

 **PROYECTO**  
**PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020**  
**FORUZAINGOAREN 2016-2020ko PLAN ZUZENTZAILEA**



Pamplona  
7 junio 2016

# ≡ INDICE - Parte I, ESTUDIO SITUACIÓN

- ✓ Plan Director - Definición
- ✓ **Equipo de trabajo**
- ✓ Objetivos Plan Director y funcionalidad
- ✓ Fases
- ✓ Situación actual
- ✓ **Diagnóstico – objetivos**
- ✓ **Metodología**
- ✓ Método para análisis de las Personas de la Organización
- ✓ Método para la valoración de los Grupos de Interés
- ✓ Método para conocer la opinión de la Ciudadanía Navarra
- ✓ Método para el estudio de la Delincuencia y la Criminalidad en Navarra



# ≡ INDICE – Parte II

- ✓ Resultados Diagnóstico
- ✓ Resultados en la **Organización**
- ✓ Resultados en los **Empleados**
- ✓ Resultados en los **Grupos de Interés**
- ✓ Resultados en la **Ciudadanía Navarra**
- ✓ Resultados de la **Delincuencia y Criminalidad en Navarra**
- ✓ Discusión resultados
- ✓ Propuestas para el Plan Director
- ✓ Principales **Líneas Estratégicas**
- ✓ Detalle de **Objetivos Estratégicos**
- ✓ Propuestas del Plan Director y proceso de **Participación Ciudadana**



 **PROYECTO**  
**PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020**  
**FORUZAINGOAREN 2016-2020ko PLAN ZUZENTZAILEA**

# **PARTE I - ESTUDIO**



Pamplona

7 junio 2016



0

# PLAN DIRECTOR - Concepto



# Plan Director Policía Foral

## ¿Qué es?

- ✓ Es un programa de actuación para aclarar lo que queremos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo.

## Formato

- ✓ Es un documento que contempla de forma ordenada y coherente los objetivos, estrategias y directrices para un periodo temporal





# Plan Director Policía Foral

## ¿Quién lo hace?

- ✓ Grupo de trabajo – perfil: calidad/experiencia/conocimiento
- ✓ Resolución 43/2016 de DGI

## ¿Cómo?

- ✓ Carácter interno – desde dentro de la Organización
- ✓ Apoyo y colaboración de técnicos del Gobierno de Navarra.





# 1

## PLAN DIRECTOR - Objetivos





# Objetivo Plan Director

## ¿Objetivo Plan Director?

- ✓ Definir la misión y visión de PF para los próximos años, el modelo policial de Navarra (funciones y competencias), proyectos de OPE y planes actuación para el periodo 2016 - 2020
- ✓ Prever el futuro, adaptarse al cambio y adecuar medios e instalaciones a los objetivos propuestos y evitar la improvisación





# Objetivo Plan Director

## Funcionalidad

- ✓ Nuevo escenario político y social
  - ✓ Superación Planes precedentes (1100 policías)
  - ✓ Necesidad de definir las funciones de PF
  - ✓ Optimizar el modelo policial navarro.
- 
- ✓ Ordenar y asignar recursos – medios – presupuesto
  - ✓ Garantizar una gestión más rigurosa y menos improvisada
  - ✓ Coordinar las actividades
  - ✓ Garantizar la participación (interna – externa)





# Fases del Plan Director

## **DISEÑO**

Grupo de trabajo y colaboradores

## **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Interno y externo

## **REDACCIÓN**

Documento PD 2016-2020

## **APROBACIÓN**

Toma en consideración PARLAMENTO  
Aprobación por Gobierno de Navarra





# 2

## SITUACIÓN ACTUAL



# Situación actual

## ¿Dónde estamos?

- ✓ Presentando el Diagnóstico en todos sus ámbitos
- ✓ Redactando el Plan Director
  - Definiendo sus grandes Líneas estratégicas
  - Concretando sus Objetivos estratégicos significativos
- ✓ Proyectando la Participación ciudadana sobre las propuestas del Plan Director.



