policial es el más adecuado para Navarra, ¿un modelo policial en el que las competencias sean compartidas o un modelo policial en que Policía Foral desempeñe las competencias de seguridad pública en exclusividad?

La segunda opción sin duda, un modelo policial en el que la Policía Foral de Navarra desarrolle todas las competencias en exclusiva.

Pregunta 10.- Por último, de cara a la mejora, ¿en qué aspectos debe avanzar la Policía Foral?

Según su opinión, la mejora pasa por dotar de medios suficientes a la organización y especialmente, en las Comisarías periféricas para poder atender mejor a la ciudadanía en ese modelo de una policía de proximidad que alcanzaremos en todo el territorio dotando mejor a las Comisarías. Es allí donde tenemos recursos humanos que tienen un buen conocimiento de la zona y de la problemática social que existe, de manera que se da una respuesta mucho más adecuada al ciudadano. Por otra parte, estas Comisarías tienen un territorio muy amplio que atender y si no disponen de medios se hace imposible cumplir la misión y tener presencia. Medios para todos y en todos los lugares es lo fundamental para desarrollar el modelo. Otra cosa es cuando desde las Unidades Centrales asisten a las Comisarías territoriales en intervenciones muy concretas o especializadas, pero con ello no se resuelve la atención continuada y permanente en todo el territorio, que es lo que se persigue desde el Departamento en general.

2.- DIRECTOR GENERAL DE INTERIOR

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	FECHA
GI EX 5 - 0 2	DIRECTOR GENERAL DE INTERIOR	21 / 0 6 / 2 0 1 6

Pregunta 1

Según el entrevistado, la profesionalidad es francamente alta; en cuanto a niveles de capacidad técnica es más que suficiente, le daría buena nota, al igual que a nivel ético y en eficacia, pero no es del todo buena en cuanto a eficiencia, ya que hay margen importante de mejora en la eficiencia de las Unidades, que deben diferenciar lo importante de lo que no es. Hace falta que las Unidades sepan claramente cuál es el objetivo de la organización y de su Unidad en concreto. En ocasiones se hacen esfuerzos desproporcionados en la organización que no son tan importantes para la sociedad y que responden más a sus propios intereses más que a intereses reales.

Pregunta 2

En general hay un alto nivel de preparación técnica, durante unos años la organización se ha volcado en preparar en conocimientos técnicos policiales, de legislación, de normativa, conocimientos técnico – tácticos de actuación, etc.. porque resultaba, de alguna manera más sencillo de hacer. Más complejo es ahondar en las relaciones interpersonales o al ciudadano, ahí nos encontramos ante un panorama más difuso y complejo, por tanto olvidado, ahí hay margen de avance.

Hay que ser capaces de realizar respuestas al ciudadano y atender de un modo más global y completo adaptado a la realidad que existe, que las actuaciones se contextualicen en el momento en el que se producen, para dar una atención más completa, personalizada y adaptada a la realidad que nos encontramos.

Pregunta 3

Según el entrevistado, se está presente en todas las necesidades de la población pero hay un desequilibrio en la presencia en las Comisarías periféricas y rurales. Fuera de Pamplona y su zona de influencia donde hay más que suficiente presencia existen lagunas en las Comisarías tanto en especialidades como a nivel general. El crecimiento de las Unidades periféricas se debe de considerar.

El actual modelo de Comisarías con 7 dependencias no es suficiente hay zonas muy alejadas en los distintos territorios. No hace falta 53 puntos como tiene la Guardia Civil pero entre 7 y 53 hay margen, se precisan más porque tanto la ubicación física de las Comisarías como el número de efectivos hace que exista una relación insuficiente en lo relativo a presencia en las citadas Comisarías actuales.

Pregunta 4

En opinión del entrevistado Policía Foral el modelo actual no ayuda a que, en la organización, se tenga conciencia completa del compromiso adquirido ya que al compartir competencias con otras FFCC se puede comprometer un servicio aunque a veces no lo logre dar íntegramente y sea apoyado desde fuera. Dicho ésto, en general, la Policía Foral si cumple con los compromisos que adquiere.

Pregunta 5

Según su criterio, lo fundamental es que la organización debe enfocarse a las necesidades de los ciudadanía, o mejor dicho, a cada ciudadano individualmente, de todos los ciudadanos y de todas las zonas de Navarra; garantizar la seguridad de cada uno en todos los lugares de Navarra de un modo más concreto con cada persona y no tan abstracto como es el concepto de ciudadanía.

Atender al ciudadano en un sentido más genérico de seguridad, siendo conscientes de que se presta un servicio las 24 horas del día y los 365 días del año en todo el territorio. Se debe atender también en otras funciones o necesidades que precise el ciudadano hasta que llegue el recurso especializado, teniendo un enfoque más a la ayuda y en cualquier tema que le pueda hacer falta. En su opinión, se suele olvidar que se centra la actuación en el ámbito de la seguridad pero existen labores que no son puramente policiales y que se pueden desarrollar, que son del tipo asistencial de manera que se rentabilice nuestra presencia en el territorio. Se trata de un concepto de servicio más amplio ayudando al ciudadano en aquello que necesite aunque no esté en nuestro específico ámbito de competencia.

Pregunta 6

En su opinión, se debe realizar una definición más clara de los servicios en cuanto a seguridad, tender a una homogeneización del servicio policial en todos los lugares de la Comunidad y tender hacia un modelo de servicio más cercano, más generoso, todo lo que se haga sea a lo que necesite el ciudadano y no lo que necesite la organización que ésta suele ser “esclava” de sus propias necesidades y objetivos. Ser generoso y mirar hacia el exterior.

Pregunta 7

Los valores están pero se debe potenciar lo positivo. Generosidad y altruismo, con una visión del servicio que se enfoque más a lo que necesita la ciudadanía y no las propias necesidades de la organización. En muchas ocasiones las organizaciones se vuelcan en satisfacer las necesidades de su empleados y no lo que precisa la ciudadanía, hay que ser más generoso.

Pregunta 8

En su opinión, la asunción de competencias debe ser progresiva y acorde con el Estado, así como escalonada en el tiempo. Para esta legislatura es razonable pensar que se llegue a la asunción en competencias que son naturales para la Policía Foral tales como Tráfico y Medio Ambiente, las demás deben seguir un proceso escalonado, todo de golpe no puede ser el Acuerdo Programático es muy ambicioso, en este sentido, pero debe seguir un proceso escalonado, hay que ordenarlo en el tiempo.

Pregunta 9

Hay que definir el modelo que, ahora es ineficiente en cuanto a coste para lo que oferta. El modelo policial debe informar que Policía Foral se hace cargo de la seguridad cotidiana y de utilidad para los ciudadanos de esta región y aquellas competencias que excedan ese ámbito territorial que puedan afectar al conjunto de Estado que las desarrollen sus propias FFCC. Las policías autonómicas debe prestar servicio en la Comunidad y en Unidades concretas y/o especializadas, todos dedicados a todo es un modelo ineficaz si comprobamos su elevado coste con el servicio que se ofrece.

Por otra parte, las Policías Locales deben replantearse, en el momento actual apenas se sostienen Pamplona y Tudela, el resto deberían integrarse en la policía de la Comunidad.

Pregunta 10

La Policía Foral necesita más disponibilidad de sus trabajadores, de más tiempo de trabajo, de más presupuesto y de una renovación importante de la plantilla. Una renovación ideológica o de mentalidad de gran parte de sus componentes.

Se precisa de un replanteamiento de las Comisarías y su distribución territorial, hace falta alguna Comisaría más. Por otra parte, se precisa un plan organizativo y funcional que informe sobre qué se quiere en cada una de las Comisarías, actualmente no existe uniformidad en el despliegue incluso físico, en unas instalaciones se han ocupado antiguos edificios de Camineros, en otras se comparte espacio con la Administración de Justicia. Con relación a la Comisaría Central se queda coja y mal ubicada si se pretende asumir competencias en todos los ámbitos se queda obsoleta e inoperante como se ha demostrado con el tema de los vehículos que han estado en una bajera en el barrio de San Jorge o en las instalaciones de Cordovilla donde han sufrido daños. Las propias instalaciones de Beloso que han sufrido obra tras obra y precisan ya un repaso completo.

A nivel de recursos Navarra descuenta del cupo el coste de la seguridad y para el cálculo utiliza el dato de coste de cada policía. En Navarra la realidad es que se invierte unos 2/3 de lo que deduce y es claramente insuficiente.

Por último, la Policía Foral precisa de una normativa que permita una organización más ágil y eficaz, que no tenga tantas cortapisas y condicionantes que resulte más fácil de modificar y que esté mucho más actualizada.

3.- JEFE DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	FECHA
GI EX 5 - 0 1	JEFE DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA	17 / 0 6 / 2 0 1 6

Pregunta 1.- ¿Podría aportar su opinión respecto a la profesionalidad de los miembros de la Policía Foral?

En opinión del entrevistado, la profesionalidad de los policías es más que aceptable actualmente en las unidades que tenemos. La gran mayoría de las personas son profesionales y responsables con buen desarrollo de su trabajo pese a la escasez con que se cuenta. En la organización existen un alto grado de autocrítica, destacando lo negativo y no valorando lo positivo.

Pregunta 2.- Según su opinión, ¿qué grado de preparación técnica y nivel de especialización encuentra en las Unidades de la Policía Foral?. ¿En qué ámbitos se centran sus carencias y cuál puede ser la causa de ese déficit?

La preparación técnica en las Unidades generalistas es buena y en las especialistas que tenemos actualmente centrales considera el entrevistado que tienen un nivel aceptable con posibilidades de mejora y los que están en las Comisarías territoriales están en un escalón inferior en cuanto a preparación.

Las mayores carencias, según su opinión, están ahora en Policía Científica y en Policía Judicial siendo la principal causa el perfil de las personas que acceden a dichas unidades.

Por otra parte, con otras unidades se está detectando un envejecimiento y pocas posibilidades de renovación de recursos.

Pregunta 3.- Desde su punto de vista, ¿en qué materias no hay presencia suficiente de las unidades de la Policía Foral?

Excepto en Tudela, en todas las Comisarías territoriales existe déficit de recursos en OAP ya definidas e instauradas. Por otra parte, hay que reforzar las funciones de Policía Judicial en las Comisarías territoriales e implantar la Policía Científica en Tudela, si se consiguen estos objetivos en estos tres años se sentiría satisfecho.

Pregunta 4.- ¿La Policía Foral asume, en su opinión, los compromisos que adquiere?

En opinión del entrevistado, lo intenta en todo caso. En el primer semestre del año se alcanza dando más o menos buena respuesta pero en el segundo semestre no se alcanza en cuanto hay incremento de demanda de servicios y se deben adecuar los servicios que se prestan a los recursos que se dispone.

Pregunta 5.- Qué aspectos debe incluir, según su opinión, la Misión de la Policía Foral?

Según el entrevistado debe incluir ser integral y la cercanía.

Pregunta 6.- En el mismo sentido, qué aspectos debe contener la Visión de dicha Institución?

La visión es despliegue, asunción de competencias, proactividad, utilidad y análisis de la información e inteligencia.

Pregunta 7.- Por último, según su criterio ¿Qué valores deben estar presentes en la labor de los miembros de la Policía Foral y no lo están en el momento actual?

Según su opinión, dos valores fundamentales: eficacia y equipo.

Pregunta 8.- De cara a la mejora, ¿en qué aspectos debe avanzar la Policía Foral?

Se debe avanzar en la especialización e incremento de nuestra presencia y en la calidad.

4.- JEFES DE ÁREA

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
100000	JEFE DEL ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL	11/04/2016

Pregunta 1

El entrevistado realiza un análisis de la profesionalidad de las distintas Unidades que componen su área empezando por la División de Comunicación y enlace operativo - CMC cuyo responsable tiene la formación necesaria para el puesto ya que trabaja con procedimientos, que se actualizan a través de reuniones de coordinación con 112 donde se analizan los problemas y se corrigen las deficiencias. Las herramientas informáticas son las de gestión de emergencias y no hay constancia que no se utilicen bien.

En cuanto a la División de Régimen Interno considera que para hacer lo que tiene que hacer tienen una formación basada en la experiencia y las bases asentadas por el Comisario Eduardo pero el jefe de la Unidad debería tener un perfil de titulación superior en Derecho porque ese es el ámbito del Procedimiento Sancionador al igual que en el ámbito de la calidad. El resto de los miembros de la Unidad como es para la tramitación de asuntos su formación es la correcta.

En lo relativo a la División General Técnica el jefe de División también precisa otro perfil para manejar el presupuesto, un presupuesto basado en indicadores, se precisa o bien un titulado superior en económicas o si se mantiene la actual jefatura sin formación técnica en este sentido, entonces se precisa se incorpore un TAP rama económica para solventar los problemas. El resto de personal como su labor es grabar facturas, pagos y gestión de caja o temas relacionados tienen la formación que tienen. El tema es el impulso de la gestión económica.

En cuanto a Recursos Humanos por el perfil de las 3 personas destinadas todos con titulación superior y con formación académica y profesional para el puesto, considera que están algo infrautilizados, ya que poseen demasiada formación para el trabajo que hacen. Por otra parte, al compartir labores con el personal de la DGI no están claros las funciones de unos y otros.

Por su parte, el grupo de Comunicación es un grupo con preparación técnica suficiente y titulación académica, así como con experiencia y están bastante capacitados.

En lo relativo a Recursos materiales también tienen formación para el trabajo que realizan la formación adecuada, desconoce las herramientas informáticas son las adecuadas. El jefe de Brigada necesitaría más formación en logística para dar un impulso a la Unidad, ahora trabajan basándose en la experiencia.

En Desarrollo Tecnológico el jefe de Brigada precisa tener un perfil más técnico aunque hace una buena labor tiene formación basada en la experiencia. Si se mantiene sería conveniente incorporar un técnico titulado en informática ya que hay desajustes al no contar la Unidad con un titulado. Se precisan 2 perfiles: un técnico informático y un experto en Organización.

Finalmente, el Grupo de Formación está adscrito a la ESEN.

Pregunta 2

Las Unidades han alcanzado una formación adecuada y exigida pero con mucho esfuerzo y dedicación pero que, actualmente, está atascada. En origen cuando se crearon las unidades se dio impulso pero ahora están atascados necesitan una reactivación.

Pregunta 3

En opinión del entrevistado, cuando se ha exigido algo en plazo lo cumplen pero se nota que no están acostumbrados a trabajar con muchas exigencias temporales y les supone un esfuerzo.

Pregunta 4

Totalmente no, está satisfecho por la voluntad, se da respuesta pero, en estos momentos se precisa un impulso, una innovación, hacer más cosas y mejor.

Pregunta 5

Sin ninguna apreciación al respecto, existe movilidad, disponibilidad al estar todos en el área no hay problemas e incluso los trabajos conjuntos con participación de personas de otras Unidades no hay problemas, en ese aspecto muy bien

De cara a la mejora, lo primero sería la calidad, es imprescindible retomar el tema de la calidad en Policía Foral y en especial en esta área, entre otras cosas habría que revisar todas las instrucciones y los PNT's y hacerlo de forma participada buscando la corresponsabilidad. El PNT debe tener una idea inicial de la Unidad que desarrolla la actividad, luego análisis por el jefe de área y después su regulación para divulgación e impulso. Otro tema es la estructura de la información, regular la información que se trata en Policía Foral, disponer de un catálogo policial bueno con el tratamiento adecuado por Tracasa y Desarrollo Tecnológico para integrar toda la información para que esté disponible para usarla. También es necesario revisar la estructura y el tratamiento de la red corporativa, hay que revisar todo y rediseñar una estructura de la información, analizando el nivel de acceso a la información y buscar la transversalidad y que no esté tan segmentada por áreas.

Otro tema urgente es el archivo, es necesario un estudio y análisis de los requerimientos de archivo para poder hacer el trasvase al Archivo General, actualmente cada uno archiva según su criterio y si no se cumple la normativa es imposible derivar la documentación al Archivo General. Otro aspecto importante es la relación funcional con las Comisarías que ahora dependen del Área de Inspección General pero en la práctica y por la vía del hecho dependen del área correspondiente. Seguridad Vial, Prevención, Ecológica y Atención y sólo gestionan el apoyo con recursos humanos, recursos materiales y mantenimiento. Hay que precisar y revisar los procedimientos entre jefe de área y comisarías porque hay deficiencias en el caso de servicios especiales hay que definir las responsabilidades en el servicio y actuar conforme a lo que establezca cada Orden de Servicio.

Otro aspecto a mejorar es con respecto a Régimen Interno y todo lo relacionado con la calidad que debe estar fuera de esa Unidad pero si en el área con un contenido más transversal para toda la Organización y personas con otro perfil ya que puede ser incompatible Régimen Interno y Calidad en sentido estricto. La División de Régimen Interno debe depender directamente de Jefatura pero la calidad de la División General Técnica o crear una Unidad específica con rango de Brigada de Calidad y Organización.

Otro tema de análisis es la duplicidad de funciones entre el Grupo de RRHH y el Servicio de Régimen Jurídico de la DGI. No tiene sentido que los temas se lleven en dos sitios o en uno o en otro. Si es en PF adscribir personal técnico o jurídico como un TAP rama jurídica y que no surjan disfunciones. Otra cuestión es la dimensión de los recursos en esta área no hay necesidad de más recursos pero si de definir su perfil. En este sentido, toda la gestión administrativa el responsable puede ser el perfil actual pero los empleados debiera no ser personal policial sino administrativo, obteniendo menor coste y mayor disponibilidad operativa.

Otro asunto es la cuestión de Control de Accesos se ha pasado de un tiempo en que llevaba todo PF a otro en que se externalizaba y ahora otra vez a PF. En su opinión, el control de accesos se está bien organizado y se dispone de las herramientas adecuadas debiera realizarse por parte de la seguridad privada y los policías a trabajar en la calle. En el tema de Comunicación se está proceso de cambio y PF va a tener más protagonismo teniendo una relación más directa con los medios y habrá que estar atento para no perjudicar la política comunicativa del Gobierno será precisa la confección de un Plan de Comunicación Externa e Interna de PF.

En el tema de la formación, en su opinión, se ha retrocedido al dejar la línea de la convalidación de la titulación y el abandono de los contenidos curriculares que se ha paralizado. También es importante con relación a la ESEN la detección de las necesidades formativas que se deben llevar desde esta área y, finalmente, tener un catálogo de puestos que requieran para su ocupación el conocimiento de, al menos, dos idiomas: inglés o francés o euskera para atención si así se requiere. Hay que impulsar el conocimiento de idiomas a través del INAP, el idioma debiera ser obligatorio para determinados puestos.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
200000	JEFE DEL ÁREA DE SEGURIDAD INTERIOR Y POLICÍA ADMINISTRATIVA	17/03/2016

Pregunta 1

En mi Área yo diría que, en general, el personal es bastante profesional, conocen su trabajo y actúan con motivación y profesionalidad sobrada. El área está bastante asentada y tienen adquiridos valores, ética y seriedad que hacen que tenga un funcionamiento ordenado. No obstante, la calidad podía mejorarse ya que hay cierto estancamiento, quizás por falta de una definición de objetivos y por carecer los miembros de las unidades de una visión de futuro. Se es eficaz aunque no se es tan eficiente y la calidad es francamente mejorable.

Pregunta 2

En opinión del entrevistado, los miembros de sus unidades están muy bien en cuanto a preparación técnica, tanto en la formación básica como en conocimientos obtenidos en el puesto, para lo que requiere el área están bastante preparados es un área anodina los trabajos están muy tasados en la relativo a vigilancia de edificios por ejemplo.

Pregunta 3

En el área, salvo Juegos y Espectáculos tenemos funciones muy tasadas y básicas, diríamos de patrullero básico analizando globalmente. No se establecen objetivos numéricos sino de prestación de servicios bajo la perspectiva de que no se produzcan anomalías en la prestación de esos servicios, no tener sorpresas.

Existe el concepto de la elaboración de un buen servicio sin que haya circunstancias negativas, no es un cumplimiento de plazos ni el establecimiento de objetivos numéricos.

Pregunta 4

Hay aspectos de mejora relacionados con la prestación de servicios ya que, hasta ahora, se hacen bien pero no se va a más, no hay evolución. Como no se producen circunstancias anómalas el servicio va saliendo bien pero tengo dudas razonables sobre cómo responderíamos ante eventualidades imprevistas, ante incidentes importantes que pudieran darse en algunos casos en nuestro ámbito de competencia.

Existe cierta rutina profesional ya que como hasta ahora todo ha salido bien nos relajamos y nos dejamos ir, hablamos de un colectivo superior a 100 personas en funciones de vigilancia de edificios institucionales y, en cualquier momento puede demandarse esa respuesta anómala (atentados, por ejemplo) y desconocemos la capacidad de respuesta.

Pregunta 5

Bien en líneas generales es, como ha manifestado el entrevistado, un servicio ordenado a la demanda. Es un área bastante pobre y con funciones compartidas que se atiende bien tal y como está definida actualmente, tenemos una disponibilidad acorde a la demanda. No obstante, en Seguridad Interior un servicio muy veterano y asentado en nuestra organización y con funciones tasadas podemos dar respuesta siempre que no se produzcan grandes novedades o circunstancias adversas que si las hubiera tengo mis dudas al respecto, el nivel de alerta está muy bajo actualmente.

Dicho esto, yo evolucionaría la Brigada hacia la seguridad privada en su totalidad para la vigilancia de edificios como Palacio de Navarra y Parlamento, dejaría una representación mínima institucional de Policía Foral, daría servicio a la Administración de Justicia pero incluso las noches tendrían vigilancia privada. Esta operativa nos permitiría disponer de unos 60 o 70 policías para prestar otros servicios policiales operativos.

En la Brigada de Protección del Medio Ambiente se necesita “algo nuevo” se dan las mismas circunstancias, el personal está muy asentado y necesita un aire nuevo para no caer en la excesiva rutina, se precisa la renovación y rejuvenecimiento de sus miembros, actualmente son muy veteranos y apenas tiene dinamismo. Entiendo que ésta es una competencia que se puede desarrollar en exclusiva en

Navarra, con un incremento de entre 15-20 policías en una Unidad renovada podríamos hacer frente al compromiso pero ahora mismo está un poco anquilosada.

En lo relativo a la Brigada de Juegos y Espectáculos desplegamos una competencia exclusiva e histórica de Navarra y esta circunstancia exige una alta preparación pero, actualmente, también necesita una renovación de su personal y hay que dimensionarla de un modo más racional por ejemplo en el cargo de subinspectores cuyo cargo sustituiría por agentes. Esta circunstancia que expongo de mis unidades se puede hacer extensiva a toda la organización que necesita esa renovación profunda y un nuevo impulso.

Por otra parte, el entrevistado, manifiesta que es destacable el servicio prestado por la Unidad de Custodia y Traslado de detenidos que opera con más de 1000 detenidos al año y pese a la complejidad – conflictividad que representa este colectivo que atiende da unos resultados muy buenos, apenas existen quejas al respecto. Este es un servicio joven y novedoso en Policía Foral en el que se da una respuesta muy buena.

Esta área está muy asentada y genera pocas inquietudes a todo el entorno.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
300000	JEFE DEL ÁREA DE TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL	23/03/2016

Pregunta 1

En este momento las personas de esta Unidad son veteranas en la Policía Foral por lo tanto tienen experiencia, conocen el funcionamiento y los que la Organización les pide para el desempeño de su trabajo. Seriedad adquieren ese peso a través de la veteranía. La eficacia es mejorable y no se llega ni a eficacia ni calidad plena, se está por debajo del nivel de eficacia y calidad que se debe alcanzar.

Pregunta 2

El nivel de preparación es bastante amplio y exitoso, los resultados en cuanto a limitación de accidentes ahí están, se están obteniendo resultados buenos no así en otros sistemas preventivos. Se debería de hacer intervenir e interactuar mucho más con el ciudadano todo encaminado hacia el conocimiento de los grandes infractores y centrar en éstos la actuación y no tanto al público en general. Con el tiempo que lleva la Policía Foral debería conocer mejor el tráfico de Navarra y actuar en consecuencia. En materia de compromiso hay que trabajar más en las patrullas, conocimientos, habilidades y destrezas hay suficientes para trabajar.

Pregunta 3

Los trabajos se hacen en plazo, no existen plazos muy estrictos pero el cumplimiento de las demandas se hace de forma correcta. Se mantiene, además, un seguimiento sobre el cumplimiento de plazos pero no hay un control específico, el seguimiento es genérico y no se exigen responsabilidades de forma estricta en el momento actual. La responsabilidad se afronta de forma educativa e integradora más que en actuaciones que determinen consecuencias por esas responsabilidades (expedientes).

Pregunta 4

El entrevistado está satisfecho con la respuesta a los requerimientos, la disponibilidad de medios con que se ha encontrado es bastante efectiva para el servicio que se debe prestar aunque esto es más fácil a comienzos de año, habrá que ver cómo se responde en verano y en los últimos meses del año. Las personas no tienen excesivos problemas para cumplir con los servicios que se le demandan, no existen problemas no se le han transmitido de momento. Habrá que revisar los servicios y promover estímulos de mejora para las personas y para atender la demanda actual. La insatisfacción procede del reparto de trabajo actual con otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no comparte aunque acepta el criterio impuesto. Se pretende en su Área trabajar para que la demanda de servicios de tráfico sea exclusiva hacia la Policía Foral y se de respuesta sin recurrir a otros FFCC para ninguna demanda. En opinión del entrevistado hasta que no se sea capaz de dar esa respuesta no se podrá valorar el nivel de la Policía Foral para el servicio de tráfico en Navarra.

Pregunta 5

En la actualidad no existen problemas y tampoco le han transmitido que haya sido imposible localizar a algún recurso para la prestación de un servicio. Con los medios disponibles y cumpliendo con la Ley y la reglamentación parecen suficientes. Se da servicio todo el año sin problemas de momento si bien es cierto que los años de recortes han repercutido. No obstante, ahora hay una pequeña apertura a la disponibilidad económica y ha creado cierta actitud expectante en la Unidad que si no da resultados en poco tiempo generará malestar en el colectivo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
400000	JEFE DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA	01/04/2016

Pregunta 1

Dentro del área los recursos son muy profesionales, la mayoría es gente con experiencia en el puesto de trabajo. Por ejemplo en escoltas donde llevan mucho tiempo y conocen bien el trabajo. Por otra parte, en Intervención y Atención Ciudadana la calle enseña mucho y les hace actuar de modo eficaz. No obstante, hay un porcentaje de policías menos implicados y un poco más rezagados. La visión global es muy buena. También en el Grupo de guías caninos la implicación es alta, esta es una Unidad que te tiene que gustar ya que exige máxima implicación.

Pregunta 2

Hay dos casos, dos situaciones diferenciadas: la Unidad de Protección de Autoridades cuya formación está muy desfasada y ha sido escasa, tuvieron formación hace muchos años cuando accedieron a la misma. Entre sus miembros se encuentran quienes fueron especializados en el momento del acceso pero los miembros menos veteranos han recibido poca formación y en los últimos 8-10 años han recibido algún reciclaje en conducción, en engrilletamientos, contra yihadismo y en seguimientos. El año que viene (2017) está previsto se realice un plan de formación y actualización algo más amplio conforme a los nuevos criterios establecidos para la escolta.

Por otra parte, otras Unidades sí reciben formación adecuada técnico – policial en seguridad ciudadana, formación específica en torno a 48 horas que se pretende mantener en el tiempo actualizándola conforme evolucione la delincuencia. Por su parte la formación para los guías caninos es externa y depende de otras FFCC con apoyo de la ESEN.

Pregunta 3

En la Unidad no se trabaja en plazos establecidos si hay que hacer informes sobre actuaciones policiales pero se entregan en plazo. En este sentido en Intervención son muy meticulosos con relación a los informes y los realizan el mismo día o a lo sumo dos más tarde por las exigencias de la Unidad a nivel política.

Por su parte en Prevención y Atención ciudadana no existen plazos pero es la continuidad del servicio y que se condiciona por el calendario, permisos y demás pero si el tema es urgente se hace en el mínimo tiempo posible. Puede surgir algún problema con las denuncias que se acompañan con informes y si no llega puede generar algún problema si no llega.

Pregunta 4

Muy satisfecho no existe ni ha existido ni se ha detectado existencia de denuncia por incumplimiento de servicios sino todo lo contrario. En ocasiones hay que “sujetar” o limitar la participación de patrullas para que no intervengan en demasía.

Lo que se produce en esta Unidad es la queja por la excesiva demanda de sus servicios desde otras unidades: atención de menores fugados, urgencias hospitalarias, etc. Porque el hecho motivador igual no requiera la movilización del recurso no esté plenamente justificada pudiendo hacer frente con otros recursos no policiales que se hipotecan.

Hay exceso de celo en cumplir con su cometido en todas las Unidades.

Pregunta 5

La disponibilidad está marcada por la normativa en el Área con 3 Unidades tan diferenciadas se producen los 3 tipos de horarios de Policía Foral, así Atención ciudadana actúa en los 3 turnos: mañana, tarde y noche conforme a horarios planificados y si hay prolongación justificada pasan horas extras. Se distribuyen los servicios conforme a planes preventivos y aquello que vaya surgiendo que requiera movilización desde CMC por su carácter urgente, la planificación es bastante estable.

Por su parte, Guías caninos e Intervención disponen de horario flexible y se modifica su horario con ocasión de huelgas o eventos que requieran su presencia por su naturaleza de orden público o por

eventos deportivos. Las Unidades de Intervención y GIE disponen de una hora para presentarse en el puesto de trabajo y dar respuesta al incidente de orden público.

Protección de Autoridades trabajan a días conforme horarios de sus respectivas Autoridades, en esta legislatura se ha producido una reducción drástica de la escolta pasando de 20 Autoridades a 5 actuales por lo que se está evolucionando la Unidad hacia el apoyo o la información o la propia seguridad ciudadana.

En términos generales no hay problemas, se les moviliza y se cambia el día de trabajo por el descanso conforme criterios internos y de acuerdo con ellos.

De cara a la mejora en esta Unidad se hace patente la escasez de medios tras la crisis y se precisan efectivos. Se hace urgente una actualización y una modernización de la normativa laboral porque dificulta la labor policial, encorseta y dificulta el servicio como sucede con los días de compensación por superación de pruebas físicas que si se suprimieran en la Organización sería el equivalente al trabajo de 95 policías durante todo el año, una promoción nueva.

Finalmente sería preciso planes de formación y preparación específicos y adaptados a cada Unidad además de una formación básica para el área y un reciclaje para puesta a punto de lo que vaya surgiendo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
500000	JEFE ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL	21/03/2016

Pregunta 1

Es difícil generalizar en esta respuesta porque esta área abarca a muchas unidades. No obstante, en el área nos encontramos distintas situaciones. Por un lado hay gente con gran profesionalidad, con un perfil de investigador con mucha dedicación, constancia y perseverancia e iniciativa pero, por otro lado, hay gente que ha accedido a la unidad sin saber qué era la investigación y con un perfil muy alejado del de investigador, como consecuencia de ello la profesionalidad y la eficacia se ha resentido. El porcentaje de cada uno de esos dos grupos es de un 50%, también ha influido el desgaste que genera en los policías la labor de investigación.

Por otra parte, también en el área hay personal que lleva muchos años en la investigación y está cansada de la labor investigativa y eso repercute en la eficacia y en la profesionalidad.

La ética está fuera de toda duda, como la seriedad pero en materia de calidad y pericia existe margen de mejora. La unidad tiene poca sistemática de trabajo que garantice que el trabajo sale bien hecho.

Pregunta 2

Se cuenta con cierta preparación para llevar a cabo los cometidos, se cuenta con ciertos conocimientos técnicos y ciertas habilidades – destrezas. Una vez se accede a la unidad se tiene que formar y en esta área la formación y la especialización es clave. Por ejemplo, en la violencia de género se tiene que estar formado para la atención de las víctimas de maltrato, también hay que preparar bien a los policías para investigar grupos organizados, delitos de robo, estafa, drogas, extorsiones, etc..

La formación es clave para la Policía Científica así como la preparación técnica y si bien esta existe de base, hay que ser consciente que la formación está en continua evolución y es una constante en la que hay que incidir conjugando preparación y conocimiento. Hay que formar en materias que exigen una alta cualificación para que las funciones sean desarrolladas con la competencia que exige el servicio.

Pregunta 3

Se cumple con los plazos en términos generales y en el ámbito penal no es habitual tener incumplimientos. No obstante, en la actualidad, en la investigación de los delitos no se hace con la continuidad y plazos que las investigaciones requieren. Las investigaciones requieren rapidez, perseverancia e inmediatez.

En temas esenciales se cumplen bien los plazos como por ejemplo poner a disposición del juez a detenidos ya que hay una exigencia clara pero en temas que no existe esa exigencia se está siendo lento en la investigación.

Pregunta 4

El entrevistado no se encuentra satisfecho ya que, en su opinión, la Policía Foral debería dar más y mejor respuesta en materia de resolución de hechos denunciados que la que, en la actualidad, se está dando.

Se tiene limitaciones a la hora de atender denuncias interpuestas por afectados por hechos delictivos, limitaciones para investigar con sosiego sobre grupos organizados. El servicio está mediatizado por cuestiones laborales y también se carece de estímulos que nos permitan potenciar y mejorar la respuesta que se da al ciudadano.

Pregunta 5

En términos generales el personal está bastante disponible y si se le requiere se cuenta con ellos para dar respuesta a cuestiones sobrevenidas e imprevistas atendiéndose sin problemas. Si hay requerimientos de la organización el personal responde y está dispuesto.

En opinión del entrevistado, la policía tiene como misión prestar seguridad y uno de los ámbitos funcionales que más repercuten en la seguridad ciudadana es la prevención a través de la investigación de delincuentes y su puesta a disposición judicial, así mismo, a través de la información se puede anticipar dónde, cómo y cuándo se proceden los hechos delictivos para llevar a cabo acciones preventivas a través de la policía e incluso informar, concienciar y hacer partícipe al ciudadano de su propia seguridad. Por tal motivo se entiende que se debe potenciar el Área de Investigación Criminal porque tiene una relación directa con la mejora de los indicadores de seguridad para la ciudadanía.

Supone mejorar en la atención a mujeres maltratadas, con más protección a las maltratadas, menos robos en viviendas y empresas, menos droga en los centros escolares o lugares de ocio, menos agresiones con lesiones que tengan consecuencias irreparables, menos abusos y agresiones sexuales son posibles a través de la constitución de una Unidad de Investigación potente, en definitiva, redundar en más tranquilidad para la ciudadanía.

5.- JEFES DE DIVISIÓN

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
110000	JEFE DE LA DIVISIÓN DE C.M.C.	22/03/2016

Pregunta 1

En la Unidad existe un grado alto de pericia y eficacia, se cuenta con el conocimiento y con la capacidad suficiente para resolver asuntos de índoles muy diferentes. Por ejemplo, si un ciudadano solicita atención psicológica y aunque no se tengan conocimientos específicos debemos dar respuesta y se hace con pericia y gracias a la experiencia.

Seriedad y eficacia, se debe solucionar el problema si se recibe una llamada, ética se le presupone al policía. La calidad en la Unidad es producto de la pericia y la eficacia siendo buena o muy buena.

Pregunta 2

Los miembros de la Unidad tienen conocimientos técnicos amplios y, en función de la personalidad tienen habilidades y destrezas diferentes pero con el compromiso con la Organización se da respuesta.

Esta es una Unidad que genera buenas sensaciones y los policías que se adscriben a la misma son “de larga duración”, hay un nivel de stress tolerable pero con los PNT’s y apoyos entre compañeros se da cara y respuesta a esa demanda que siempre es urgente.

Pregunta 3

En lo relativo a plazos una característica de la Unidad es el cumplimiento instantáneo tanto a las demandas del ciudadano como otros Servicios. Hay medidas de seguimiento y cumplimiento de plazos a través de la Carta de Servicios de Policía Foral y se está dando respuesta a la demanda por debajo de los parámetros marcados aun siendo éstos muy exigentes.

En la Unidad se asumen responsabilidades y se han abierto expedientes pero no relacionados con la actividad de C.M.C. si no con otros aspectos

Por otra parte, más de la mitad de la respuesta policial al ciudadano viene de C.M.C. y por ello es una Unidad expuesta al riesgo de expediente y no se han producido relativos al trabajo.

Pregunta 4

En la actualidad se dispone de medios suficientes para dar respuesta eficaz, existe disponibilidad de patrullas, colaboración con otros FFCC y autonomía para movilizar recursos propios o ajenos conforme a criterios de inmediatez, cercanía y conveniencia profesional.

Pregunta 5

No hay problemas, no se han dado necesidades pero con tiempo prudencial se llega al recurso si hace falta. Son pocas veces la que se precise con ocasión de eventos o nevadas, se da respuesta con 10 personas/turno.

De esta Unidad depende en gran medida la respuesta de Policía Foral, esta Unidad es necesaria en cualquier policía moderna. Si no hay atención ciudadana apenas se puede funcionar. La Unidad ha alcanzado un buen nivel en personas y medios técnicos analizando con retrospectiva de 10 años. Se ha basado en un estilo de mando sustentado en la escucha y la comunicación con los policías y los mandos, con el intercambio de opiniones, haciendo fácil la gestión de personal porque el estado personal es fundamental de cara a la atención al ciudadano.

Hay disponibilidad de recursos humanos y materiales para atender el trabajo encomendado con garantías.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
120000	JEFE DE LA DIVISIÓN GENERAL TÉCNICA	22/03/2016

Pregunta 1

En esta División General Técnica se encuentran Unidades muy heterogéneas que nada tienen que ver unas con otras. No obstante, en conjunto la profesionalidad es elevada pero hay matices. En general, la preparación es buena, son profesionales y eficaces.

Dentro de la diversidad hay grupos en que se es más profesional que en otros por las características y naturaleza de cada Unidad, así como en el desarrollo de las tareas que tienen asignada. De entre todas donde más alto es el grado de profesionalidad es en el Grupo de Comunicación ya que, en su mayoría, además de policías son periodistas por ejemplo.

Pregunta 2

Hay alguna salvedad en materia de preparación técnica de máximo nivel en el Grupo de Comunicación, personal con formación adecuada y en gestión administrativa también pero donde menos es en el Grupo de Administración de Medios cuyos miembros no son especialistas. Los integrantes de este grupo son casi todos procedentes de resoluciones de reubicación o personal con limitaciones para trabajar. La Organización ha utilizado este grupo para reubicar a personas que tenían difícil encaje en otras por motivos médicos, profesionales o laborales y éstos no están especializados en las tareas de administración y mantenimiento. Esta circunstancia también se da en menor medida en Gestión Administrativa con menor incidencia. No es por falta de habilidades sino por la dinámica de la Organización que ha encaminado a algunos policías a elegir este destino que tiene residencia en Pamplona frente a elegir otros destinos como Alsasua por ejemplo.

Pregunta 3

En cuanto a plazos en algunos casos se está condicionado por la limitación de recursos pero, en principio, los plazos se cumplen con las cuestiones que dependen de la Unidad. No obstante, funciones que se hacen con carácter complementario a otras Unidades de la Administración por ejemplo para la gestión de compras, recursos humanos, mantenimiento, etc...se depende de ellos y los plazos no se cumplen tanto.

Nuestros expedientes se tramitan con Patrimonio por ejemplo y se hace un seguimiento sobre los plazos pero tenemos poco poder de influencia sobre la gestión externa en Patrimonio, igual sucede con las instalaciones, equipos informáticos, automóviles con el Parque Móvil.

Pregunta 4

El entrevistado considera que se da una adecuada respuesta entre tanto exista disponibilidad presupuestaria o disponibilidad de recursos humanos o materiales. Si es atención directa sobre medios técnicos y tenemos personal damos respuesta directa o asesoramos, igual sucede en Administración de Medios y en temas de Comunicación o se da respuesta inmediata o la información pierde valor. En materia de recursos humanos y en formación se da una adecuada respuesta.

Pregunta 5

Hay una escasa incidencia de demanda de servicios fuera del horario habitual pero cuando hay esa necesidad puntual, por ejemplo en las celebraciones relacionadas con el Patrón de la Policía Foral, que no son habituales en el calendario anual se tienen que movilizar recursos en días festivos o tardes y siempre ha existido una alta disponibilidad. Igual sucede si existen bajas médicas y hay que cubrir el servicio nunca hay problemas.