# ≡ Situación actual – de la Policía Foral

## Una organización formada por PERSONAS

1103 Policías Forales en activo

## Que está PRESENTE en todo el TERRITORIO

7 Comisarías y centros de atención al ciudadano

## Da un SERVICIO POLICIAL permanente e integral

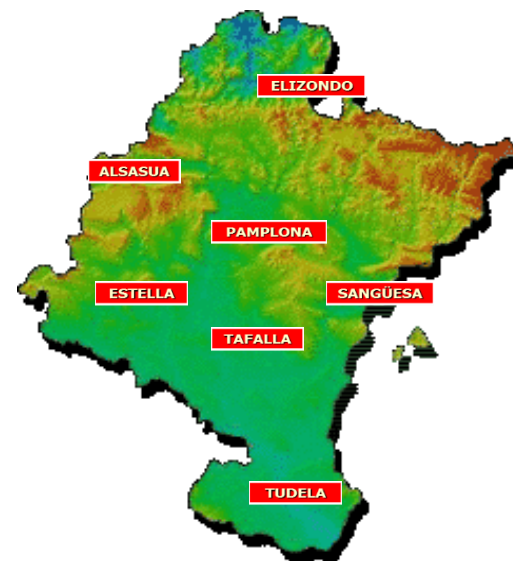
Competente en todos los ámbitos de la seguridad pública

## Se organiza a través de ÁREAS y COMISARÍAS

Tiene regulada su Estructura Orgánica y funcional

## Que busca una ESTRATEGIA que defina su futuro

Aprobación del PLAN DIRECTOR 2016 - 2020



# ≡ Situación actual – de la Policía Foral



## **Hemos realizado un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Se ha intervenido en todos los ámbitos en los que actuamos, queremos plasmar nuestra cultura organizacional pero además queremos conocer la visión que tienen sobre nosotros quienes nos rodean y para quienes servimos.



# 3

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN





# Diagnóstico - Objetivos

## Diagnóstico situación - objetivos

- ✓ Conocer la imagen organizativa y necesidades desde la perspectiva de los **EMPLEADOS**
- ✓ Averiguar la valoración y expectativas del servicio prestado desde la óptica de diversos **GRUPOS DE INTERÉS**