En otro orden de cosas, a nivel de infraestructuras hay graves carencias por limitaciones de espacio físico ya que comparten el mismo espacio el Grupo de Recursos Humanos y Jefatura, por la naturaleza de las funciones de un grupo y otro se precisa de espacios independientes, además el responsable de cada grupo también debería disponer de un espacio independiente así, por ejemplo, para la conexiones directas en radio se debería disponer de un lugar adecuado para hacer la comunicación.

En lo relativo a la Administración de Medios y con relación a los recursos humanos que los componen la Unidad habría que “dar una vuelta” y analizar la externalización del servicio de mantenimiento o realizar una contratación mixta con integración de personal especialista en mantenimiento procedente de oficios como fontanería, electricidad, etc.

En el Grupo de Sistemas sucede algo parecido, los miembros de la Unidad son voluntariosos y están preparados hasta un cierto nivel, la Policía Foral necesita de profesionales externos con superior capacitación por prestaciones, horarios y movilidad.

En el Grupo de Comunicación para dar la respuesta actual en materia informativa hay que dotarlo de más recursos humanos, así como un mayor salario y valoración del puesto de trabajo.

En Gestión Administrativa una infraestructura mejores ubicadas en el conjunto del Área y bien dimensionadas, las actuales no reúnen unas condiciones mínimas.

En Administración de Medios existe una vieja aspiración de centralizar todos los recursos y que no estén dispersos por las Unidades (transmisiones y vehículos).

En Gestión presupuestaria sería preciso contar con técnicos expertos en materia económica, contratación de un TAP rama económica.

En Recursos Humanos centralizar la gestión de toda la Organización y contar con un Centro Contable propio sería muy importante. Alguna de las funciones se comparten con la Dirección General de Interior y se podrían gestionar directamente con el apoyo del TAP jurídico se agilizarían muchos asuntos.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
130000	JEFE DE LA DIVISIÓN RÉGIMEN INTERNO	08/04/2016

Pregunta 1

En opinión del entrevistado, la profesionalidad de los miembros de su Unidad es total, muy elevada y la calidad del trabajo la define como de alto rendimiento, la Unidad está motivada, sabe lo que tiene que hacer, es eficaz y eficiente además de poseedora de amplios valores éticos, trabaja con calidad y profesionalidad de 0 a 10 le pondría un 10.

Pregunta 2

La preparación técnica es buena, todos tienen el curso de formación que les capacita para la Unidad en la que están trabajando. Existe un compromiso total con la Unidad y anteponen su propia comodidad por el bien de la Unidad, se sacrifican descansos o lo que se precise para atender el trabajo.

Pregunta 3

Si hay plazos de entrega y se cumplen pero en el trabajo de esta Unidad debe haber tiempo suficiente para la reflexión. Puntualmente puede haber trabajos a plazo que agobian pero no es lo habitual, por lo general hay plazo suficiente para que exista la reflexión. En la unidad el grado de responsabilidad es elevado y asociado a las materias que trabajan, por ejemplo en materia disciplinaria y las consecuencias en las personas que de ello se deriva cuando a una persona le imponen una sanción por un expediente disciplinario además de la carga económica tiene una carga emocional que genera. Desde la Unidad hacen un seguimiento y control de los plazos pero como se trata de una Unidad pequeña se controla bien el contenido del trabajo y los plazos pero de una manera muy natural.

Pregunta 4

La respuesta es total, una de las funciones de la Unidad es dar respuesta a Jefatura en primer lugar y atender a la jerarquía de la Organización, se constituye como un equipo de apoyo a otras Unidades y se constituyen como una palanca para el crecimiento. Es una Unidad que le gusta la demanda de servicios y son capaces de dar respuesta y si es urgente también, se distingue la Unidad por dar el apoyo inmediato en cuanto se pide el requerimiento se está ahí.

Pregunta 5

Existe una disponibilidad importante por parte de la Unidad, de hecho se cambian turnos para dar respuesta a los servicios de manera inmediata. En la Unidad para una mejora importante en los servicios que presta urge mantener el espacio de independencia y aislamiento para preservar la privacidad de las personas que están inmersas en expedientes.

Por otra parte, parece que con la nueva estructura organizativa la Unidad pierde importancia ya que, en su día, comenzó como un área para pasar luego a división y ahora bajar a brigada esto no es bueno debería conservar el rango de división ya que requiere un elevado nivel de mando para poder instruir expedientes sobre personas con elevado grado y al bajar el nivel en rango puede afectarse.

Sería importante, en opinión del entrevistado, potenciar el ámbito de la calidad, constituyendo la Unidad el referente de calidad para la Organización, utilizando la experiencia de otras FFCC como por ejemplo Policía Municipal de Pamplona. Pero, por su parte, no se mantendría el ámbito de la atención personal en situaciones de crisis para otros compañeros como son los fallecimientos, etc..que considera más propio de la Unidad de Recursos Humanos de Policía Foral. En cuanto a la PF establecer, de manera legal incluso, cuál es la cultura y cuáles son los valores que definen a la Organización, para que de esta manera incrementar el sentimiento de pertenencia de la gente. Sería importante el establecimiento del Plan estratégico que se está haciendo con unos objetivos perfectamente definidos, qué es lo que se quiera y una concreción por Unidades de esos objetivos.

Sería, en su opinión, importante que los policías no estén tan especializados sino que sean más generalistas para evitar la segmentación. Potenciaría también un programa estratégico para la formación de los mandos intermedios sobre habilidades sociales, liderazgo, etc...empezando desde el grado de cabo. Sería también importante marcar líneas de trabajo comunes a todas las Comisarias para que se dé

un servicio igual o parecido tanto en Tafalla como en Elizondo. Finalmente, fomentar una mayor relación entre las Unidades de Prevención y Policía Judicial para que exista menos distancia entre lo operativo y la instrucción.

Se hace constar que el Inspector entrevistado remite por correo electrónico una ampliación de su entrevista que incluye sugerencias de mejora, se adjunta dicho documento.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
212000	JEFE DE LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD INTERIOR	17/03/2016

Pregunta 1

La profesionalidad es bastante alta partiendo de la premisa que es un colectivo muy amplio y con cometidos muy diferentes, así en las Instituciones el trabajo está muy tasado no así en Custodia de detenidos por ejemplo. Esta División es muy heterogénea con muchas especificidades pero los policías, en general, entiendo que son muy profesionales. Se atiende un servicio complejo 365 días al año y 24 horas al día sin apenas incidentes ni asuntos que afecten gravemente por lo que, en opinión del entrevistado, eso significa profesionalidad de los policías.

Pregunta 2

El nivel de preparación es muy alto, así para los edificios institucionales ejecutamos el control de accesos y objetos con total seguridad, dando formación cada 2 años más o menos de reciclaje para el manejo del arco detector y el escáner obligando a su asistencia a todo el personal.

En el Palacio de Justicia se interviene contralando además la introducción de cualquier objeto punzante u otras circunstancias y, a día de hoy, no hemos tenido ninguna incidencia, los equipos y las personas están preparados.

En Comisaría Central pasa igual pero con los detenidos se precisa actuar de otra manera, implica una preparación centrada en la óptica de Prevención de Riesgos Laborales para el policía actuante y para el detenido, se está dando una buena respuesta profesional.

Este año se han realizado cursos sobre atención de detenidos o penados que sean personal de riesgo y se ha formado a todo el personal correspondiente ampliando la asistencia a personal de justicia.

También para la Seguridad Privada se requiera una alta preparación técnica y específica, sobre sistemas, alarmas, etc...y también se ha capacitado a los policías.

Pregunta 3

Las Unidades funcionan muy bien y el cumplimiento de plazos es inmediato, así por ejemplo a solicitudes de grabaciones de imágenes en circuitos cerrados de televisión dependientes del Gobierno de Navarra se realiza dentro de las 24 horas siguientes. Cuando trabajamos en Custodia para la Administración de Justicia la respuesta siempre se inmediata. Es importante destacar, en este sentido, que para un servicio con una antigüedad de 3 años y que maneja un volumen de unos 1000 detenidos al año no se ha registrado ningún incidente grave.

Pregunta 4

El entrevistado se muestra muy satisfecho, no hay quejas ni en la Administración de Justicia, ni en Palacio ni en Parlamento tres instituciones de referencia. Tampoco con respecto a otras FFCC que demandan imágenes y grabaciones a quienes se da respuesta casi inmediata atendiendo además el procedimiento administrativo correspondiente. Finalmente, cabe señalar que se da servicio transversal a otras unidades con la distribución de Atestados, documentación, cartería, etc...a quien se da respuesta inmediata y diaria.

Pregunta 5

En la División se moviliza bastantes recursos humanos y en diferentes temas algunos muy concretos que se pueden modular bien como es el caso de la vigilancia de edificios institucionales y otros más complejos de diseñar porque es imposible conocer la demanda de recursos para la atención detenidos siempre se hacen estimaciones más o menos estándar pero la demanda puede ser mayor o puntual y hay que dar respuesta

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
310000	JEFE DE LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD VIAL	23/03/2016

Pregunta 1

El entrevistado manifiesta que su opinión está condicionada por el poco tiempo que lleva al frente de la División y ha salido poco a la carretera para valorar la profesionalidad y pulsar la Unidad. Entiende que como en todos los sitios hay gente buena y gente que vive del cuento. En la actualidad hay mucha expectativa en el colectivo que dirige porque se ha producido un cambio brusco en la Jefatura, le ha llegado que han existido épocas malas en la Unidad que, al entrevistado, le sorprenden. Ahora el personal está a la expectativa a ver qué pasa ahora con el cambio.

Pregunta 2

Los grupos operativos llevan muchos años funcionando y entiende que están muy preparados para la tarea y no transmiten grandes inquietudes. El año que viene podrá opinar con más criterio y mejor. La mayoría de los recursos son gente veterana y no hay intenciones de cambio de unidad y están preparados.

Ahora mismo desconoce qué resultados se les piden pero es su intención implantar la carrera profesional de tráfico que incluya un nivel formativo en normativa, conocimiento en transportes, conducción de motocicletas, etc..

Pregunta 3

Si se hacen campañas de vigilancia se cumplen los plazos sin grandes problemas pero en lo relativo a documentación esta Unidad está muy atrasada con respecto a Policía Judicial por ejemplo y al solicitar cualquier escrito hay muchas retenciones por parte de los policías a elaborar los informes. Ahora mismo no hay problemas para atender los requerimientos judiciales ya que se anticipa desde Planificación de la Unidad, el policía no está sujeto a plazos, ellos sólo atienden la carga diaria de trabajo.

Pregunta 4

Las solicitudes que se han recibido en la Unidad se han desarrollado, tras la prestación del servicio se solicita informe a los policías actuantes para valorar la conveniencia de prolongar o no con el servicio, para determinar si procede o no la continuidad del mismo (caso Sarriguren y Mendillorri), después se adopta una decisión que en algunos casos supone supresión del servicio y esto genera disconformidad con el usuario demandante. Nunca se deja contento a todos.

Se da respuesta a todo pero otra cosa es si para el ciudadano es válida o no esa respuesta.

Pregunta 5

En esta Unidad no se plantean situaciones como en otras, aquí se trabaja más a reglamento, está limitada la disponibilidad y la movilidad de los recursos. No obstante, cuando no se llega a los mínimos se solicitan voluntarios y hasta ahora ha obtenido siempre respuesta favorable pero siempre hay personas más dispuestas que otras a los cambios.

En esta Unidad se planifica la actividad de los grupos operativos, Planificación atiende la demanda de carreras, servicios especiales, etc.. y los grupos operativos ejecutan lo planificado. El tema es cuando no hay un objetivo concreto ¿dónde está el quiz de la cuestión? ¿Cómo se sabe si cuando patrullamos si estamos vigilando para prevenir la accidentalidad?. En tráfico se valora la presencia policial y es beneficiosa ya que hace tomar precauciones y es importante adoptar esas prevenciones en carretera, aquí los resultados no son tan tangibles como en Policía Judicial si has logrado detener a un delincuente, aquí por patrullar no se sabe si has evitado un accidente.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
320000	JEFE DE LA DIVISIÓN ATESTADOS E INVESTIGACIÓN	22/03/2016

Pregunta 1

Según el entrevistado hay que dividir al colectivo en tres grupos diferenciados: los mandos veteranos, cabos que llevan muchos años en la Unidad, los policías veteranos y los policías de nuevo ingreso con unos dos años de antigüedad. Los dos primeros grupos se desenvuelven con total agilidad desarrollando su trabajo con calidad y aportando cantidad de trabajo.

Por otra parte, los de nuevo ingreso en ciertas funciones, particularmente, en la investigación de accidentes graves, como éstos han descendido notablemente en los últimos años, y se producen 1 ó 2 como mucho, tienen cierta preocupación por tener que enfrentarse por sí solos a esta situación.

Pregunta 2

En opinión del entrevistado está respondida con la anterior respuesta, si la preparación está basada en la experiencia la Unidad está bien pero si está basada en la formación, en la actualidad como está recién llegado a la Unidad desconoce con detalle la formación que poseen los miembros de Atestados. Si que tiene constancia de una queja permanente de los miembros de la Unidad por la carencia de formación en herramientas modernas para la investigación tales como Virtual Crash o Autocad, así mismo han tenido que ser autodidactas para aprender los cambios del sistema operativo.

Se ha podido reciclar a un tercio de la Unidad en materia de Código Penal y Ley de Enjuiciamiento Criminal. En general hay quejas de que no se está al día en materia de formación.

Pregunta 3

El trabajo de esta Unidad está sujeto a plazos y se recogen los mismo en la propia documentación que emana de la misma, así hay que poner la fecha en la que se finalizan las investigaciones y se tiene una referencia clara del tiempo que ha durado la misma. A día de hoy no ha habido reclamaciones al respecto, el seguimiento se hace desde Jefatura de la Unidad y no se ha incumplido ningún plazo.

Pregunta 4

Ahora mismo, a comienzos de año y con poco absentismo se da salida y respuesta a todo lo que se solicita a la Unidad. No obstante, en periodo estival seguro que con la merma de recursos no se dará respuesta con la misma agilidad. Ahora mismo el entrevistado se encuentra satisfecho con la respuesta que se da.

Pregunta 5

La reducida experiencia que tiene con la última investigación importante que lleva la Unidad, relacionada con el atropello mortal de Arbizu, es que sin tener dedicación específica a la misma porque hay que seguir atendiendo la carga diaria, cuando ha tenido la Unidad que prolongar el servicio no ha encontrado ningún problema al respecto pudiendo atender los dos frentes: investigación y carga de trabajo diaria. Ahora bien, si esta situación se prolonga en el tiempo es previsible encuentre alguna reticencia y bajará la disponibilidad.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
410000	JEFE DE LA DIVISIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA	01/04/2016

Pregunta 1

En esta Unidad están muy preparados, están expuestos a cualquier incidencia de la calle y tienen que encararla, a día de hoy genera pocas dudas y no hay quejas pese al gran número de actuaciones que se realizan. En el día a día se actúa, se encara y de debe dar respuesta y está siendo muy buena a día de hoy.

Pregunta 2

Para la obtención de resultados se está modificando SERPOL para conocer qué se hace. Por ejemplo, en el Plan de Semana Santa 2016 no conocemos los resultados, se está modificando la herramienta de cara a los planes de prevención. Confiamos en que para el mes que viene el sistema esté operativo y conozcamos de inmediato los resultados de la actividad: patrullaje, identificaciones, intervenciones, etc. Todos los años se realizan 6 ó 7 cursos periódicos de reciclaje y en 3 años pasa toda la Unidad. Esta formación se adapta a las necesidades y exigencias de los policías, es bastante adecuada.

Pregunta 3

En la Unidad no se tienen plazos, no están sujetos a plazos como en Policía Judicial, aquí es la demanda o la intervención diaria o urgente, los informes que judicialicen las intervenciones se hacen de inmediato si el tema se judicializa y si no en el plazo razonable son entregados. Los plazos no afectan en demasía a la labor de la Unidad.

Por otra parte, se hace un seguimiento directo sobre violencia de género que es el único contenido que puede exigir plazos de realización.

Pregunta 4

En cuanto a respuesta policial, actualmente, se está satisfecho pero la limitación de recursos hace imposible que se llegue a cumplir con la planificación preventiva diseñada ya que hay que dar apoyo a otras unidades externas para temas de custodia, menores, etc. En esta Unidad haría falta más gente para desarrollar planes que se pretende implantar para la prevención delictiva.

Pregunta 5

La flexibilidad que se tiene es la de ½ hora de entrada en el puesto de trabajo, la que permite la normativa, para necesidades se hace llamamiento y, a día de hoy, no hay problemas para movilizar recursos. No obstante, para temas puntuales hay que variar los horarios y adaptarlos al dispositivo pero es algo bastante extraordinario en esta Unidad. Lo normal es trabajar conforme a cartelera de servicios.

Por otra parte, el llamamiento permite manejar 80 personas y extraer los recursos, por parte de los policías se hace si se precisa, ya que existe compromiso. Ha sucedido pocas veces y por necesidades urgentes y se ha obtenido respuesta.

En otro orden de cosas se echa en falta una Unidad de Prevención que esté orientada por la labor de la Unidad de Inteligencia que indique dónde, cómo y cuándo están actuando los delincuentes, modus operandi, etc... a día de hoy no se hace y el proceso es a la inversa es la Unidad la que aporta la información. Esta Unidad es demandante de esa información delictiva que debe llegar de Inteligencia que ayude al diseño de planes preventivos.

Este análisis para la prevención de la delincuencia se está haciendo desde dentro de modo rudimentario y no se dispone de una herramienta informática que apoye esa planificación preventiva e informe de los resultados obtenidos. Por otra parte, existen déficits en materia de uniformidad, recursos materiales, etc...

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
420000	JEFE DE LA DIVISIÓN DE INTERVENCIÓN	11/04/2016

Pregunta 1

En la Unidad trabajan muy bien, cuando hay demanda concreta, un problema de orden público es urgente se da cara y se actúa muy bien pero cuando no hay tareas concretas el personal se dispersa más. En caso contrario, por ejemplo en los controles preventivos la gente está implicada y se concentra, se es eficaz.

Pregunta 2

Hay que distinguir en la Unidad en dos partes, por una el GIE y por otra Intervención, ambas unidades trabajan muy bien con los grupos operativos pero falta formación y reciclaje. En breve está previsto un reciclaje de 3 días en semana a razón de una hora diaria para que las cosas salgan bien, ahora salen bien por inercia pero la intención es que los resultados obedezcan más a una adecuada formación que a otra cosa.

Pregunta 3

Los plazos se cumplen, llegan pocas cosas con plazos salvo las solicitudes de policía judicial y que vienen solicitados desde jefatura de PF como el pasado Plan de Semana Santa. La supervisión de los plazos es responsabilidad del Inspector y de su equipo de mando, no hay un cumplimiento de plazos a "rajatabla" pero cuando se asume un compromiso los plazos nos lo marcamos nosotros pero si no dependen de nosotros se alargan los plazos.

Pregunta 4

Ahora se está intentando abrir la Unidad a las demandas de otras Unidades de PF, tanto Intervención como GIE así también con comisarías, igual con Seguridad ciudadana colaborando cuando hay problemas de orden público y apoyando a seguridad ciudadana en los centros hospitalarios y a detenidos. La gente trabaja bien y parece que están contentos atendiendo la demanda de comisarías con Elizondo y Tudela, también se ha llevado a cabo algún despliegue en Estella en las salidas de las discotecas.

Pregunta 5

Se está dentro de la normativa al 100% aunque no es lo deseable, podemos adelantar o retrasar 3 horas la entrada, evitando que hagan horas extras. Lo que se salga de ahí se hace a través de horas extras y no hay mucha disponibilidad. En opinión del entrevistado el horario no debe ser el actual hay que dar mayor flexibilidad para poder dar mejor servicio. Por su parte, el GIE tiene disponibilidad absoluta cuando hace falta y si hay que apañar artesanalmente para que el personal no esté muy a disgusto ni se produzcan quejas. Si no se ofertan soluciones la gente ve el agravio comparativo con respecto a otras unidades.

En opinión del entrevistado para mejorar hay que cambiar las condiciones de trabajo de la Unidades y adaptarse a la necesidad de la calle y los policías a la realidad de las Unidades. Habría que solucionar Judicial e Intervención para dar mejor respuesta en la calle, preparar las condiciones de cada unidad condicionada con la demanda de la calle para dar un buen servicio, con trabajo en fin de semana y en turnos de 12 horas, una bolsa de horas, cambios horarios y demás. Luego transcurrido un tiempo dar posibilidad de cambiar de unidad por cansancio, dejando un traslado abierto para que la gente pueda acceder a la unidad y quien venga que asuma las condiciones.

A nivel operativo sería importantísimo una emisora común con PPLL proporcionándoles el mismo recurso físico y que luego intervenga el servicio policial más próximo y luego que intervenga el especialista que haga falta. Pero estando todos los cuerpos geoposicionados para que intervenga el más próximo pero todos en la misma emisora para que sean movilizados desde un mismo centro de control. Aun existiendo buena relación con todos los cuerpos no tiene sentido que hagan todos lo mismo o parecido, habría que delimitar las funciones y la carga de trabajo. Se da la circunstancia de que en intervenciones nos hemos encontrado 3 Cuerpos: PF – CNP y PPLL

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
430000	DIVISIÓN DE PROTECCIÓN DE AUTORIDADES	18/03/2016

Pregunta 1

La profesionalidad es buena. En esta Unidad el personal tiene mucha experiencia y yo destacaría principalmente su profesionalidad y disciplina. No obstante, existe un reducido grupo en torno al 5% del colectivo en que, quizás porque llevan ya mucho tiempo en la escolta, desempeñan su trabajo con un nivel inferior de interés.

Pregunta 2

En opinión del entrevistado la formación que actualmente tienen los miembros de la escolta está sin actualizar, la relacionada tanto con el servicio de vigilancia como el de contra vigilancia. Del análisis de los partes de trabajo se ve que el seguimiento y el trabajo que se hace es el adecuado pero ha transcurrido mucho tiempo desde que adquirieron la formación para estar en la escolta para la mayoría de sus miembros y resulta ya urgente el reciclaje.

En estos dos meses se han organizado dos acciones formativas una relativa a la vigilancia y seguimiento de VIP's y otra relativa a la utilización de medios para la escolta como son los engrilletamientos o el uso del bastón policial y se ha obtenido una muy buena respuesta por parte del colectivo. Esta formación, a su vez, repercute y es agradecida por el VIP en tanto en cuanto recibe un servicio más actualizado. Se debe formar también sobre técnicas nuevas para el servicio de escoltas.

Pregunta 3

Se cumple en el 100% de los servicios. Es un servicio a demanda y se atiende, además del servicio de escolta, la protección sobre la Violencia de género. Se atiende los servicios que nos marquen desde Secretaría del Gobierno de Navarra y en todos estos aspectos no consta que se haya quedado ningún servicio descubierto. Esta Unidad trabaja a demanda y, en la situación actual, existen recursos suficientes para dar respuesta a esas solicitudes.

Pregunta 4

Se ha dado respuesta al 98% de los requerimientos sin problemas y se tiene constancia de alguna queja, que no ha sido por parte del estamento político sino de otros ámbitos y desde esta jefatura hemos dado respuesta inmediata al asunto tan pronto como se ha tenido conocimiento del hecho.

Pregunta 5

Existe una total disponibilidad tanto para el servicio de escolta como para la contra vigilancia siendo, a la vez, flexibles para la alternancia de esas dos actividades en la carga de trabajo del escolta. Se planifican los servicios y se permite a los policías la movilidad para el cambio de turnos y horarios dando respuesta a la demanda

El entrevistado entiende que es fundamental la formación como estrategia para la motivación, una formación actualizada y continua, en lo relativo a normativa, utilización de medios, reciclaje de tiro y prácticas de seguimiento de VIP's.

En cuanto a medios materiales la Unidad precisa de unos medios materiales adecuados, particularmente, en el tema de vehículos ya que nuestro parque móvil tiene una media de kilómetros muy elevada superior a los 250.000 kilómetros con lo que se dificulta la prestación de servicio y ésta además pierde mucha calidad. En ocasiones hemos tenido dificultad haciendo el seguimiento del vehículo de un VIP y nos hemos quedado bloqueados por avería del vehículo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
510000	JEFE DIVISIÓN POLICÍA JUDICIAL	21/03/2016

Pregunta 1

En principio la profesionalidad es mucha y existe muy buena preparación pero en eficacia y eficiencia se deja mucho que desear en determinadas personas pero no se puede generalizar. En materia de calidad salvo casos puntuales se da buen servicio ya que no llegan quejas de jueces y esa es la referencia.

En ciertas personas, un grupo importante de personas que llevan mucho tiempo en la Unidad y debido a la problemáticas derivada de las restricciones presupuestarias y ahora con la amenaza de la aplicación de la nueva Ley de policías con la presumible pérdida económica y están desmotivadas.

Por otra parte, en el otro extremo está Judicial Pamplona que es una Unidad de nueva creación, más dinámica y con ganas de hacer cosas que no ponen trabas pero que les falta experiencia en la materia.

En este grupo se pueden plantear problemas puntuales pero hace frente al asunto mientras que otras Unidades sólo ven dificultades. Como por ejemplo si cae un del servicio de baja y hay que llamar a otro del grupo para suplirle y se logra sin problemas o trabaja sólo y si toca intervenir actúa junto a científica para atender una muerte judicial.

En definitiva se encuentran dos posiciones quienes ponen pegas ante cualquier cosa y quienes con más motivación dan frente.

Pregunta 2

La preparación es muy buena pero con matices, depende de Brigadas, si instruyen policías o si sólo instruyen mandos. Los policías participan solos en temas menores se da la circunstancia que policías en la División sólo daban respuesta a requerimientos del mando instructor faltando iniciativa por su parte.

Por otra parte, en el módulo expediente no se activaba pese a llevar ya 4 años de desarrollo en la Policía Foral, ahora se están corrigiendo déficits que se producían en personas que llevaban muchos años dentro de unidades de policía judicial.

Existe buena preparación y experiencia pero falta compromiso, nadie quiere llevarse tarea para casa, esta circunstancia se da en alguno de los grupo no en todos.

Pregunta 3

El entrevistado lleva poco tiempo en la Unidad y no tiene muy claro los plazos que existen pero la llegada de cualquier solicitud desde Judicatura se atiende pero se sitúa a la cola y se da cara al asunto. Por ejemplo, en materia de identificaciones tiene constancia de la entrada de solicitudes y posteriores recordatorios pero no le consta la existencia de quejas o reclamaciones con respecto a incumplimiento de plazos.

Con relación a la instrucción en 6 meses ya se es más exigente y si le consta alguna queja por disposición judicial por haber tardado mucho pero esto es puntual.

Pregunta 4

En el tema de violencia de género que es una competencia compartida con OAP o Comisaría territoriales intuye que falla un poco el seguimiento de víctimas por falta de medios que no de voluntad. Es un problema de la Policía Foral.

En tema de menores se está intentando mejorar con los desaparecidos a requerimientos del COA se está trabajando para realizar un seguimiento más estricto al respecto.

A requerimientos de otras policías locales para que se realice la instrucción desde nuestras Unidades no se puede dar respuesta tampoco a todas por falta de recursos, la demanda existe pero no se puede atender por falta de medios.

Por otra parte, existe un porcentaje de denuncias (como en otras FFCC) que no se pueden atender e investigar por entenderse que son asuntos menores dentro del global de los 9000 denuncias que recibe la Policía Foral

Pregunta 5

Con relación a la disponibilidad hay cierta flexibilidad y se aplica bajo criterios de servicios mínimos. En la actualidad se está optando por la prolongación de jornada pero no por cambio de días. Los cambios para facilitar la investigación se hacen pero conforme normativa reguladora y se tiene posibilidad de compensar en horas o en coste económico. Se debe potenciar el abono económico porque si detraemos tiempo de servicio con policías que trabajen 1000 horas al año resultantes de la compensación en tiempo, no se puede dar cara a ninguna investigación.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
520000	JEFE DIVISIÓN POLICÍA CIENTÍFICA	21/03/2016

Pregunta 1

En este momento, la profesionalidad está bajando muchísimo. El entrevistado no se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho por multitud de factores que están influyendo a la gente y que parece que se han olvidado de la profesionalidad del puesto. Ahora mismo la profesionalidad de miembros de la Unidad es bastante cuestionable.

Pregunta 2

En esta Unidad se debe partir de la existencia de dos unidades diferenciadas (Campo y Laboratorio). La preparación es buena y suficiente pero sería preciso mejorar y esa mejora pasa por una formación y actualización de conocimientos permanente.

En Policía Científica se utiliza la ciencia y la tecnología para la investigación y se necesita estar al día de los avances en esos campos.

Pregunta 3

La Unidad se está acreditando en ISO y se están implantando criterios de calidad en el servicio que da, en este sentido la Policía Foral cumple con los plazos con contadas excepciones en los que no se cumplen los plazos. Se establecen los criterios de seguimiento que exige un sistema de calidad y se realiza desde jefatura aunque con aplicación de ciertos criterios de flexibilidad y mejora en los resultados sin exigencia de responsabilidades ya que los incumplimientos siempre están condicionados por la limitación de personal dentro de la Unidad. No obstante, se cumple con los plazos en líneas generales.

Pregunta 4

En este momento, el entrevistado, se encuentra muy insatisfecho con la respuesta que está dando la Unidad, empezando por Campo donde no se cumple con los mínimos por exigencias de calendario y la limitación de personal.

Por otra parte, un tema relevante es la fórmula para adscribir personal a la Unidad que, en la actualidad, permite el acceso a personas que no tienen el perfil adecuado para la unidad de Policía Científica.

En la Unidad con 9 personas se atiende 365 días, las 24 horas para toda la Comunidad Foral y, actualmente, sólo puede la Unidad dar respuesta a las muertes judiciales y robos relevantes o de interés en Navarra. Se atiende desde Comisaría Central y el resto de Navarra está un poco desatendido porque, el entrevistado, entiende que una buena Inspección Ocular es la base de cualquier investigación posterior.

En la Unidad hay personal que lleva mucho tiempo en la Unidad, ya cansada y el personal de nuevo ingreso carece de mínimos conocimientos técnicos, ha primado la antigüedad frente a otros criterios más lógicos. El personal está, en muchos casos, al final de su carrera profesional y no está dando el servicio que debiera dar.

Hay posibilidades para la mejora a corto plazo en cuanto a Campo y en Laboratorio está parecido el tema. En laboratorio falta personal y se está mal de medios técnicos ya que ha habido poca inversión, ahora además con personal poco cualificado hay que reflexionar al respecto. Las posibilidades de mejora pasan por formar en las especialidades forenses, por ser más selectivo en el acceso de personal a la Unidad y se debe dotar de más medios a la Unidad pese a las limitaciones presupuestarias.

Se requiere una apuesta seria y decidida por la Policía Científica ya que una policía moderna requiera de una policía científica potente que atienda todas las investigaciones y operaciones policiales ya que, al final, éstas acaban con un informe pericial emitido desde la Unidad. Esta apuesta pasa por dar entidad a la Unidad y constituirla en un Área por criterios de independencia con respecto a las demás Unidades a las que damos servicio y apoyo técnico – científico desde un posicionamiento objetivo de las cuestiones que se trata, esta circunstancia no se produce en otras Unidades de Policía Judicial que están más mediatizadas por la propia investigación.

La independencia hay que practicarla y demostrarla por mandato de nuestro “cliente” principal que es la Administración de Justicia.

Pregunta 5

La disponibilidad es buena y los miembros de la Unidad tienen teléfono aportado por la misma y están disponibles más si cabe que el resto de policías.

Navarra está adherida a Convenios nacionales y participa en Comisiones específicas de policía científica y se envía a las mismas a personal de la Unidad que está plenamente disponible.

Se responde con 9 personas y se cubre mañana, tarde y noche si hace falta

En resumen, personal cualificado y medios materiales, personal orientado a la formación y la especialización, que acceda a la Unidad con la superación de unos requisitos exigentes (carrera universitaria) que garanticen su preparación técnica. Por otra parte, hay que abordar la carrera profesional dentro de esta Unidad ya que los miembros de la misma tras uno o dos años de experiencia no optan al ascenso porque si lo consiguen, va a suponer una pérdida de su destino en científica. Estos policías observan además cómo otros avanzan en la carrera profesional y ellos se estancan por no perder destino y al final se les castiga, no debiera enfrentarse la carrera profesional con la especificidad del trabajo en científica. Se debe permitir que estos policías asciendan aunque su mando sobre personal sea mucho más reducido a uno o dos agentes e incluso a ninguno.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
530000	JEFE DIVISIÓN DE INFORMACIÓN	21/03/2016

Pregunta 1

Para responder a este criterio hay que generalizar en la Unidad y se distinguen dos grandes bloques: los de más antigüedad y los más nuevos, existen bastantes diferencias entre un grupo y otro. En general, se puede contar con los miembros de la Unidad y les ha tocado trabajar en materias sin referencia y se ha dado una respuesta buena. Se obtiene mayor eficacia con uno que con otros y en seriedad, alguno se descuelga hacia abajo.

En eficacia para la preparación que se ha podido obtener se da una respuesta de bastante calidad y con ética. No obstante, siempre hay quien destaca por arriba y por abajo.

Pregunta 2

La preparación tras 9 años de experiencia es buena pero se ha alcanzado a base de empeño y esfuerzo personal, se ha adquirido un nivel muy bueno. La formación ha sido mínima, algo en los últimos años y es francamente mejorable.

Desde esta Unidad se han atendido temas de bastante responsabilidad y se ha respondido bien. Ha primado el compromiso de la gente por encima de sus conocimientos y formación. Gracias al compromiso, tesón y las habilidades personales hemos podido ir para adelante.

Pregunta 3

En muchas ocasiones existen exigencias sobrevenidas con plazos y se da respuesta para cumplirlos. Otros temas más generales no se pueden atender porque no se llega con los recursos que se dispone.

Todos los trabajos que requieran entrega en plazo se cumplen así, por ejemplo, a requerimientos de la Audiencia Nacional siempre hemos llegado en plazo recurriendo, si es preciso, al incremento de horas de servicio o lo que haga falta. Otros trabajos como son la carga de datos y la alimentación de las BBDD's con información policial van más lentas y no se es tan eficaz. La realidad es que no se llega a todo el trabajo técnico y puro de la Unidad de información por falta de recursos.

Pregunta 4

No hay suficiente disponibilidad de medios pero los seguimientos se da respuesta, a la realización de informes operativos también pero la labor de búsqueda de la información en materia de investigación y análisis, ahora mismo, va lenta como la carga de datos en las BBDD's. Poco análisis se puede realizar.

Pregunta 5

A los miembros de la Unidad si se les requiere, hasta hace poco, existía plena disponibilidad. Ahora se dispone de menos gente y pocos recursos además el tema de las horas ha condicionado y empiezan a surgir "peros", los miembros de la Unidad cumplen años, tienen cargas familiares y están menos motivados.

En estos 9-10 años de vida en la Unidad se ha ido "dando tumbos", no existe un objetivo claro y se establecían grandes objetivos en etapas anteriores que eran inalcanzables. Se puede decir que hay un alto nivel de exigencia para con la Unidad frente a la que no se puede dar respuesta.

Por otra parte, con el condicionante de las horas se ha orientado recursos de esta Unidad para tapar carencias en otras Unidades del Área que ha motivado que hayamos realizado poco trabajo en materia de información. Cualquier déficit en investigación supone colaboración nuestra, con desplazamiento de recursos, alejándolos del ámbito de la información y análisis perdiendo implicación con la Unidad al estar más desconectado. En la actualidad la Unidad vive de las rentas de niveles de años precedentes.

En el ámbito operativo, se solicitan seguimientos y se realizan menos porque no se llega, para la investigación se dispone de 7 policías más el mando y no se llega. Para análisis se dispone de 4 policías que están cargando datos en SIP cuando ésta debiera ser una tarea a realizar desde la recogida de denuncias. Se realiza mucho informe estadístico y poco análisis. En estos dos últimos años debido al reducido número de efectivos de que dispone se encuentra desbordada por el trabajo y no se llega a atender bien.

6.- JEFES DE COMISARÍAS

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
150000	JEFE DE LA COMISARÍA DE TUDELA	17/05/2016

Pregunta 1

Buena en término medio, pero con bastante desigualdad según las personas implicadas en cualquiera de los niveles de empleo, lo que manifiesta que dependemos como organización de la implicación individual de cada uno y de la habilidad que puedan aportar los responsables de unidad para motivar a las personas. Se echa en falta herramientas organizativas, que refuercen a los buenos profesionales y corrijan a los que no están implicados (ajeno a la vía disciplinaria, igual de desmotivante).

La seriedad es adecuada, ya que desde la Organización y sus niveles de mando, se ha instalado y mantenido unos criterios éticos acertados. La calidad de los servicios se revisa por los responsables de unidad pero sin procedimientos adecuados, sería adecuado establecer estándares de calidad sencillos y eficaces, para la mejora continua de los servicios.

Pregunta 2

La obtención de resultados es muy buena respecto al ratio de operativos, más aún comparado con otros cuerpos; si bien determinadas unidades (especialmente judicial) deberían tener mejores resultados de resolución en investigaciones, los cuales deber ir de la mano de cambios organizativos en calendarios y pruebas de ingreso en la unidad.

Los conocimientos técnicos vienen muy relacionados con la experiencia y destrezas de actuaciones interiores, pero se considera necesario apostar más por la formación como herramienta de conocimiento en la actualización normativa y de nuevas situaciones, así como a nivel de motivación de los operativos.

Pregunta 3

El cumplimiento está sujeto a la existencia de plazos concretos y responsabilidades en caso de incumplimiento; en este sentido la mayoría de los plazos se cumplen para evitar consecuencias personales y que afecten a la organización; no existiendo en este sentido ninguna queja o reclamación al respecto.

Por otra parte aquellas cuestiones que no están sujetas a plazos concretos, suelen demorarse en el tiempo por cuestiones de prioridad de otros asuntos, calendarios con bastantes días de descanso seguidos, o por falta de recursos operativos para dar respuestas con mayor inmediatez.

Pregunta 4

Respecto a los servicios demandados la valoración es muy buena con ciertos matices; así atendiendo al incremento de requerimientos (Ayuntamientos, Órganos Judiciales, PPLLs, otras Administraciones, y ciudadanos), se puede considerar que la respuesta policial es adecuada y satisfactoria para los demandantes, si se refiere al incremento que ésta ha experimentado.

Por otra parte este incesante incremento de servicio, y la carencia de medidas organizativas adecuadas (aumento de RRHH, flexibilidad de calendarios, mayor número de horas de trabajo con incremento salario, mejor organización operativa conforme a las necesidades actuales; etc), hace que nos movamos en umbrales de éxito/fracaso muy frágiles, pudiendo tener para la organización efectos de desencanto sobre las expectativas creadas.

Pregunta 5

La disponibilidad de recursos depende del grado de accesibilidad que tienen los ciudadanos y que no es equitativo para todos los municipios, así en el análisis de las denuncias recepcionadas se ven grandes diferencias dependiendo de la existencia en la localidad de cuartel/comisaría de policía. En este sentido es interesante valorar la colaboración con los Aytos y PPLLs en la accesibilidad de recursos, siempre y cuando estas acciones vayan secundadas de las medidas organizativas reflejadas en el punto anterior.

Respecto a la inmediatez de respuesta en general es buena pero mejorable, ya que con una mejor adecuación de la oferta de recursos a la demanda de servicios (mayor flexibilidad de calendarios, más RRHH y horas de trabajo), se podría obtener mayor eficiencia de resultados y con ello de servicio.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
160000	JEFE DE LA COMISARÍA DE TAFALLA	08/04/2016

Pregunta 1

El entrevistado hace ver que la Comisaría de Tafalla en lo relativo a profesionalidad es magnífica ya que en la trayectoria de la misma después de 10 años de funcionamiento sólo ha recibido 2 quejas informadas, todo lo demás son felicitaciones y agradecimientos.

Como en todos los sitios hay disparidad en la respuesta de cada policía, uno son más amables pero no hay quejas ni reclamaciones del ciudadano lo que indica una alta profesionalidad. Si hubiera baja profesionalidad se obtendrían malos resultados, más quejas resultado del trabajo mal hecho.

Pregunta 2

Según la opinión, del entrevistado en las comisarías se forman policías generalistas se ha dado formación pero se necesita más en temas que intervienen como son drogas, tema de manifestaciones y se precisa un reciclaje en el módulo de expedientes para la recogida de denuncias ya que son funciones que no se hacen diariamente sino de vez en cuando y se olvida. Se precisa un reciclaje más lógico sobre seguridad ciudadana, defensa personal, legislación, violencia de género, denuncias, información y yihadismo.