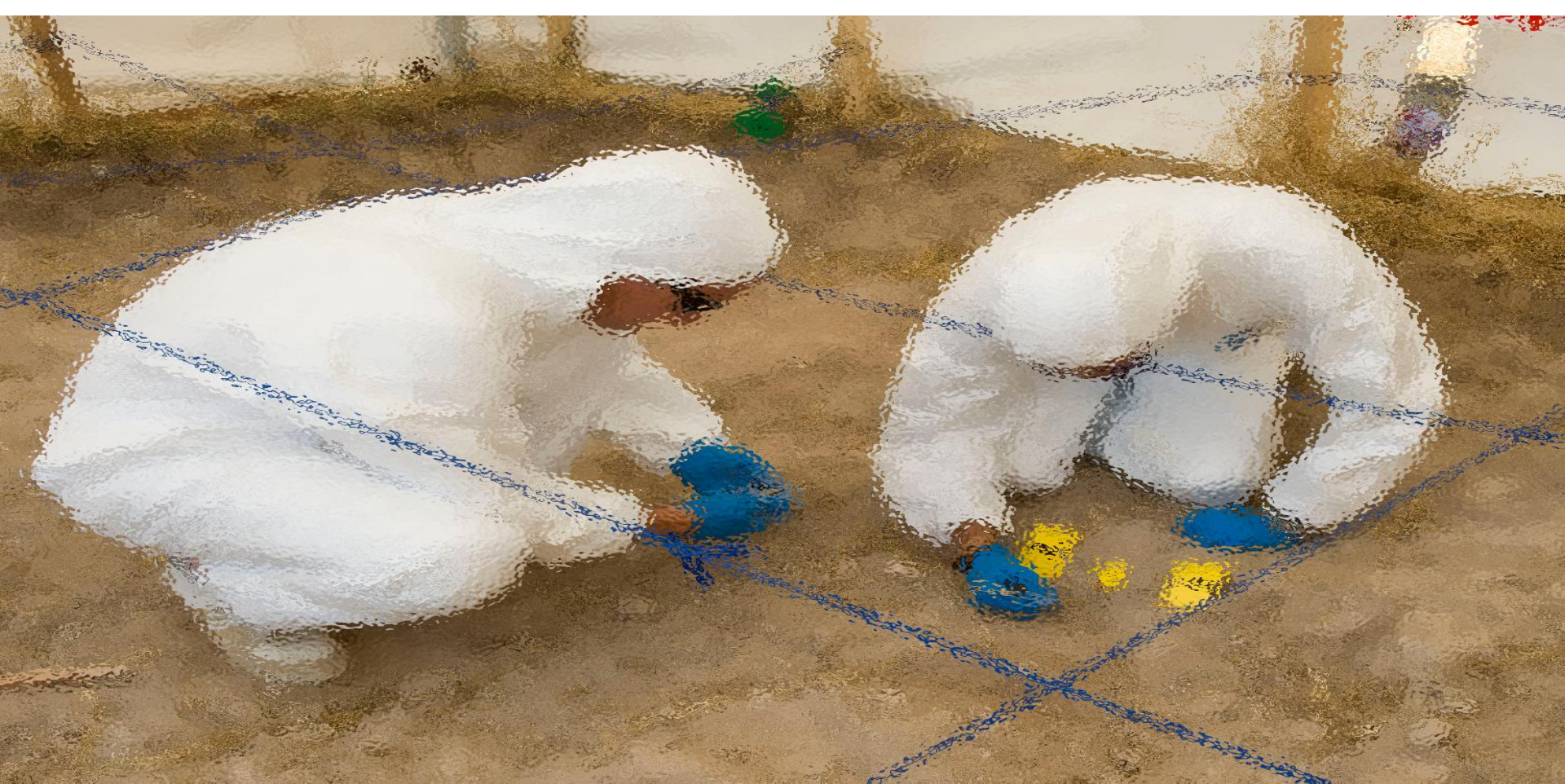


# Diagnóstico - Objetivos

## Diagnóstico situación - objetivos

- ✓ Conocer la **IMAGEN CIUDADANA** sobre el servicio de la Policía Foral de Navarra
- ✓ Informar sobre la situación de la **DELINCUENCIA** y criminalidad en Navarra