Pregunta 3

Sí se cumplen la referencia para cumplimiento de plazos es la Carta de Servicios en cuanto a informes y respuesta al ciudadano. Con el Juzgado también se entrega todo en plazo. Por otra parte, las peticiones de los ayuntamientos la comisaría se marca plazos para dar respuesta y se cumplen.

Pregunta 4

El entrevistado se muestra contento pero, a la vez, crítico constructivo ya que su respuesta está en función del personal de que se disponga y en ocasiones la carencia hace que se produzca una respuesta más lenta. Por ejemplo, ahora con la atención de los partidos de fútbol de La Peña Sport en la categoría que compite. No se da la respuesta que el Comisario quisiera pero no es imputable a dejadez del policía sino a la carencia de policías.

Pregunta 4

Total disponibilidad por la conexión y el buen ambiente así como el sentimiento de pertenencia al grupo de prevención de Tafalla. A día de hoy sin problemas de calendario, se permite flexibilidad desde jefatura de comisaría, ya que si hay que solicitar servicios se cubren sin problemas. Luego se otorga permiso dentro de la normativa. La Comisaría de Tafalla es policía de proximidad al ciudadano pero para hacerlo se precisa de recursos para poder estar cercano al ciudadano con la posibilidad de sacar alguna patrulla más se daría un servicio más y mejor distribuido territorialmente en toda la demarcación de la Comisaría se obtendría cercanía, conocimiento de las personas e información. Por otra parte, con más policías y más patrullas los vehículos recorrerían una cuarta parte, sufrirían menos averías y menos tiempo en el taller.

El personal de seguridad ciudadana y policía judicial de Tafalla está en la “punta de la lanza” para dar cara a la demanda ciudadana y al juzgado, instruyendo en el año 2015 diligencias por los cerca de 170 detenciones que se practicaron. En este momento se ha alcanzado un acuerdo con Policía Municipal de Tafalla para que ellos traigan todos los detenidos a Policía Foral para que nosotros instruyamos mientras ellos pueden patrullar más tiempo en la calle, se ha alcanzado un equilibrio en las funciones PF realiza la custodia del detenido y las diligencias a cambio ellos realizan la atención ciudadana. Por otra parte, si PF quiere desplegarse habría que traer alguna otra unidad como es Brigada Ecológica ya que si estuvieran en la zona se obtendría un mejor conocimiento de lo que pasa en ese ámbito con relación a cazadores, medio ambiente controlando el tema desde la propia comisaría.

El entrevistado considera positivo llegar a la gente a través de las charlas que se dan en los colegios, con la Televisión Local, etc. Como medios para transmitir consejos frente a robos y hurtos ya que se accede a las personas por el sitio más fácil para la gente mayor que es la televisión. En los 10 años de

experiencia de la comisaría de Tafalla se tiene constancia que en 2006 a PF se le conocía de “oídas” y ahora se tiene en cuenta y muy en cuenta pero mantiene que la carencia de recursos impide realizar un despliegue territorial correcto. Al policía de comisaría hay que cuidarlo ya que hace de todo. Seguridad ciudadana, alcoholemia, drogas, violencia de género, etc..

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
170000	JEFE DE LA COMISARÍA DE ESTELLA	26/04/2016

Pregunta 1

En la Comisaría de Estella existen dos grupos diferenciados, por una parte un grupo muy profesional que trabaja de manera seria y con ganas de hacer las cosas, que les gusta aprender, que piden medios y son proactivos que disfrutan de la profesión; por otra parte, otro grupo los menos que son una rémora para la Organización que ponen pegos a todo, que parece que viene “amargados” al trabajo y que les fastidia que la gente esté contenta trabajando.

Desde jefatura se tiene una posición intermedia para que esa influencia “perjudicial” no interfiera en la actividad. El problema es no poder ser más contundente con este tipo de trabajador. Habría que proteger a los trabajadores proactivos que tuvieran mayores posibilidades de promoción horizontal y vertical.

Pregunta 2

El trabajo de policía de comisaría es muy interesante ya que se puede actuar en casi todos los ámbitos. La formación del policía de prevención es amplia ya que tiene que actuar en alcoholemias para tráfico, en vigilancias para labores seguridad ciudadana, etc., están motivados y el trabajo les va enriqueciendo pero los policías se sienten poco reconocidos sobre todo si se comparan con policías de Pamplona de Servicios Centrales.

La formación se va dando y actualizando e instruyendo al día en cuanto surge cualquier novedad, la formación es generalista ya que hacen de todo, actúan en todas las especialidades aunque a un nivel básico. En opinión del entrevistado, se debiera reconocer con una mayor retribución o mayor reconocimiento de cara a la promoción.

La queja viene porque se sienten capaces para actuar en todos los ámbitos y no se reconoce esta labor genérica y también hay problemas con los medios que son escasos. Por otra parte, los policías agradecen y aprecian cuando se hace formación en comisaría, “in situ” aprovechando el briefing y asiste el técnico especialista (juego, judicial, etc.) formando rápido y atendiendo su demanda.

Pregunta 3

En el momento de la inauguración de la Comisaría se hablaban de plazos y números de agentes para dotarla pero nos hemos quedado estancados en ese tema. Con una comisaría que atiende al 10% de la población de Navarra se debiera disponer de un mayor número de agentes para dar el servicio que se merecen.

En la situación actual los plazos nos vienen dados por los recursos disponibles, el plazo es el de los requerimientos de (entidades locales o personas privadas) se puede atender el día a día, planificar con respecto a meses o años sería una utopía desde el desconocimiento del número real de recursos se va a disponer para dicha planificación. El plazo es atender lo inmediato, el objetivo es para la comisaría mantener la OAP abierta en horario de mañana y tarde, se es cortoplacista al no poder incidir desde esta comisaría en la incorporación de más recursos humanos con los que abordar otro tipo de proyectos.

La cartelera condiciona ya que con los datos que aporta se sabe con qué se va a contar para dar salida a los requerimientos, luego la casuística que rompe la cartelera incide, tales como horas sindicales, permisos, absentismo, etc. No se pueden plantear otro tipo de objetivo más ambicioso se está condicionado por la atención del día a día

Pregunta 4

Con relación a la respuesta policial, el entrevistado opina que se juega con fuego ya que se abarca mucho más de lo que se puede atender, se adquieren compromisos que se pueden perder por la influencia del absentismo o cualquier otra circunstancia que haga tambalearse el servicio. Ahora la respuesta policial está asentada en “pilares frágiles”, cualquier circunstancia policial (atender una denuncia por ejemplo) deja el servicio al 50% y se deja de atender el servicio operativo y preventivo. Temas como drogas, robos, delincuencia, etc., se atiende el requerimiento diario.

Por otra parte, la respuesta preventiva para fiestas patronales es también limitado cuando coinciden varias localidades a la vez en un término tan grande y con tan pocos recursos humanos que hace que se dé respuesta limitada pero efectiva gracias a la experiencia adquirida por el propio policía que hace que sea mayor su capacidad. Estella y su merindad requiere de más recursos policiales dada su población a quien se debe dar mejor servicio.

Pregunta 5

Para la disponibilidad se cuenta con la voluntad de la gente y ante imprevistos se solicita voluntarios para cubrir por ejemplo viernes y sábado a la noche pero cada vez es más difícil encontrar voluntarios debido al cansancio, casi siempre son los mismos los que se ofrecen. La normativa de cartelera condiciona y limita mucho la flexibilidad que hace falta para planificar los servicios en determinados turnos. Así ante lo sucedido no hay margen de maniobra, además la limitación presupuestaria limita el pago de las horas y si se otorga día festivo en compensación es “pan para hoy y hambre para mañana”.

Policía Foral tiene una normativa obsoleta no se puede programar la cartelera y ante requerimientos que surgen no se puede hacer frente habría que equilibrar un servicio que no conculcara derechos de los trabajadores pero que también diera respuesta a lo que tiene que ser un servicio policial más moderno y con mayor flexibilidad.

De cara a la mejora hay que plantearse qué queremos hacer con la Comisaría y qué actuaciones vamos a realizar para alcanzar esos objetivos. Hace falta un Plan Director que establezca los objetivos, los medios, los recursos para que sepamos a dónde nos dirigimos si es preciso copiar y mejorar los que ofrecen otras FFCC. Así por ejemplo la Ertzaintza tiene otro formato en materia de prevención que igual se puede aplicar...A nivel interno hay que dotar a la Organización de mayor flexibilidad y recursos de tal manera que podamos atender los requerimientos, el personal tiene que estar más motivado y más reconocido.

Se deben cambiar el horario y el calendario, la gente tiene que trabajar más horas y cobrar más, en opinión del entrevistado, se trabaja poco. Se deberían suprimir las horas relativas a las pruebas físicas que permitirían obtener un mayor número de recursos ya formados. El dibujo actual de la comisaría con 32 operativos y un estándar de 4 patrullas está muy apretado, se está condicionado con las horas de trabajo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
180000	JEFE DE LA COMISARÍA DE SANGÜESA	11/04/2016

Pregunta 1

El entrevistado opina que en la Comisaría de Sangüesa el nivel de profesionalidad es alto, existe seriedad y ética con criterios en un conjunto general. Pericia quizás les falta un poco de perspectiva policial y conocer el resultado final de su trabajo preventivo, no pararse en la fase de denuncia, tienen una visión limitada tampoco se les ha formado no tiene por qué saberlo. Si no hay más eficacia es porque no se obtiene la calidad deseada. El policía necesita creer en su propio trabajo o valía, el mismo se autoalimenta, ahora no profundiza en el trabajo, debería ser más aséptico y avanzar, necesita demasiada guía y les falta iniciativa así como confianza en sí mismos.

Pregunta 2

Las patrullas de primera asistencia son más genéricas pero falta luego en una segunda fase profundizar más y llegar más allá en materia de policía judicial pero la Organización y el sistema establecen dificultades para la continuación de las investigaciones policiales iniciadas al encontrar asuntos policialmente interesantes.

La cartelera condiciona y limita el trabajo policial para el que no se implica es buenísimo pero para el trabajo policial eficaz es un obstáculo. Se articulan traspasos de diligencias y no hay continuidad en el trabajo de calle. En la Comisaría se tocan muchos frentes pero no se profundiza igual por lo que no se llega a dar respuesta a la demanda de los ciudadanos, la PF tiene que dar respuesta a aquello que otras policías no dan respuesta es lo que nos pone en valor al dar solución a las demandas ciudadanas, temas de delitos de seguridad pública se tenía que resolver desde PF.

Pregunta 3

Se cumplen los plazos, la Unidad carecía de personal de gestión para atender los plazos, la Carta de Servicios, el CMI, etc. Y ante esa ausencia se va "parcheando" con el personal de que se dispone. Desde jefatura se hace seguimiento y control pero hay requerimientos verbales por incumplimientos pero no hay sanciones. Le consta que con el anterior responsable de Comisaría había surgido algún problema con el juzgado pero fue más un problema de mala comunicación que incumplimiento de plazos.

Pregunta 4

En la actualidad se está dando respuesta y se hace frente a todo lo que sale y hay que conocer la idiosincrasia de la zona a cubrir para profundizar en el trabajo policial. Cuando llega un ciudadano a la comisaría se va con una respuesta y si el asunto tiene enjundia se le da toda la importancia aunque al ciudadano no se le da toda la información se da la respuesta.

Pregunta 5

En opinión del entrevistado el policía tenía que tener una mayor flexibilidad que la que permite el calendario, tendría mayor dinamismo, debiera existir más movilidad y operar como una empresa privada. Habría que dotar a las comisarías de personal con conocimientos de policía judicial para darles más dinamismo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
190000A	JEFE DE LA COMISARÍA DE ALSASUA	04/04/2016

Pregunta 1

Con relación a la profesionalidad, el entrevistado se encuentra parcialmente satisfecho ya que un 60% de la plantilla es muy muy buena y el restante porcentaje más normal actuando por la urgencia diaria, dando respuesta pero con menos iniciativa y luego un número bajo residual que ya está perdido definitivamente para el trabajo. La gran parte de la plantilla desarrolla una gran cantidad de trabajo y eso es bueno.

Pregunta 2

Satisfecho con la preparación, la Organización está siendo eficaz para impartir y actualizar la formación como en Seguridad Ciudadana que está siendo obligatoria para todos los policías. Ahora en la Comisaría existen personas que actúan como coordinadores en medio ambiente o en violencia doméstica y están asistiendo a formación en calidad de invitados. Por otra parte, cosas novedosas como sonometrías y temas de juego se ofrece personal de la Unidad para dar la formación y que se pueda dar respuesta desde aquí.

En el mismo sentido en la oficina de atención ciudadana se ha dado formación en Ley de Enjuiciamiento Criminal y Código Penal con una actualización de unos 4 días.

Pregunta 3

Insatisfecho la explicación está en la limitación de recursos humanos de la Comisaría ya que con 20 policías y, en determinadas épocas con bajas que se reducen a 17 no pueden llegar a los requerimientos que solicitan ayuntamientos, para problemática de vigilancia del ocio y demás. Con una patrulla por turno no se hace frente a todo lo que sería preciso.

Por otra parte, también hay que apuntar que en el día a día se demanda mucho apoyo por parte de PJ, por Asistencial, Ecológica desde Pamplona y también hay que recoger denuncias y en cuanto se ocupa la patrulla por estos asuntos se desatiende seguridad ciudadana, la labor principal en opinión del entrevistado, quizás por desconocimiento desde Pamplona de lo que supone utilizar el recurso, no se puede hacer mejor con menos gente.

Pregunta 4

Ya está respondida, se podía dar mejor respuesta pero en el día a día se atiende lo urgente y no se puede atender lo planificado, así que si hay que atender un accidente de tráfico se cae todo lo planificado ya que sólo hay una patrulla.

Pregunta 5

Con los datos de 2015, se constata que el 60% de los policías de la Comisaría, es decir, 12 de 20 vinieron al menos 1 día a trabajar en día de descanso a trabajar y sin pedir ninguna contrapartida económica o de otro tipo, eso es para estar orgulloso. Otra parte de la plantilla se acoge a Reglamento y alguno de los casos por horas sindicales se destroza los mínimos exigibles, esto ya ha pasado en varias ocasiones.

En este sentido hay que destacar que el Cabo que se hace cargo de...y los 3-4 que llevan temas de drogas se proponen ellos mismos el cambio horario y el vestuario para hacer frente a las necesidades que surgen, además de sus labores de Seguridad Ciudadana y se ofrecen además para que haya movilidad de calendario, es de agradecer.

Por su parte, el jefe de comisaría acomoda el horario para hacer frente a las necesidades de seguridad ciudadana y poder patrullar y que siempre haya una patrulla operativa.

De cara al Plan Director y sus líneas maestras que marcarán lo que vaya a ser el Cuerpo sería el momento óptimo para que, sin ningún tipo de tibieza apostar por las Comisarías fuertes de PF o hacer servicios centrales fuertes en Pamplona que palién la situación actual. En palabras de Woody Allen: "no sé cuál es la fórmula del éxito la del fracaso es intentar contentar a todos".

Globalmente el problema es la limitación de personal con la pérdida de 7 miembros en la Comisaría y hay que hacer el mismo trabajo o más que años atrás.

Como responsable de la Comisaría y habida cuenta de la preocupación que se me ha transmitido que la gente está muy de paso en esta Comisaría y no está motivada pero se debiera dotar a estos destinos de otras condiciones que invitaran a su elección y a tal fin se propone:

- 1.- Mejora económica asociada al puesto por la multiplicidad de disciplinas que toca trabajar, existe un agravio comparativo con respecto a otras Unidades como en Prevención Pamplona en lo relativo a confección de Atestados.
 - 2.- Posibilidad de liberar o tomar festivos en fechas señaladas como Nochevieja.
 - 3.- Adaptar el régimen horario a jornadas de 24 o 12 horas con menos días de desplazamiento por trabajo.
 - 4.- Iniciar el servicio desde Pamplona limitando la extorsión y el coste que generan los desplazamientos.
- En opinión del responsable con el actual formato poco más servicio se puede dar y obtener policías de la zona será algo muy difícil.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
190000E	JEFE DE LA COMISARÍA DE ELIZONDO	12/04/2016

Pregunta 1

El nivel de respuesta en Elizondo es alto, no se da toda la calidad que se podría alcanzar por inexperiencia y por la limitación en la formación pero el nivel de profesionalidad es alto.

Pregunta 2

Teniendo en cuenta que el 90% de los miembros de la comisaría son de la última promoción y que llevan menos de 4 años en la Organización es una plantilla que adolece de preparación ya que tiene una formación básica y el trabajo diario les va formando pero se necesita ese bagaje de una preparación más profunda. En las comisarías se interviene en muchos ámbitos y el policía se acaba formando al intervenir en situaciones que en otros destinos no hubiera tenido ocasión ni de conocer. La formación académica con el tiempo se tiene que completar.

Pregunta 3

Los plazos en la mayoría de los casos se cumplen y son servicios concretos para un día determinado y se da respuesta. Hay otros aspectos en los que no se cumplen los plazos como en violencia de género porque es una actuación nueva y con el cambio de jefatura en la comisaría no se ha cubierto la plaza de la persona que era responsable. Es el propio subinspector de la comisaría quien da esa cobertura, no hay policía judicial y hay un cabo en la comisaría que no puede hacer frente a esa labor, es un tema coyuntural pero hay que cubrir la plaza.

Pregunta 4

En la actualidad no se quedan cosas sin responder se procura dar respuesta a todo por lo que se tiene que escoger no es por decisión de la comisaría sino por la decisión de policía judicial que no hay y no se puede responder desde la comisaría.

Pregunta 5

Ante lo sucedido con una plantilla pequeña y la restricción vinculada al planing de trabajo se está a expensas de la buena sintonía del grupo para hacer cambios y el tener disponibilidad pero si esta situación perdura en el tiempo se desconoce si se podrá mantener al no estar recogido en ninguna norma. Por otra parte, los servicios a demanda en el tiempo que se puedan conocer se introducen en cartelera. Situaciones que se repiten en el tiempo se pueden hacer frente sobredimensionando puntualmente el servicio pero lo sucedido es difícil dar respuesta.

En el caso de esta Comisaría el nivel de mejora pasa por el adecuado dimensionamiento de la misma que supere la cifra de 19 policías que, a todas luces, es escasa. El diseño de la Comisaría para una zona periférica con lo que conlleva por las dificultades de comunicación y ser frontera teniendo sólo seguridad ciudadana es un planteamiento policial que deja bastante que desear, se debiera completar con todas las especialidades como policía judicial que ahora está en Pamplona pero no en la zona, no es real la demarcación norte, la comisaría se queda coja sin esta unidad.

Seguridad ciudadana maneja información que para cuando llega y como llega a las unidades de PJ para desarrollarla y trabajarla puede que ya no sea eficaz.

Por otra parte, pretender que el trabajo de tráfico se cubra desde Pamplona con puntos distantes de la ciudad en una hora y media a espaldas de seguridad ciudadana es ponerse una “venda” en los ojos para salir del paso, temas de tráfico que surjan en Urdax o Enderlatza o lo hace seguridad ciudadana o no se harían, son muchas horas y no estaría cubierto nunca.

De cara a futuro se puede plantear lo que se quiera, la zona tiene trabajo para todas las especialidades pero PJ y Tráfico son irrenunciables al existir una vía de alta capacidad que vertebrada todo el territorio así como la labor de la Comisaría.

7.- JEFES DE BRIGADA

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
121000	BRIGADA DESARROLLO TECNOLOGICO	17/03/2016

Pregunta 1

Los miembros de la Brigada de Desarrollo tecnológico son muy profesionales, aunque unos tienen formación académica FP en informática y aportan un valor añadido, mientras que otros son autodidactas. Aprender haciendo

Son muy responsables, se implican y adquieren compromiso

Resuelven satisfactoriamente todos los requerimientos siempre en relación a las funciones que tienen encomendadas

Son muy cumplidores y estrictos sobre todo con el tratamiento de la información sensible y con la protección de datos

No se trabaja con parámetros o criterios de calidad en sentido estricto ya que no hay tiempo para la reflexión ni para documentar y trabajar por procesos. Ya que la gestión del día a día le absorbe todo el tiempo.

Sería necesario incorporar personas con titulación superior en el grado de informática, bien procedente de la Policía Foral, si la hay, o de fuera de la organización para el desarrollo de sistemas informáticos y explotación de la información.

Actualmente el personal realiza con eficacia las demandas como Centro Al Usuario (CAU) en la Policía Foral, pero sobre todo porque tienen formación de informática a nivel FP, sino sería más complicado.

Se valora muy positivamente la colaboración de TRACASA, al ser además una empresa pública.

Pregunta 2

Para los requerimientos actuales están preparados pero no para abordar otras funciones relacionadas con la explotación de BD y de desarrollo de aplicaciones informáticas.

Pregunta 3

Existen plazos para ejecutar las tareas y normalmente se cumplen, porque además se establecen plazos razonables y realizables, en función de las disponibilidades presupuestarias y funcionales.

Solamente se realiza el seguimiento y control por la vía de hecho y de forma automática, pero no existen un procedimiento para ello.

Si no se cumplieren los plazos sí que habría responsabilidades y tendría consecuencias en el funcionamiento de la organización

Pregunta 4

Generalmente está satisfecho con la respuesta a los servicios demandados. Especialmente en soporte técnico y atención al usuario.

Sin embargo está insatisfecho en lo referente a los desarrollos informáticos y a la explotación de los datos, por insuficiencia de medios económicos ya que esta actividad tiene que ser contratada.

Hay un miembro de la Brigada que tiene muchos conocimientos de las necesidades de la organización, es un autodidacta, pero exige una formación permanente y además existe el riesgo de la continuidad si cambia de destino.

Pregunta 5

El personal trabaja en turnos de mañana y tarde de lunes a viernes y de mañana los sábados y domingos. Son además accesibles y disponibles operativamente. En este sentido no hay problemas.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
122000	JEFE DE LA BRIGADA ADMINISTRACIÓN DE MEDIOS	30/03/2016

Pregunta 1

Se parte de la base de que en esta Unidad se desarrolla un trabajo no estrictamente policial y es una Unidad que da apoyo al resto de Unidades de la Organización. Son trabajos que requieren cierta pericia y destreza manual no así de conocimientos policiales aunque deban conocerlo. Se hacen trabajos que requieren pericia de trabajo manual y el personal de que se dispone tiene bastante unos 5 de los 9 que componen la Unidad para dar respuesta a este tipo de trabajo concreto.

Pregunta 2

El nivel de preparación para el desempeño de este trabajo es el propio de cada uno ya que aquí no se adquieren más conocimientos nuevos, los que tuviera los aplica a los requerimientos que tiene la Unidad. No hay una formación concreta, se han pedido cursos concretos de mantenimiento y cerrajería pero no existe dentro de la Organización cuya formación está más orientada para otros Servicios policiales

Desde aquí se hace un mantenimiento de instalaciones para la primera asistencia y luego en función de la complejidad si no se puede solucionar se avisa al gremio en cuestión: carpintería, electricista, etc. Por otra parte, hay requerimientos de Unidades para transformar vehículos como son Seguridad Ciudadana para adaptar los maleteros con trabajos de carpintería o soldadura para alojar el armamento, señalización, etc. existe una demanda muy diversa. Otro tema son también las transmisiones, solucionar problemas de conectividad entre casco-moto.

Pregunta 3

No se tienen plazos de entrega, se tiene que atender lo urgente y lo no urgente. Con lo urgente si es posible se cumple con los plazos aunque muchos requerimientos precisan de habilidades manuales y se pueden hacer si está trabajando la persona que sabe solucionar el tema y no siempre se puede cumplir por los horarios de trabajo. Ahora, por ejemplo, hay prioridad con relación al tema de la película en la Comisaría de Elizondo para dar respuesta a todos los temas de mantenimiento que puedan surgir.

Pregunta 4

En general sí, aunque es consciente que se podría mejorar la respuesta.

Pregunta 5

Generalmente no hay problemas para cambiar turnos si hace falta aunque no es lo habitual, las pocas fechas que hay exigencia son con ocasión del Patrón, las pruebas físicas y se contemplan ya en el plan anual reforzando el servicio sin problemas. En estas ocasiones no se sigue el criterio de cartelera se funciona llamando y hay un equilibrio entre la jefatura de la Unidad y el personal facilitando la prestación de servicios, los cambios son puntuales dos o tres veces al año.

Por otra parte, esta Unidad es un poco “cajón de sastre” esta Unidad en principio se denominaba logística pero se cambió a Brigada de Administración de medios con lo que tiene muchas funciones que atender y muy ambiguas.

Existe un informe en el que se recogen las funciones que desarrolla la Brigada y se pueden diferenciar 3 apartados, relacionados con el mantenimiento que se pueden encontrar en cualquier empresa: mantenimiento de instalaciones, mobiliario y almacenes, suministro y servicios.

Estas funciones como tal no están concretadas, son más ambiguas en la normativa de referencia, se debería desglosar en: mantenimiento de instalaciones (gremios), mobiliario (montar, desmontar y suministrar) almacén que incluye trabajo con proveedores para prototipos y cambios de uniformidad, suministro y almacenamiento de prendas. Finalmente, servicios y suministros de material técnico policial, transmisiones y vehículos. Si ahora se produce un cambio dentro de la estructura con descenso de nivel de la Brigada que hasta ahora hace informes técnicos y pliegos de condiciones para Patrimonio no tendría sentido que se harían a partir de ese momento. Se habla de informes civiles que encierran responsabilidad y repercusiones externas como son las compras, realización de contratos, etc...

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
221000	JEFE DE LA BRIGADA DE JUEGOS Y ESPECTÁCULOS	17/03/2016

Pregunta 1

Dentro de la unidad se puede observar varios niveles de profesionalidad y también de eficacia en el trabajo. Tenemos 3 o 4 personas que tienen una gran profesionalidad y eficacia en el trabajo, conocen las normas y procedimientos, saben aplicarlas y la relación entre el tiempo empleado y el resultado obtenido es muy bueno.

Tenemos un segundo grupo de unas 4 personas que conocen la normativa de forma general, no conocen perfectamente los procedimientos y por lo tanto la profesionalidad baja y la eficacia bastante más. Finalmente tenemos un tercer grupo de unas 4 personas que se ha olvidado de la normativa, desconocen los procedimientos y técnicas, siendo mala su profesionalidad y su eficacia.

Esto viene derivado de una estructura sobredimensionada de mandos que dificulta la correcta asunción de la responsabilidad y por lo tanto se baja en la profesionalidad y en la eficacia.

Actualmente con 12 personas a mi cargo 3 ó 4 personas sustentan todo el impulso de la Unidad y dan respuestas a las iniciativas, entienden los objetivos y que fortalecen las decisiones de jefatura.

Pregunta 2

Esta unidad desarrolla trabajos que son de su especialidad y trabajos que en los últimos años se nos ha asignado y que son de carácter generalista.

Los trabajos que son de nuestra especialidad y que exigen una mayor preparación técnica, se han visto afectados por una menor dedicación y por una falta de reciclaje.

Como se ha reflejado en la pregunta anterior, en la unidad la mayor preparación técnica la sustentan 3 o 4 personas. Que son las que técnicamente suplen la falta de preparación técnica del resto de personal de la unidad. El resto de personal forma una amalgama en la que algunos tienen más preparación que otros, por lo que en materia de nuestra especialidad debe compensarse con una serie de protocolos y procedimientos de trabajo que nos permitan suplir la falta de preparación técnica.

Los trabajos generalistas son sencillos de realizar y no precisan una preparación técnica especial.

Pregunta 3

En este aspecto los subinspectores de la Unidad son los que tienen que garantizar el cumplimiento de plazos, les exijo un exacto cumplimiento.

Al inicio del año, se programan los objetivos y se reparten las tareas entre los mandos superiores de la Brigada. Mes a mes se comprueban los índices de cumplimiento y los motivos o razones de su incumplimiento. Si llegan tareas generalistas, (VPO, RIS, etc...) se valora la carga de trabajo y se reparten equitativamente entre los subinspectores. Se les dan plazos de cumplimiento y respuesta que se cumplen a rajatabla.

Pregunta 4

Si estoy satisfecho.

En trabajos de nuestra especialidad, tenemos respuestas condicionadas que se reflejan en la carta de servicios. En ella se condiciona una respuesta en 72 horas, cumpliéndose en todas las ocasiones salvo que por problemas técnicos no nos llegue la queja o requerimiento.

Normalmente la respuesta es automática y se responde en menos de 24 horas.

En tareas de colaboración, el tiempo de respuesta es mayor. En algunos casos la petición la realiza el órgano competente en esa materia por los que hay que programar junto con ellos las actuaciones.

Respecto a los requerimientos en materia de sonido por particulares, se observó que no se les podía dar una respuesta adecuada, por lo que esta materia se trasladó a unidades de Seguridad Ciudadana para una respuesta inmediata.

No obstante, nuestra Unidad da prioridad a requerimientos de ciudadanos en materia de nuestra especialización, ya que solo se la podemos dar nosotros.

Pregunta 5

La disponibilidad de recursos está condicionada por la cartelera y, afortunadamente, tenemos la posibilidad del horario flexible para los miembros de la Unidad con lo que podemos garantizar una moderada disponibilidad.

La disponibilidad del personal para el cambio de turnos y/o de descansos para realizar turnos de trabajo no programados es mínima.

Ello exige un gran nivel de programación y planificación del calendario de trabajo, teniendo que suplir los imprevistos con peticiones de favor personal por el Jefe de la Brigada, y que posteriormente hay que devolver.

Se debería recoger en normativa, que en esta Brigada se pudiera cambiar los turnos en un porcentaje de un 10% por trabajos sobrevenidos que no pudieron ser programados en el calendario laboral.

El absentismo por bajas médicas en estas Brigadas tan pequeñas condiciona en gran manera la disponibilidad de recursos personales. Para suplirlo, hay que recurrir al movimiento entre policías a través de los cambios de servicios, llegando a que el Jefe de la Brigada a formar parte de los servicios operativos para dar soluciones puntuales.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
222000	JEFE DE LA BRIGADA DE PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL	17/03/2016

Pregunta 1

Esta es una Unidad en la que llevo poco tiempo al frente pero la sensación que tiene, el entrevistado, es que está muy relajada y esta relajación no sólo afecta a miembros veteranos de la misma sino que afecta también al personal de reciente incorporación. Se han acomodado a la marcha de la misma y muestran poco interés e iniciativa para la mejora

En lo que respecta a calidad se debe mejorar bastante todavía no se digitaliza mucha documentación que sigue haciéndose manualmente y la Unidad está muy atrasada con respecto a otras unidades.

Desde el punto de vista ético no hay problema ninguno.

Pregunta 2

En este sentido opina que los policías de nueva incorporación en la Unidad están faltos de formación específica pero en ellos no se ve mucho interés al respecto. A nivel global los policías tienen una formación “muy justa” y están excesivamente relajados así por ejemplo se ha encontrado con procedimientos de trabajo que no han sido actualizados desde 2010 se precisa un reciclaje sistemático, profundo y urgente. Este reciclaje debe tener un doble sentido desde el ámbito formativo y desde el ámbito actitudinal. Además habría que modular la formación por edades y analizar hasta qué edades o cuánto tiempo se debe permanecer en las Unidades para evitar esa relajación. Por otra parte, esa relajación también es imputable no sólo al policía sino también a la gestión de la unidad y a la atención de los requerimientos que se le hacen a ésta.

Diariamente se hacen llamadas solicitando la intervención de la Ecológica para actuaciones menores por requerimientos ciudadanos que no finalizan ni tan siquiera en denuncia pero que hipotecan los recursos y se pierde la actuación especializada en actuaciones de mayor enjundia o calado que requieren formación específica en medio ambiente. Por ejemplo llamadas para atención de supuesto maltrato animal que luego ni existe. El servicio se ha orientado hacia ese sentido y se da respuesta a todos los requerimientos derivados del CMC y entiende, el entrevistado, que hay que restringir desde su jefatura esa demanda de servicios que ocupan toda la mañana de una patrulla ecológica. Por su parte, el policía se acomoda porque da respuesta a la demanda y nadie puede reclamarle un servicio más específico.

Pregunta 3

Desde esta Unidad se trabaja en coordinación con otros Servicios del Gobierno de Navarra como son los de Caza y Pesca, así como con el SEPRONA y Medio Ambiente con quienes se diseñan campañas y los plazos son estrictos, se está muy pendiente del tema. En otras ocasiones se atienden demandas de estos servicios por detección de delitos e infracciones y se prepara el servicio para dar respuesta a ese requerimiento aunque puede resultar infructuoso pero se cumple con la solicitud.

Pregunta 4

Desde el punto de vista de la respuesta policial entiende, el entrevistado, que todo es mejorable pero que se da buena respuesta en general aunque reitera su disconformidad con la excesiva movilización para “todo” de recursos muy especializados. Por otra parte, la respuesta en ocasiones no es adecuada pero la incorrección no es imputable al policía actuante y lo es más a la jefatura porque igual no se han dado las instrucciones precisas ni dotado de herramientas al policía que finalmente hace lo que se le pide que haga. Es buen momento para dar una respuesta más policial y con mayor calidad a través de una adecuada formación y motivación, actualmente la respuesta es correcta aunque mejorable.

Pregunta 5

Por parte de los policías hay una gran disposición a dar respuesta a las demandas del servicio y su movilidad. Se ponen de acuerdo y no hay problema. Por otra parte, nuestra disponibilidad está condicionada por la cartelera que habrá que estudiarla para mejorar la disponibilidad del servicio. No obstante, con los requerimientos actuales de 1 patrulla por turno se atiende sin muchos problemas. Habrá que estar atentos a las instrucciones al respecto del nuevo jefe

8.- JEFES DE GRUPO

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
120100	JEFE GRUPO COMUNICACIÓN	22/03/2016

Pregunta 1

Con relación a la profesionalidad, el entrevistado manifiesta que: “hace tabla rasa” con respecto a la Unidad con anterioridad a su nombramiento por desconocimiento interno pero que sí que tiene una opinión como observador externo, observador crítico con afinidad con el mundo de la comunicación. Desde su llegada a la Unidad se están haciendo cosas que entendía se deberían hacerse desde Policía y se estaban llevando desde la Dirección General de Interior, es decir, desde fuera de la Organización.

Para impulsar la Unidad, hay una demanda de: medios, amparo para con las decisiones y grado de autonomía suficiente para alcanzar los objetivos propuestos. En ese camino llevan ya tres meses avanzando. A priori, el entrevistado, está contento con los recursos aunque a varios les pesa la “espada de Damocles” legal que suponen sus puestos de trabajo en la actual Plantilla Orgánica con muy dispar situación de unos y otros miembros de la Unidad. Se plantea qué pasará en un futuro Concurso de Traslados con el personal y la propia Unidad ya que esta circunstancia genera cierta “zozobra”. Se tienen claras las necesidades pero actualmente se funciona bien con los recursos disponibles pero entiende que éstos deben subir el ritmo de trabajo.

En la Unidad hace falta mucho trato humano y en principio se funciona bien, no hay queja se trabaja con seriedad, con capacitación y con imagen. En principio le extraña que en el grupo exista alguno de sus miembros sin formación en periodismo pero esto se nota sólo en algún aspecto formal que se solventa con apoyo del resto del grupo.

Estos puestos son poco atractivos, actualmente, para los periodistas que hay en la Policía Foral porque influye mucho el tema económico siendo un puesto que exige un plus de compromiso y sin él es imposible avanzar. Hay que ser conscientes que en este puesto de trabajo se es la imagen de la Institución ante los medios y éste es un tema delicado que exige ese compromiso.

Por otra parte, la actualidad y la urgencia en la noticia es clave por lo que además se debe ser flexible y dispuesto ante estas eventualidades.

Pregunta 2

La preparación es adecuada o buena, los miembros de la Unidad están capacitados para desarrollar las labores de comunicación interna – externa, son además de policías licenciados en periodismo con conocimientos profundos en idiomas, con preparación técnica en nuevas tecnologías y son autodidactas para asimilar nuevos conocimientos (redes sociales por ejemplo).

Al margen de lo expuesto se queda Secretaría de Jefatura que depende de esta Unidad y, entiende el entrevistado, que debe ser un puesto de confianza pero que comparte con la Unidad una situación legal un poco irregular que se debe solucionar como la propia situación del entrevistado que ostenta la Jefatura de la Unidad pero que no tiene plaza en plantilla orgánica.

Pregunta 3

En la Unidad de Comunicación se depende en gran medida de la actualidad y se intenta cumplir con las exigencias de la misma. Existen, por otra parte, trabajos con temporalidad fija como son: comunicaciones internas, conexiones en directo con los medios de radio y la elaboración de notas de prensa.

Por otra parte, desde Jefatura de Policía Foral se interviene en muchos frentes que también deben atender como son: Patrón, Jubilados, campeonatos, eventos sociales y demás que hipotecan recursos a Comunicación. En estos momentos están coordinando la realización de la película de Dolores Redondo y se derivan muchas reuniones, recursos, vestuario, etc... la película aun siendo importante para la Institución es muy exigente en demanda de servicios de su Unidad y genera una importante carga de trabajo.

Con relación a la publicación de Resoluciones en tablón de anuncios que se llevan desde esta Unidad hay que justificar los plazos conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Común y se hace un seguimiento estrecho de plazos.

Pregunta 4

En cuanto a la respuesta del Gobierno de Navarra a los requerimientos informativos, actualmente, no está satisfechos y entiende que existe un poco “caos” al respecto al existir intermediarios y externos a la Policía Foral de quienes se está dependiendo siendo recursos ajenos a la Institución.

Una policía moderna, en opinión del entrevistado, no puede depender de una persona externa porque se influye en la independencia y autonomía, esta persona pertenece a una empresa externa generando “goteras” por falta de control, inmediatez, etc...en lo relativo a información de sucesos a partir de las 15:00 horas y los fines de semana. La Unidad no tiene control de esa información y se generan disfunciones, el Departamento ya conoce la situación y comparte la opinión que no se debe tutelar en esta materia a la Policía Foral desde empresas externas ni periodistas ajenos a Interior.

Hay que controlar la información con independencia, entre tanto existirán problemas. Con los nuevos responsables se va a dar un cambio en este sentido propiciado por la Dirección General de Comunicación que avala esa autonomía por la especificidad de la materia de comunicación e información policial, ya que muchos asuntos están judicializados por ejemplo. Este cambio se operará desde la lealtad y la adecuada coordinación.

Pregunta 5

Hay que guardar equilibrio entre la normativa reguladora de Policía Foral y las necesidades ordinarias como de las sobrevenidas. Hay un acuerdo mutuo y no hay grandes problemas, se permite equilibrar lo bueno y lo no tan bueno.

Los servicios especiales como Sanfermines, Patrón de Policía Foral y otros son picos de trabajo que exigen coordinación para garantizar unos mínimos de recursos humanos y, actualmente, se están alcanzando pero con la 2ª cartelera, la relativa al verano se llegará haciendo esfuerzos o recurriendo a las horas extras o a cómputo pero si se depende de la actualidad tiene que existir disponibilidad alta o total para atender la demanda informativa interno – externa. Esta disponibilidad los medios la agradecen y es lo que demandan, es una muestra de seriedad y profesionalidad de la Institución. No se puede estar supeditado al calendario si no a las necesidades de información y con el equipo se equilibra ya que este puesto tiene esa exigencia.

La inmediatez del recurso tiene mucha servidumbre y hay que hacer frente no es así con las notas de prensa que se pueden dilatar un poco. Los requerimientos se están resolviendo y generan un efecto positivo.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
120300	JEFE GRUPO RECURSOS HUMANOS	22/03/2016

Pregunta 1

Existe una alta profesionalidad en ambos aspectos (profesionalidad – calidad), saben cuál es su deber, qué se espera de ellos y dan salida a lo que se les pide con eficacia.

No hay problemas para cumplir plazos y dar soluciones. El entrevistado valora en su Unidad que exista un clima laboral muy bueno que redunde en todos los criterios que se están observando (motivación, preparación, plazos, etc.). Esto se traduce que cuando, por ejemplo, surge una duda y si el policía que conoce la información no está trabajando, le realizo vía móvil la consulta y recibo la respuesta correspondiente en 5 minutos pese a que esté de fiesta o descanso.