# 4

## METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO



## Consideraciones previas

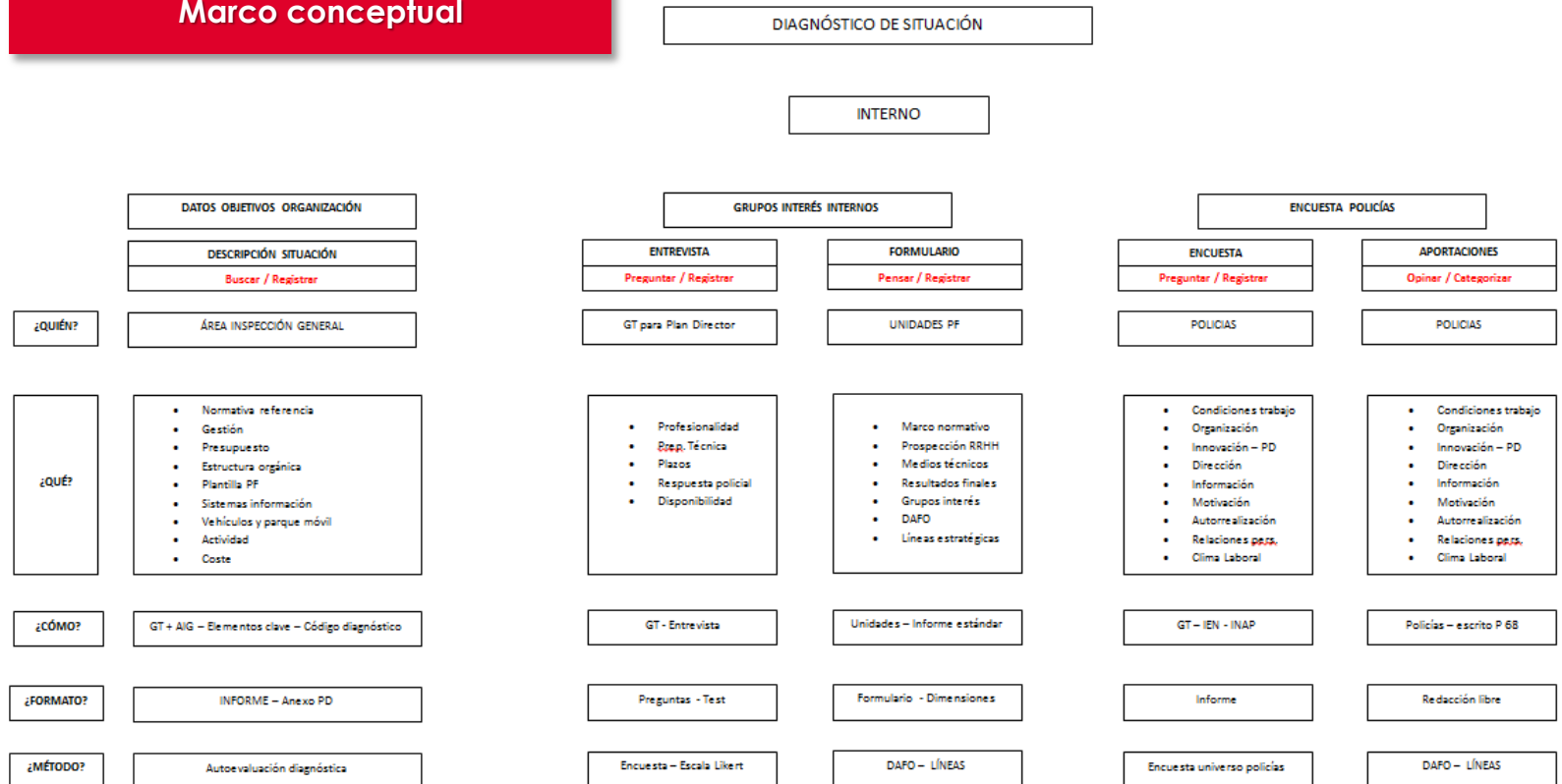
- ✓ Organización es de carácter público destinada a la seguridad pública, servicio vital y básico para la ciudadanía navarra.
- ✓ Análisis organizacional requiere un planteamiento flexible que permita la activación de metodologías diversas.
- ✓ Enfoque sistémico, la organización como sistema integral, importancia de las interacciones.
- ✓ Fin del estudio es dar soporte a un posicionamiento estratégico para dar respuesta adaptada que garantice su supervivencia.





# Metodología

## Marco conceptual





# Metodología

## Marco conceptual

### DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

#### EXTERNO

	GRUPOS INTERÉS EXTERNOS	ESTUDIO SOCIOLÓGICO	ENCUESTAS COMISARIAS	EVOLUCIÓN DELINCUENCIA
	ENTREVISTA <i>Preguntar / Registrar</i>	ENCUESTA <i>Preguntar / Registrar</i>	ENCUESTA <i>Pensar / Registrar</i>	INFORME <i>Observar / Registrar</i>
¿QUIÉN?	GT + DRI	CIUDADANOS	DRI - CIUDADANOS	BAI
¿QUÉ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalidad</li> <li>• <i>Exp.</i> Técnica</li> <li>• Relación funcional</li> <li>• Plazos</li> <li>• Respuesta policial</li> <li>• Disponibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicio PF</li> <li>• Competencias</li> <li>• Funciones</li> <li>• Experiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tráfico y SV</li> <li>• <i>Seg</i> ciudadana</li> <li>• <i>J</i>venes delitos</li> <li>• Aportaciones libres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Seg</i> Objetiva</li> <li>• <i>Seg</i> Subjetiva</li> </ul>
¿CÓMO?	GT - Entrevista	Equipo MULTIDISCIPLINAR	DRI - INFORME	BAI - INFORME
¿FORMATO?	Tabla - Preguntas - Test	Informe	Gráficos	Gráficos
¿MÉTODO?	Entrevista - Escala Likert	Encuesta telefónica	Encuesta - Visitantes	Registro Información



## Métodos análisis

1. Investigación descriptiva y autoevaluación diagnóstica sobre ELEMENTOS CLAVE de la Organización.
2. Métodos empíricos, las entrevistas semi – estructuradas sobre los GRUPOS DE INTERÉS.
3. Métodos analítico – sintéticos y categorización sobre los formularios y DAFO's de las Unidades de PF.
4. Procedimientos matemáticos y estadísticos descriptivos en los estudios sociológicos sobre policías y ciudadanía.
5. Contraste de metodologías cuantitativas y cualitativas





4

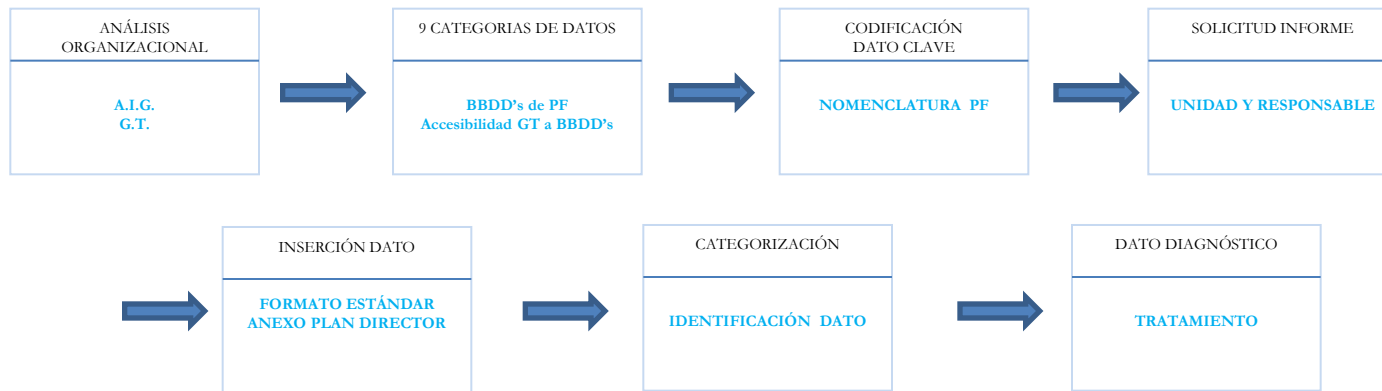
DIAGNÓSTICO - Organización





# Metodología – Organización

## Análisis organización – PROCESO LINEAL

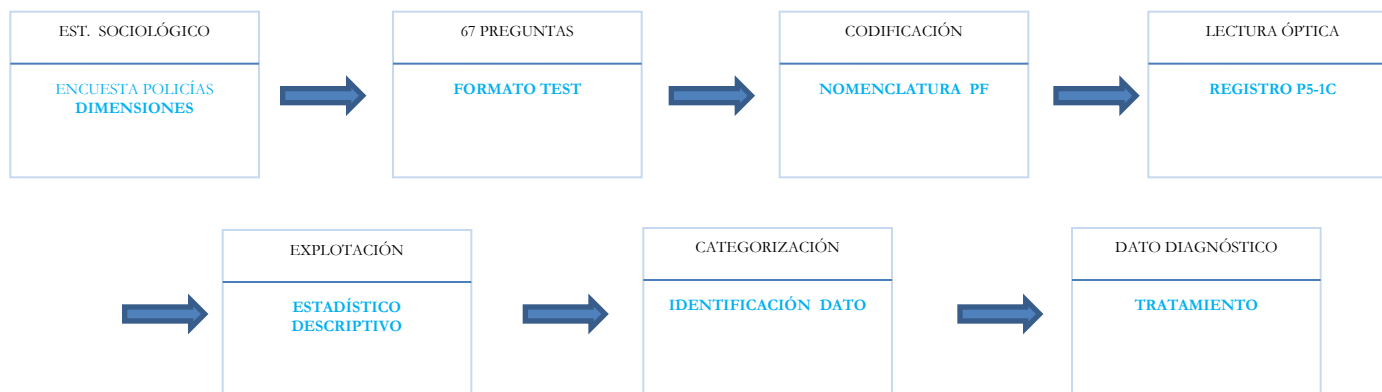




# 4.1 DIAGNÓSTICO - Personas

# ≡ Metodología – Personas Organización

## Análisis personas organización – PROCESO LINEAL



# ≡ Metodología – Personas Organización

## Análisis personas organización – CRONOGRAMA

ETAPA	ACTIVIDAD		FECHA
INICIO	Decisión realización	11/02/2016	Febrero
PROCESO	Definición dimensiones	25/02/2016	
	Cuestionario	02/03/2016	Marzo
	Trabajo de campo	10/03/2016	
EXPLOTACIÓN	Codificación resultados	28/03/2016	
	Lectura óptica	08/04/2016	Abril
ANÁLISIS	Resultados diagnóstico empleados	13/05/2016	Mayo

# ≡ Metodología – Personas Organización

## Análisis personas organización – DIMENSIONES

- **Condiciones de Trabajo:** *Se analiza la satisfacción respecto a condiciones del trabajo: las **físicas y ambientales** - de espacio y materiales-, las de **jornadas** y la de valoración -incluida la remuneración-.*
- **Organización:** *Se refiere a la opinión que existe sobre el **nivel organizativo** de la policía. Entre los aspectos valorados se indaga sobre la satisfacción en relación a la claridad en las **funciones**, el grado de **planificación**, los medios, la **formación**, etc.*
- **Información/Dirección:** *Se analiza **el nivel información disponible**; si esta es suficiente y adecuada o si, por el contrario, se sienten mal informados. Además sondea la satisfacción existente con relación a los **superiores** y/o hacia los **sistemas de gestión y dirección** de la empresa.*
- **Motivación/Autorrealización:** *Las personas indicarán hasta qué punto su trabajo en la **policía** es un **factor de realización personal** y desarrollo y hasta qué punto se siente reconocido.*
- **Relaciones/Clima laboral:** *Se trata de evaluar el grado de satisfacción existente en las **relaciones personales** generadas en el ámbito laboral, no solo entre iguales, sino también con personas de otros niveles y exteriores a la organización.*
- **Plan Director-Innovación:** *Se refiere al grado de conocimiento del plan, prioridades y **expectativas sobre la adaptación a las demandas** de la Sociedad Actual en materia policial.*