Pregunta 2

En general para las labores que desempeñan están preparados y además el que menos lleva en la Unidad 10 años si no en el puesto en funciones similares y esa experiencia les aporta las habilidades técnicas suficientes. En cuanto a compromiso, es alto y se traduce en lo citado de resolución de dudas que ha citado, el entrevistado, en la pregunta anterior. Si el clima laboral no es bueno es difícil de mantener

Pregunta 3

En lo relativo a plazos, para esta Unidad existen “cientos de plazos” y se cumple con todos. Por ejemplo, hay plazos para bajas y la remisión a la Sección de Nóminas de esta circunstancia, para resoluciones de vacaciones y permisos, etc...Cualquier documento que se deba comunicar o tramitar está sujeto a plazos y se cumple con los mismos. Se realiza un seguimiento estricto de plazos y documentos. Las veces que se ha incumplido el plazo han sido por circunstancias ajenas a la Unidad.

A modo de ejemplo de datos, se trasladan unas 200 resoluciones al año, otras 100 se tramitan fuera y se notifican temas de Función Pública en torno a los 100 o 150 al año y de todo se lleva control de plazos.

Pregunta 4

Según el entrevistado esta pregunta está contestada con la anterior pregunta. No obstante, a veces la falta de satisfacción de los destinatarios de nuestra actividad no está en la acción de la Unidad si no de quién es competente para tomar la decisión, en muchos casos Función Pública o Jefatura que no ha tomado la decisión correspondiente y que, obviamente, desde mi Unidad no podemos trasladar al interesado hasta tanto no se produzca por el órgano competente.

Pregunta 5

En esta Unidad se ha tenido necesidad puntual del servicio extraordinario de los mandos intermedios y siempre ha existido disponibilidad. No obstante, el entrevistado, está convencido que si hiciera falta podría contar con la disponibilidad de sus recursos sin problemas. En su opinión tiene mucho que ver con el citado tema de clima laboral y se haría más para ayudar al compañero que no al servicio en sí.

En la Unidad hay urgencia para dotarla de más medios técnicos, se necesita una BBDD's de personal mejor que informe de la situación laboral y profesional de todos los policías. De la actual base de datos “tira” toda la Organización y está obsoleta, apenas permite consulta y su explotación es muy limitada.

Por otro lado, si se van a asumir nuevas competencias y funciones sería conveniente replantearse la estructura de recursos humanos y vertebrarla bajo la dirección de un mando que aglutinara conjuntamente las Unidades de recursos humanos, formación y gestión administrativa. Desarrollar una estructura de recursos humanos más propia de una organización que supera las 1000 personas.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
120400	JEFE GRUPO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	22/03/2016

Pregunta 1

En la Unidad existe disparidad ya que el perfil no es el mismo, la respuesta de la Unidad tampoco es la misma en todos los ítems. En lo relativo a la profesionalidad, la verdad es que es un grupo profesional en términos generales. El tema administrativo no es lo mismo que estar en la calle que en la oficina, es un grupo bastante profesional pero en cada uno la pericia y la seriedad no es la misma pero tienden a ser eficaces. La calidad viene determinada por la pericia que pueda tener cada uno. El grado de profesionalidad y eficacia alto, la entrevistada se encuentra satisfecha pero es mejorable no por profesionalidad si no por otros ítems.

Pregunta 2

Se ha dado la formación con ocasión de la puesta en marcha de la Unidad, esta formación ha sido importante para arrancar. No obstante, esta formación se debería hacer todos los años como un auto-reciclaje doméstico, buscando un “impasse” en el trabajo diario pero está pendiente este año. Para esta Unidad la preparación tiene que ser continua y variada ya que hay que atender muchos temas diferentes y se escapan cosas. No obstante, los miembros de la Unidad sin tener iguales conocimientos técnicos y siendo su bagaje personal diferente se da respuesta pero en formación concreta (p.ej. Excel) alguno se queda muy justo. Con relación al compromiso, éste también varía y está muy relacionado con la profesionalidad. En cuanto a la habilidad y la destreza existe disparidad en formación informática y se sigue evidenciando la diferencia. Ese reciclaje equilibraría la formación dentro de la Unidad y debería centrar más la formación en los menos habilidosos.

Pregunta 3

En la Unidad se trabaja en casi todo bajo plazo y en casi todos los casos se cumplen los plazos, no existe otra posibilidad y es una responsabilidad de la Unidad. La existencia de plazos afecta al trabajo diario: cuando hay que extraer información de las áreas a solicitud de los jefes, cuando hay que hacer informes estadísticos y se entregan puntualmente. Semanalmente también hay que cumplir plazos por ejemplo para el desarrollo de campañas de tráfico cuya información se remite a la Dirección General de Interior (Cordovilla). Mensualmente también hay que cumplir plazos con relación a Qaser y SAP para pago de nóminas.

De todos estos plazos se hace un seguimiento estrecho y diario, el ritmo de trabajo debe ser el de llegar a la fecha y se lleva control dentro de la Unidad y desde la Jefatura de la Unidad. Los policías conocen los plazos, conocen el seguimiento y saben de la responsabilidad. No obstante, se está encima para evitar errores pero son autónomos y conocen la dinámica de trabajo. La responsabilidad está bien definida y desde Jefatura de Unidad se atiende la misma, siempre existen consecuencias pero siempre se reconducen los errores que se hubieran producido. También a requerimientos judiciales se debe dar respuesta y recuerda, la entrevistada, alguna dificultad en este sentido por falta de tramitación derivada de la aplicación PSP que no está implantada desde Justicia pero en la que no están igual todos los juzgados y eso genera una gran carga de trabajo ya que hay que hacer una doble comprobación de los requerimientos.

Pregunta 4

Se debería dar mejor respuesta y hay posibilidades de mejora pero condicionan los medios informáticos, hay pocos avances por ejemplo en materia de tráfico ya que no se introduce todavía en CIP ni en SIP los partes diarios de trabajo debido al gran volumen de trabajo que genera la Unidad de tráfico y siempre se ha ido posponiendo esta actividad y no se da respuesta. Por otra parte, se da respuesta para alimentar el Cuadro de Mando de Policía Foral y sus indicadores de gestión, pero cuesta dar la respuesta a determinadas consultas que nos realizan. También hay dificultades en Qaser y SAP con problemas a la hora de vuelco de datos. Se va dando resultados pero hay mucho margen de mejora.

Pregunta 5

Cuando hay una demanda puntual se da cara con los recursos disponibles, pero no son muy habituales para este tipo de unidades, se hace la labor diaria y se da frente a la demanda normal. Con el servicio disponible se da respuesta a la demanda puntual que surja, se cambia el turno si es preciso pero nunca de interviene por horas. Hay voluntariedad y disponibilidad dentro de la Unidad.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
300100	JEFE GRUPO PLANIFICACIÓN DE TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL	07/04/2016

Pregunta 1

Muy satisfactoria, no se les puede pedir más, se ha conseguido un trato personal desde el trabajo laboral bien hecho que repercute en la ciudadanía. Las personas de esta Unidad son grandes personas y el ambiente laboral es muy bueno, el trabajo sale adelante, ellos conocen bien el trabajo y apenas hay que dar instrucciones para la tarea de manera que, el entrevistado, se hace cargo en exclusiva de las reuniones de coordinación.

Pregunta 2

Muy satisfactorio, es obvio que se obtienen todos los resultados marcados con la limitación de medios, conocimientos limitados en temas técnicos e informáticos pero esas limitaciones se suplen con el compromiso de las personas que llega a incluso atender las demandas de información en horario fuera de trabajo para que la Organización pueda dar respuesta.

Pregunta 3

Los plazos se cumplen en un 98% el 2% restante están en que hay necesidades 365 días y 24 horas al día mientras que la Unidad trabaja en horario de mañana y tarde por operativa más práctica y para poder gestionar los asuntos con los Ayuntamientos y otros interlocutores.

Los Ayuntamientos pequeños generan los incumplimientos por su falta de previsión ya que cuentan con nosotros sin tener elaborada la solicitud a Policía Foral y no llegamos a veces no por falta de voluntad sino por errores en la tramitación ya que sin solicitud formal la Unidad no asiste al evento que puede ser una prueba deportiva, un servicio especial, etc...Hay plazos que se deben cumplir con relación a las pruebas deportivas ya que interviene también el Negociado de Juego y Espectáculos a quienes debemos dar respuesta favorable o desfavorable para la celebración y si está se hará con o sin servicio de policía y en caso de ser negativa la resolución se debe motivar la negativa. La gran mayoría son favorables y hay plazos para cerrar los informes que luego acompañan las resoluciones, igual sucede con las políticas de seguridad.

Pregunta 4

En servicios que se desarrollan por primera vez, se analizan y evalúan los resultados por parte de la Unidad para ajustar los recursos necesarios y no sobredimensionar ni reducir el número de policías que luego no puedan hacer frente a las eventualidades que pudieran surgir.

En este momento hay una gran limitación de vehículos y el material es muy antiguo como sucede con las motos que no se ha adquirido ninguna desde 2007 y esto ya está perjudicando la respuesta y la imagen de la PF.

Pregunta 5

Hay servicios especiales en los que se está al pie del cañón como son Las Javieradas, el Nafarroa, la Casa Real, etc. Se atiende a la demanda que surja desde jefatura de área y se hace todo lo posible para que exista esa disponibilidad.

En otro orden de cosas, se necesita ahora para la Unidad, Tablet y ordenador portátil para ser más operativo en las reuniones de coordinación, se analizan mapas y otros medios gráficos y no se es del todo eficaz. También hace falta disponer de un vehículo para la gestión del área.

En cuanto al material técnico y la uniformidad debe estar más acorde con los tiempos actuales, dotar a los policías de motos de trajes de verano e invierno con prendas de alta visibilidad para la seguridad de los policías con lo que se podría retirar el actual Igloo. Por otra parte, el incorporar la gorra al uniforme ha sido un gran avance y, finalmente, para esta Unidad sería precisa una pequeña sala de reuniones para las sesiones de trabajo que se realizan en tráfico.

9.- REPRESENTANTES DE LOS
TRABAJADORES

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
GI IN1-01	AGRUPACIÓN POLICÍA FORAL DE NAVARRA	16/06/2016

Pregunta 1: ¿Podría aportar su opinión respecto a la profesionalidad de los miembros de la Policía Foral?

El trabajo sale porque la gente es profesional y comprometida con su trabajo, otra cosa es la forma como sale el trabajo.

La gente se implica hasta donde le permite la formación, que no es mucha, y también hasta lo que le permiten los escasos medios materiales de que dispone. No obstante, existe una alta implicación e influye su preparación al margen del estado anímico que, ahora mismo, deja mucho que desear.

Pregunta 2: Según su opinión, ¿qué grado de preparación técnica y nivel de especialización encuentra en las Unidades de la Policía Foral?. ¿En qué ámbitos se centran sus carencias y cuál puede ser la causa de ese déficit?

En opinión de los entrevistados habría que diferenciar en dos ámbitos, uno generalista, que hace referencia a las Unidades de Tráfico, Seguridad Ciudadana, etc.. cuya preparación técnica es más bien escasa porque no reciben mucha formación. Y, dentro de éstos, en las Unidades de Protección de edificios y Custodia que dejan mucho que desear en materia de formación. Por otra parte, el ámbito de las Unidades especializadas con un nivel muy alto de preparación pero que tienen problemas de dimensionamiento que hace que los policías no lleguen a todos los requerimientos que reciben para poder dar el resultado deseado.

El principal problema es el número de efectivos que sumado a las horas extras provoca en el colectivo un estado anímico bajo. Por ejemplo, en las comisarías territoriales donde los policías actúan en todos los ámbitos y se detectan deficiencias de programación y preparación que llega incluso a la interpretación de los protocolos de actuación que genera inseguridades en las actuaciones como sucede respecto a las pruebas de alcoholemias que, a veces, realizan los de prevención y no los de tráfico, se desconoce si se es o no competente para actuar. Falta la unificación de criterios de actuación en las distintas Unidades, las actuaciones se pueden venir abajo y pueden existir problemas en el ámbito judicial.

Pregunta 3: Desde su punto de vista, ¿en qué materias no hay presencia suficiente de las unidades de la Policía Foral?

Existen, en opinión de los entrevistados, carencias en el Área de Investigación Criminal y en el Área de Seguridad Ciudadana para las Comisarías territoriales. Por otra parte, en Policía Administrativa como es Tráfico, Juego y Medio Ambiente, las más antiguas en la organización y mejor estructuradas están mejor.

El despliegue territorial por Comisarías ha sido muy precipitado y con pocos efectivos lo que ha provocado déficits en las actuaciones de las mismas. Como sucede ahora en Tudela donde se articulan patrullas mixtas (tráfico y ecológica) que generan malas actuaciones en ambos ámbitos. Con relación a la U.M.I. esta unidad o avanza más o disminuye considerablemente porque ahora está mal dimensionada.

En el Área de Investigación Criminal los policías se encuentran desbordados de trabajo en todas las especialidades: asistencial, científica, drogas, etc...

Pregunta 4: Según su experiencia, ¿cómo valora la puntualidad y el cumplimiento de los plazos por parte de la Policía Foral a los requerimientos que recibe?

En las Comisarías no se está cumpliendo con los plazos si la referencia es la Carta de Servicios de Policía Foral ya que esta establece entre 15-20 minutos el plazo de actuación y se está llegando entre 45 ó 60 minutos por déficit de recursos y la excesiva dimensión del territorio a cubrir desde la Comisaría que hace imposible llegar y entonces surgen las quejas del ciudadano por no atenderle hasta una hora más tarde. Igual pasa con la puntualidad en la tramitación de diligencias y pruebas donde se han acordado los plazos de entrega y provoca que los policías trabajen a un alto ritmo para llegar. Por otra

parte, en Tráfico y Atestados no hay problemas en este sentido ya que están más estructuradas e igual sucede con Seguridad Ciudadana en Pamplona donde pueden atender todos los requerimientos que reciben.

Pregunta 4: ¿La Policía Foral asume, en su opinión, los compromisos que adquiere?

Policía Foral cumple en todos los ámbitos gracias al compromiso de los trabajadores pero esto genera problemas en el ambiente de trabajo ya que se adquieren compromisos con otras FFCC como ahora con las patrullas mixtas en las que se mezclan policías y existen diferentes condiciones laborales entre uno y otro que genera mal ambiente pero aún y todo el profesional cumple.

Pregunta 5: ¿Cómo valora la disponibilidad e inmediatez en la respuesta de la Policía Foral a los diferentes requerimientos?

La disponibilidad no es la adecuada ya que en la organización existen Unidades que están planteadas que debieran reconsiderarse como es la de Gestión Administrativa que permitirían ganar entre 20 ó 30 policías. También en la seguridad de edificios que si se hiciera por vigilantes privados permitiría recuperar otros 30 policías, en definitiva, se podrían obtener unos 70 policías con estas medidas. También debiera reconsiderarse la Unidad de Intervención para avanzar o limitarla pero no como está en las circunstancias actuales que no puede seguir.

Finalmente, una nueva configuración de los territorios de influencia de las Comisarías más racional y asumir la decisión de cerrar alguna Comisaría hasta no disponer de personal suficiente para dar servicio y entre tanto, dar respuesta desde Pamplona recentralizando los recursos hasta no tener suficientes.

Pregunta 6: De cara a la mejora, ¿en qué aspectos debe avanzar la Policía Foral?

En opinión de los entrevistados son tres los aspectos en que debe mejorar la Policía Foral: oferta pública de empleo, formación y retribuciones.

Oferta Pública de Empleo (OPE), se debe realizar convocatoria para todos los empleos empezando para paliar déficits por policías y cabos para pasar después a Inspectores y Comisarios, aunque la carencia se da en todos los empleos.

Formación, se ha dejado de aprobar de un tiempo a esta parte el Plan de Formación para actualización y reciclaje de los policías, cada unidad hace lo que puede con la formación que debe ser universal e inmediata en cuanto se producen los cambios normativos. Por ejemplo, el año pasado se produjeron 3 cambios legislativos significativos en materia de Código Penal, Ley de Enjuiciamiento Criminal y Ley de Seguridad Ciudadana pero la formación que se impartió fue muy limitada y muy discriminatoria, además no llegó a todos. Con relación a la formación se debe trabajar en la detección de las necesidades con la designación de una persona en Comisaría que sea la referencia policial que detecte las inquietudes que existen por Unidades y trasladar las mismas a la Escuela de Seguridad para que se organicen cursos que sirvan para llevar a cabo el trabajo y no realizar otros que dejan de ser prácticos. Finalmente, también trabajar sobre el diseño de la formación genérica para todos que sea de más utilidad para el desempeño del puesto.

Retribuciones, este sindicato realizó hace 5 años un estudio comparativo de la retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad y aportó datos reveladores que desmontaron el tópico sobre la idea que la Policía Foral era una privilegiada en este sentido porque se evidenció que, todo lo contrario, es lo mal pagada que está ya que es la peor pagada de toda España, la consecuencia es el estado anímico de los policías que son conscientes de ese déficit. Ahora en las patrullas mixtas en Barañáin se combina dos policías con dos circunstancias distintas en materia de remuneraciones ya que estos policías locales, por ejemplo, cobran doble el festivo desde el número 20, todos los sábados son festivos y todos los días de fiesta se consideran festivos además del propio patrón pero es que encima trabajan las mismas horas que Policía Foral. Los policías observan que existen ventajas laborales en otras policías locales con las que se les hace trabajar.

En otro orden de cosas, con la Ley de policías se persigue la equiparación salarial que establece que todos trabajamos lo mismo y cobramos lo mismo, pero esa no es la realidad, la realidad es que todos estamos mal pagados y se debería subir el sueldo a todos. Un ejemplo tenemos próximo en la Ertzaintza donde no todos trabajan lo mismo ni cobran lo mismo. Finalmente, hay que actuar con relación al concurso de traslados que es inexistente desde hace 4 ó 5 años y se está generando muy mal ambiente ya que no hay posibilidades de movilidad para los agentes. Igual sucede con la Provisión de puestos de trabajo y las interinidades no existen procedimientos claros, esta es una reivindicación de este sindicato que se establezcan procedimientos y criterios para distribuir esas plazas conforme a criterios justos.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
GI IN1-02	CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS - CSIF-APF	16/06/2016

Pregunta 1:

En opinión del entrevistado existe una alta profesionalidad entre los miembros de la Policía Foral pero hay aspectos que son mejorables pero que están más relacionados con la pregunta número 2. Pero Policía Foral goza de una gran profesionalidad.

Pregunta 2:

En Policía Foral hay una buena o muy buena preparación técnica a nivel general en toda la organización. No obstante, existen carencias claras en la formación tanto en unidades especializadas de acceso a través de concurso específico como son Policía Judicial, en delitos informáticos en que aunque se da formación esta es mejorable. Por otra parte, en Unidades más genéricas a las que se accede sin concurso como son seguridad ciudadana en Comisarías, Tráfico y Medio Ambiente que deberían recibir una formación más acorde a los cambios normativos. Se podía mejorar.

Pregunta 3:

Según el entrevistado es "vox populi" la carencia endémica de recursos humanos en todas las Unidades de la Policía Foral.

Se está sin personal y se asumen nuevos compromisos a los que no se va a poder dar servicio y actúan atacando las condiciones laborales de los trabajadores y motivando la intervención de los sindicatos.

Las mayores carencias se centran en Comisarías como Alsasua y Elizondo donde se detecta ya la problemática por la carencia de unidades de policía judicial que impide avanzar en la investigación de asuntos aunque desde dirección se dice que no se deja nada sin investigar.

Pregunta 4:

En su opinión, depende del personal y de la ubicación física de los recursos de seguridad ciudadana o tráfico. Se puede mejorar la coordinación con las policías locales. Donde no se llega es en Alsasua y Elizondo donde además la demarcación territorial es muy amplia. El no llegar a los asuntos está generando quejas en los ciudadanos ya que no recibe el servicio hasta al cabo de una hora.

Desde esta representación sindical se apuesta por una modificación del despliegue llevando la Comisaría de Alsasua a Irurtzun y la de Elizondo a Oronoz Mugaire para que se puedan cumplir los plazos que marca la Carta de Servicios de Policía Foral.