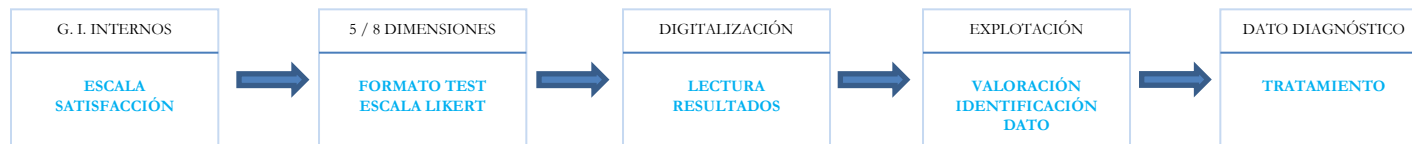


# 4.2 DIAGNÓSTICO – Grupos Interés



# Metodología – Grupos Interés

## Análisis grupos interés – PROCESO LINEAL





# Metodología – Grupos Interés

## Análisis Grupos Interés – DIMENSIONES

- **Profesionalidad:** En esta dimensión se analiza la **pericia**, la seriedad en el trabajo, la **eficacia** en la resolución de los asuntos, la **calidad** de los trabajos y la ética en el ejercicio de la profesión policial.
- **Preparación técnica:** En esta dimensión se evalúan los resultados obtenidos, los **conocimientos técnicos**, las **habilidades** y las **destrezas** así como el compromiso de los agentes.
- **Relación funcional:** Se refiere a las **interrelaciones que existen** y que se derivan del trabajo policial en el ámbito judicial, ámbito en el que finalizan en gran parte sus actuaciones.
- **Colaboración y auxilio:** Se trata de evaluar la relación que se establece necesariamente en el contexto de las **investigaciones**.
- **Cumplimiento de plazos:** La persona entrevistada informa de la existencia de plazos en su ámbito competencial, si establece medidas de **seguimiento y control** sobre los mismos, así como si está definida la **responsabilidad** y existen consecuencias en caso de incumplimientos.
- **Puntualidad:** Se trata de valorar la **diligencia y exactitud** en la ejecución de los asuntos así como el grado de conveniencia de los mismos.
- **Respuesta policial:** Las personas indicarán, desde su perspectiva y experiencia la disponibilidad de medios de la Policía Foral para dar **respuesta a sus requerimientos**, demandas o necesidades ya sean inmediatas o planificadas.
- **Disponibilidad:** Se valora en esta dimensión la **accesibilidad de los recursos policiales**, la inmediatez en su respuesta y su grado de operatividad.





# Metodología – Grupos Interés

## Análisis Grupos Interés – ACTIVIDADES

### ✓ ÁMBITO INTERNO.

- Unidades de Policía Foral - 32 Responsables organización
- Encuesta policías – 1103 Policías
- Aportaciones de policías en encuesta – 233 Aportaciones policías
- ¿¿¿¿Voz de los policías???? (Sindicatos) – Comisión personal (5)

### ✓ ÁMBITO EXTERNO

- Administración de JUSTICIA – 9 Representantes (Jueces y Fiscales)
- Administración del ESTADO – 1 Representante (JPTNA)
- Administración del Estado ¿¿¿ Junta de Seguridad ??? (FFCC)
- Administración FORAL – 19 Responsables Unidades Admon.
- Administración LOCAL - 24 Unidades diagnóstico en cada subgrupo
  - Ayuntamientos
  - Policías Locales o Alguaciles



### ENTREVISTAS

109 entrevistas en diversos GRUPOS DE INTERÉS

### FORMULARIOS y DAFO's

32 Formularios y 32 análisis DAFO's en el ámbito interno

### CRONOGRAMA

Marzo – Mayo 2016

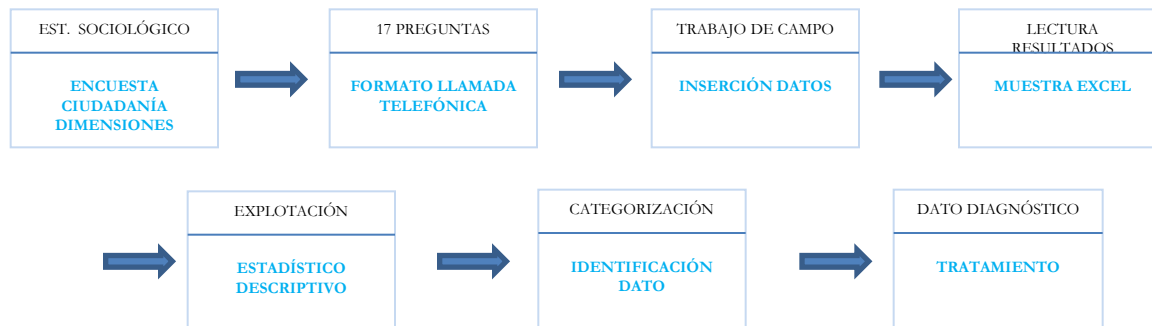


# 4.3 DIAGNÓSTICO – Ciudadanía



# Metodología – Ciudadanía

## Análisis ciudadanía navarra – PROCESO LINEAL





# Metodología – Ciudadanía

## Análisis ciudadanía navarra – CRONOGRAMA

ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA	
INICIO	Decisión realización	06/04/2016	Abril
PROCESO	Definición muestra	13/04/2016	
	Definición dimensiones	15/04/2016	
	Cuestionario definitivo	21/04/2016	
	Trabajo de campo	27/04/2016	
	Realización encuestas	06/05/2016	Mayo
EXPLOTACIÓN	Lectura respuestas ciudadanía	13/05/2016	
	Posibilidades análisis y explotación	19/05/2016	
ANÁLISIS	Recepción resultados	26/05/2016	
	Resultados diagnóstico ciudadanía	03/06/2016	Junio