Pregunta 5:

En este sentido cada vez se adquieren más compromisos por parte de Policía Foral ahora informa que se pretende una coordinación mayor con las Policías Locales a través de la distribución de tareas pero hay pocos recursos y se adquieren compromisos que generan problemas. Se recogen denuncias como consta en la memoria anual pero lo que interesa saber es cuántos asuntos se resuelven o se esclarecen de manera que podamos valorar el tipo de servicio que estamos dando. En opinión del entrevistado existe disfunción entre los compromisos que se adquieren y la disponibilidad de personal en la organización.

Pregunta 6:

En líneas generales gracias a la profesionalidad de los recursos se obtiene disponibilidad de medios para dar respuesta pero depende de la ubicación de los recursos la atención de los requerimientos. Se podrá dar respuesta en función de los recursos pero la situación es muy mejorable.

Pregunta 7:

Según el entrevistado la Policía Foral necesita de más gente y de más dinero pero esto depende de la situación económica, de la negociación con el Estado para la tasa de reposición. Por otra parte hay que luchar por la aportación de Navarra al Estado en la que se dice que no todo el dinero que se imputa a la

organización se invierte en la misma, de ser así la situación, se debería revertir invirtiendo todo en Policía Foral para que se pueda mejorar el servicio que se presta.

Desde el punto de vista sindical se ve la óptica de los problemas que llegan que están en la órbita de una diferencia de trato entre Unidades y personas. Se precisa unas decisiones más objetivas e igualatorias para todos los miembros.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
GI IN1-03	EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA - SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS	17/06/2016

Pregunta 1:

Según los entrevistados, el policía de base es muy profesional y se hace una gran labor con los pocos policías que se dispone, hay mucha voluntad, la gente está por la labor de trabajar y se saca el trabajo a pesar de las circunstancias que padecen al sufrir una gran falta de medios y de personal. Los profesionales se llevan decepciones para poder realizar las labores que se les encomiendan y seguir motivado, es el sentir del policía de base que está a pié de calle y operativo, policía, cabo y hasta subinspectores.

Por otra parte, en el ámbito de las oficinas, igual, la gente hace la labor y se obtiene una calidad muy alta eso a pesar de las circunstancias que son deficitarias.

Pregunta 2:

Existe un déficit de formación y hay quejas por falta de formación específica, los policías completan la formación por su cuenta pero no se hace desde la organización, es una situación que no gusta a esta representación sindical. La formación debería facilitarse desde la propia organización y referida al puesto de trabajo.

En el mismo sentido la formación de reciclaje que es muy reducida, debería ser más permanente ya que la organización cada vez asume más competencias, trabaja en más ámbitos y los policías deben ampliar su campo de actuación sin la formación correspondiente como sucede ahora con la situación en Barañáin en el que se les hace actuar en el ámbito local y jurídicamente habría que consultar el tema de la jurisdicción para cuando los policías locales se encuentren en la situación de intervenir fuera de localidad. A la inversa, los policías locales son policías de tráfico y va a tener que intervenir en esa materia un policía de prevención de Policía Foral. No hay dudas con respecto a las “persecuciones en caliente” pero es que hay otras muchas situaciones. Habría que plantearse si hay calidad en ese servicio y si hay beneficio para el ciudadano.

En materia de especialización también hay déficits que se hacen patentes cuando se ha recibido una formación y luego cuesta un tiempo acceder al puesto de trabajo pero no se le da un reciclaje a ese policía. No obstante, la calidad de los resultados es alta a pesar de la formación técnica pero la gente se compromete con la organización.

Pregunta 3:

Se da un déficit de efectivos y por otra parte, no hay una competencia exclusiva para Policía Foral y todo se queda un poco cojo al compartir Tráfico por ejemplo. En la mayoría de las Unidades es insuficiente la presencia.

En opinión de los entrevistados, la situación de las Comisarías es caótica ya que la falta de personal es endémica resultado del despliegue realizado. Ahora el ciudadano acude a la comisaría y no se le puede atender o debe volver más tarde ya que no hay patrulla o está interviniendo en otro punto como sucede en muchas ocasiones en Alsasua donde una persona sola debe atender a toda la Comisaría.

La expansión ha sido muy rápida pero sin personal esta situación es insostenible porque por ejemplo en materia de policía judicial surgen temas penales que no se pueden atender por las Comisarías por la falta de efectivos y luego se investiga desde las Unidades centrales pero no se sabe qué tipo de servicio se está dando. Un ejemplo tuvimos el otro día en Estella con una electrocución por una manipulación que pensamos es “ilegal” y la investigación no se hizo con la inmediatez que hubiera sido deseable, se hizo el precinto de la máquina en el momento pero no se intervino con especialistas hasta el día siguiente y ¿quién garantiza la continuidad de la cadena de custodia para que no se manipule la máquina durante la noche y no se malogre esa investigación?. Igual sucede en Custodia por falta de personal y la presencia es mínima.

Pregunta 4:

Se atiende en primera instancia pero la respuesta policial a veces no se puede dar por la carencia de medios. Los trabajadores ponen toda la buena voluntad para llegar en plazo se hace por la organización

pero a costa de la carga de trabajo. En lo relativo a la responsabilidad llegan quejas, por ejemplo en Custodia, cuando un juez solicita que se le traslade a un detenido y no se puede llevar por la falta de personal, entonces se exige la responsabilidad al policía cuando debería hacerlo a la organización.

Pregunta 5:

Los compromisos se asumen pero la respuesta luego es otra cosa y esta casi siempre es deficitaria. Por ejemplo, con el servicio en partidos de fútbol donde se envía a miembros de prevención que han recibido una formación muy limitada en materia de orden público, apenas 2 ó 3 horas de formación y luego se encuentran interviniendo solos en situaciones frente a muchos aficionados. Se da respuesta otra vez a costa de la carga laboral de los trabajadores.

Pregunta 6:

Los requerimientos no se cumplen en la mayoría de los casos si es que llega a haber una respuesta. Ejemplificando puede haber una llamada y se da respuesta a la misma pero si hay una segunda ya no se puede atender esta es la situación que se da en las Comisaría.

La disponibilidad es poca por los medios y por la organización ya que está cogiendo más competencias de las que puede atender de modo eficiente. Se deberían hacer las cosas de un modo más progresivo y en función de la disponibilidad de medios, de la incorporación de recursos. El déficit es en todas las Unidades y eso provoca que existan desviación hacia otros recursos o unidades propias o ajenas, a otros cuerpos.

Pregunta 7:

En opinión de los entrevistados se debe implantar una estructura que dé respuesta a lo que se quiera abarcar y dotarla de medios acordes a ese desarrollo.

Se debe dar una formación adecuada al personal.

Se debe llevar a cabo una remodelación total con la estructura y con los objetivos de la organización.

Hay un déficit de personal en labores operativas y por otra parte, hay compañeros que realizan labores administrativas que se podían derivar hacia personal administrativo y no tener que hipotecar esos recursos ya formados policialmente hablando o en su defecto regular una segunda actividad para desarrollar esa labor administrativa vinculada a la labor policial.

Con respecto a los objetivos de la organización se han adquirido responsabilidades y funciones que no se pueden atender y hay que replantearlos como ya se ha dicho, por ejemplo, con el fútbol y el orden público.

Se debe descargar al trabajador de tareas porque se le enfrenta a situaciones sin medios y sin formación.

Finalmente, sería buena que la organización preguntase a los sindicatos y se tuviera en cuenta su punto de vista porque todos estamos por la labor de colaborar y de sumar para la organización.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
GI IN1- 04	UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	17/06/2016

Pregunta 1:

En opinión de los entrevistados el personal es muy profesional y esta profesionalidad está condicionada por la voluntad de los trabajadores, va unida a la implicación y a la formación de los policías. En estos momentos la formación dependiente de la organización es muy escasa y la calidad de los resultados va a estar relacionada al nivel de preparación de los policías. La verdad es que existe profesionalidad pero al 100% vinculada a la voluntad de los trabajadores.

Pregunta 2:

Según los entrevistados, la situación actual es que hay muchos policías que se forman por su cuenta y no en la organización, esto no debería ser así y este sindicato es contrario a esa situación. Por otra parte, existe una falta de formación generalizada tanto en lo general como en las especialidades, apenas se dan cursos y se llega a la especialización gracias a la ayuda entre compañeros situación que se hace más evidente en las Comisaría territoriales donde los policías no están especializados en nada pero intervienen, funcionalmente, en todos los ámbitos: investigación, prevención, etc. otra vez a costa de la voluntad de los trabajadores.

En la Policía Foral nadie se ha negado a realizar ningún servicio, se publican constantemente PNT's de obligado cumplimiento y no se explican a los policías, la acción sindical se opone a esta situación pero no hay margen de maniobra y los policías al final dan cara al trabajo. La situación es que los conocimientos técnicos son limitados y se tiene que intervenir en muchos ámbitos y como los recursos humanos también son limitados pues tampoco puede especializarse, no hay tiempo. Se sale de las situaciones como se puede, en otras Unidades que llevan más tradición como Tráfico y su personal es más veterano pues han podido realizar la formación para el puesto aunque también en Atestados se han producido incorporaciones nuevas y siendo un trabajo de responsabilidad no han recibido la formación precisa. Esta situación es extrapolable a BCI, Medio Ambiente, etc. Y los resultados están en función de la gente y no de la formación dada por la organización.

Pregunta 3:

En opinión de los entrevistados la carencia de personal es generalizada en la organización pero el tema es grave en las Comisaría donde además tienen que cubrir un amplio territorio y la cobertura es por una patrulla por turno y día, no se llega si está en una localidad no llega a otra. Si analizamos por Unidades pues igual sucede con la BCI que se obtiene una única furgoneta por servicio y en Tráfico parecido, el déficit es generalizado.

Pregunta 4:

La puntualidad es la que hay, se da en CMC y otras Unidades está, otra vez, relacionada con la profesionalidad y la voluntad de los trabajadores. Si se llega en plazo es gracias al esfuerzo de los policías, a través de la carga de trabajo y esto lo debería tener en cuenta la organización, que la situación puede tener repercusiones desde el punto de vista de la salud laboral de los trabajadores, tanto mental como física.

Pregunta 5:

En opinión de los entrevistados la Policía Foral cumple aunque mal y tarde. Ahí está, por ejemplo, la situación que se ha presentado en Barañáin donde se ha iniciado una actuación con policía local y una semana y media más tarde se ha firmado el convenio de colaboración ya prestando el servicio. Se debería haber firmado primero el convenio y a continuación informar al colectivo para después dar el servicio.

Estos compromisos se adquieren sin haberse transmitido a la representación sindical y se tiene un desconocimiento total sobre los asuntos. Una organización que se precie como tal por lo menos debe

informar a los representantes de los trabajadores lo que se va a hacer y sobre todo si afecta a las condiciones de los trabajadores. Se solicita sólo información y luego ya se verá si se entra a valorar o a negociar, hay una falta de comunicación, un enlace entre organización y trabajadores. En relación a los compromisos y a nivel de policía donde se publican PNT's constantemente que la carga de trabajo no permite estudiar y se le exige al policía que los conozca, que debe hipotecar su tiempo libre, debe existir tiempo en la jornada para instruir a esos policías de cara a desarrollar esos procedimientos.

El tema de la comunicación es importante porque en muchas Unidades no hay transmisión de la información entre turnos, como sucede en las Comisarías territoriales donde no se hace briefing como sucede en Sangüesa y Elizondo esto no sucede en las Unidades centrales donde si se hace pero en las Comisarías se debe actuar ya.

Pregunta 6:

En relación a este tema los entrevistados dan traslado de las demandas de sus afiliados que están muy marcadas y que son relativas a la carencia de personal. Se llega pero la disponibilidad depende de la situación de cada patrulla y en las Comisarías donde se está una patrulla por turno para un territorio muy extenso se llega a lo que se llega.

Las limitaciones de personal repercuten y la calidad se resiente, los avisos no los eligen las patrullas se producen donde se producen, las patrullas asisten y una vez allí se da el mejor de los servicios posibles pero el tiempo de respuesta varía bastante.

Pregunta 7:

En primer lugar, la remuneración, los trabajadores tienen que cobrar lo que les corresponde, llevamos ya muchos años con congelación de salario.

Por otra parte, la falta de mandos intermedios es algo muy grave y que se generen canales de comunicación interna entre policías y mandos.

En el tema de la formación se debe actuar y se debe activar la incorporación a los cursos.

Se debe realizar una comunicación homogénea en toda la organización y que se establezcan criterios estables en materia de servicios mínimos, vacaciones, etc. Estos asuntos cíclicos anuales como son los festivos, las vacaciones, las programaciones especiales para San Fermín, Javieradas, etc., deben estar ya regulados que se sienten unas bases de servicio motivadas pero que tengan la suficiente flexibilidad que permitan a la organización adaptarse pero que los policías sepan a qué atenerse, que no se recurra tanto a "las necesidades del servicio". Es decir, disponer de unos criterios estables y que no dependan de los mandos en cuestión que imponga un criterio en una Unidad que puede ser totalmente diferente al aplicado en otra con lo que se genera malestar en el colectivo por esa disparidad de criterios. Se piden directrices públicas marcadas e informadas a los trabajadores.

Se debe definir el rumbo a seguir en la Policía Foral para Navarra, qué labores va a realizar, qué competencias, si está destinada a crecer o a desaparecer, qué va a suceder con las Comisarías se deben completar de policías para dar servicio o no. El servicio que se da en un sitio no es homogéneo para toda Navarra.

Hay que regular en materia de salud laboral y tener en cuenta los informes que se emiten desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, se debe actuar en Policía Foral en materia de conciliación familiar ya que no hay ninguna directriz en este sentido dentro de la organización.

ELEMENTO DE DIAGNÓSTICO		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN UNIDAD	FECHA
GI IN1-05	COMISIONES OBRERAS	17/06/2016

Pregunta 1:

Según los entrevistados, a nivel personal y la calidad humana de los miembros de Policía Foral hace que la profesionalidad sea alta. Desde el punto de vista de la preparación para prestar funciones que se le encomiendan a los policías esta ya escasea. La eficacia que se obtiene es que se hace lo que se puede con lo que se tiene, se hace demasiado para los recursos que se dispone. La profesionalidad se presupone pero cuando se habla con los policías transmiten que se aporta mucho más, un “plus” que no está refrendado por los recursos materiales que se dispone. Se pone encima de la mesa el sentido de pertenencia. No todo el mundo ha accedido al empleo de policía desde el mismo punto de vista motivacional inicialmente, luego ya en la organización se genera ese sentido de pertenencia que es grande pero cada vez se “carga más la mochila de trabajo”, esta va aumentando y cada vez cuesta a los policías más ganar esa implicación por el trabajo. Debe haber un incremento de medios materiales y económicos para solventar las necesidades que hay.

Pregunta 2:

Se parte de una situación de 2 niveles y distintos perfiles de policías con dispar nivel de capacitación y formación. Se da la circunstancia en Policía Foral que no está en el puesto el más adecuado al mismo. Así en el ámbito de la empresa privada se elige al mejor para el puesto, aquí se ve que la gente ocupa un puesto para el que no está capacitado tanto en la escala general de mandos como en determinadas unidades específicas de Policía Judicial.

En opinión de los entrevistados la organización ha nacido, desarrollado y desplegado de una manera y de repente ha sufrido un “frenazo” habiéndose comprometido en muchos ámbitos. Hay personas al frente de Unidades que no se han formado o actualizado generando disfunciones e incluso dificultando el desarrollo de los policías a su cargo. Hay desmotivación ahora porque hay gente muy cualificada que no puede acceder a puestos de responsabilidad.

CCOO apuesta siempre por la formación específica y diferenciada dando respuesta a la falta de formación desde la organización. La formación para el desempeño del puesto no está ajustada al margen de Unidades como Tráfico pero si analizamos grupo como Atestados o algunos en Policía Judicial no se está formando a la gente que accede al puesto y se está desmotivando porque consideran que no se apuesta por ellos. Se producen las incorporaciones de personas nuevas en esas unidades pero no se les ha formado en responsabilidades, ni en capacitación y se encuentran decidiendo responsabilidades personales y económicas, pero las unidades van perdiendo el prestigio. Igual sucede con el grupo de drogas que se ha desmantelado.

Hay un déficit de recursos que provoca que actúen unidades centrales en materias que no son de su competencia y se encuentran sin la formación acorde, como está pasando en la Comisaría territorial que cuyos policías están actuando en todos los ámbitos. Se plantean los entrevistados ¿por dónde apuesta la organización? ¿por policías generalistas o especialistas?.

Pregunta 3:

Comisaría como Sangüesa, Alsasua y Elizondo cuyo territorio es muy grande se tarda mucho en atender las demandas que se le generan. Existen necesidades de recursos en todas las unidades pero es más acuciante en las Comisaría y en el ámbito judicial de OAP ya que hay carencias muy grandes, bien por falta de recursos, por bajas de larga duración o por representación sindical. Igual sucede en judicial Pamplona que no da abasto pero, sin embargo, las unidades centrales se encuentran más desahogadas. En otras unidades lo que falta completar es la cadena de mando como en Atestados Pamplona y Tudela.

Las Unidades centrales de Tráfico y Prevención da la sensación que hay presencia pero existe un déficit de personal para asumir todas las funciones. La realidad es que cuando surge un problema los tiempos de respuesta no son buenos, ante picos de demanda puntuales. Cuando se puede planificar se hace bien pero la demanda puntual hace que no se dé un servicio de calidad.

En las Unidades especializadas el problema de la presencia es mayor porque no hay presencia real, ya que ha pocos miembros y la disponibilidad que se ha implantado a turnos hace que no haya disponibilidad en situaciones normales y cuando hay problemas por excesiva demanda el servicio es peor.

Pregunta 4:

En opinión de los entrevistados, en Policía Judicial y Atestados hay plazos sí o sí y se cumplen pero las demás Unidades la respuesta llega aunque sea más tarde. En la buena valoración externa que existe no se debe quedar la organización hay que hacer autocrítica, hay que hacer las cosas mejor. Los plazos de la Carta de Servicios da la sensación que existen para cubrir el expediente en muchas ocasiones y la respuesta real no se da, al margen de la comunicación al ciudadano que sí se hace aunque quizás se le está ocultando que no se puede dar respuesta que no se está llegando como sucede en la Ecológica y en temas administrativos o medio ambientales que no se atiende en el corto plazo.

Pregunta 5:

Según los entrevistados los compromisos verbales o políticos se atienden pero en las Comisarías con alcaldes de demarcaciones a sabiendas que no se llega se adquieren compromisos y luego llegan las quejas de que no se les atiende, especialmente con los alcaldes de localidades pequeñas se desconoce lo que sucede con los alcaldes de las localidades más grandes. Se asume más de lo que se debería por temas políticos sin ser conscientes de la disponibilidad, es “otra piedra más a la mochila” del policía.

El no decir que no al ciudadano no se hace, así desde CMC se movilizan recursos para todo y se derivan asuntos importantes a Guardia Civil que no ha movilitado sus recursos para lo no importante y Policía Foral sí. Da la sensación que no se puede decir que no.

Pregunta 6:

Matizar que la falta de coordinación provoca que, en ciudades como Pamplona, donde hay suficiente ratio de policías, se está dando buena respuesta pero hasta entrando en competencia con otros FFCC pero en las Comisarías territoriales se podía mejorar el tiempo de respuesta. En unos sitios hay exceso y en otros defecto de recursos.

Pregunta 7:

Primero, antes que asumir competencias sin incrementar recursos humanos es un error, hay que plantearse si con 1000 policías podemos hacer los que se pretende hacer

Segundo, hay que definir el modelo policial y la ratio policial.

Tercero, plantearse cómo dar el mejor servicio al ciudadano y más eficiente.

Cuarto, el despliegue y las inversiones se han realizado per los números son los que son. Hay que plantearse si se van a integrar en Policía Foral las policías locales pequeñas o plantearse si se puede articular una policía metropolitana en la Comarca de Pamplona con todas las policías locales. Por otra parte, se debe mejorar la coordinación con otras FFCC del Estado y que no exista una utilización política de los recursos policiales en determinados ámbitos por ejemplo en materia de investigación de determinados delitos que no llegamos bien. La Policía Foral no se puede dedicar a todo hay que dar servicio en competencias nuestras exclusivas como Tráfico, Transportes, Juego, etc.. sin que exista competición entre distintas policías.

Quinto, hay que plantearse si el objetivo de policía integral, única y de referencia es el objetivo de todos.

Sexto, a nivel interno es clave la comunicación interna, es un déficit que no se subsana.

Por último, se debe dar reconocimiento a los policías que no les llega.