# Metodología – Ciudadanía

## Análisis ciudadanía navarra – DIMENSIONES

- **VALORACIÓN:**
  - Labor
  - Presencia
  - Seguridad
  - Inmediatez
  - Trato
  - Eficacia
  - Medios técnicos
  
- **COMPETENCIAS, FUNCIONES y LABORES:**
  - Tráfico (*seguridad vial, intervención en accidentes, multas...*).
  - Seguridad ciudadana (*manifestaciones, fútbol, espectáculos....*)
  - Medio Ambiente (*caza, pesca, incendios, contaminación....*)
  - Investigación de delitos (*robos, malos tratos, drogas, internet...*)
  
- **EXPERIENCIA PERSONAL CON POLICÍA FORAL**
  - Rapidez en la atención
  - Trato
  - Conocimientos técnicos
  - Herramientas de trabajo
  - Disposición de ayuda
  - Instalaciones
  - Eficacia

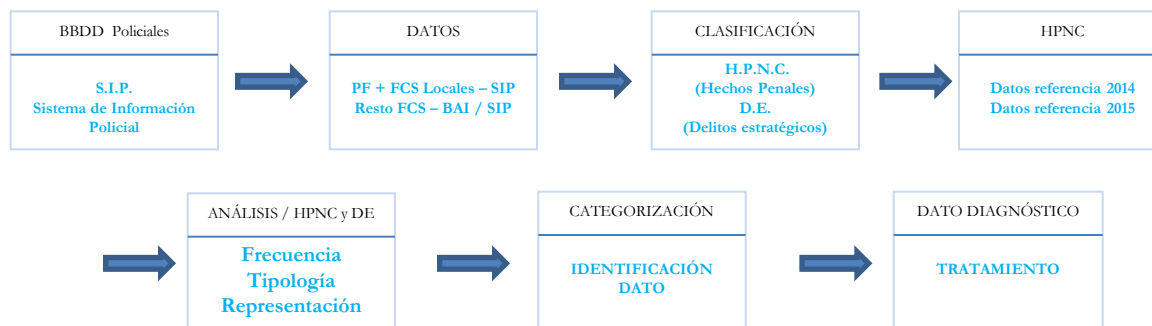


# 4.4 DIAGNÓSTICO – Delincuencia



# Metodología – Delincuencia

## Análisis criminalidad – PROCESO LINEAL



 PROYECTO  
PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL 2016-2020  
FORUZAINGOAREN 2016-2020ko PLAN ZUZENTZAILEA

# PARTE II - RESULTADOS



Pamplona

7 junio 2016





5

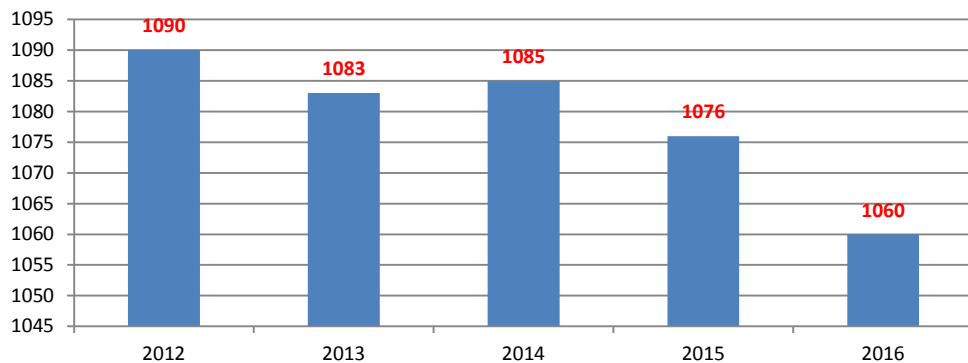
RESULTADOS - Organización



# Diagnóstico situación

## Situación de los Recursos Humanos en POLICÍA FORAL

Evolución RRHH



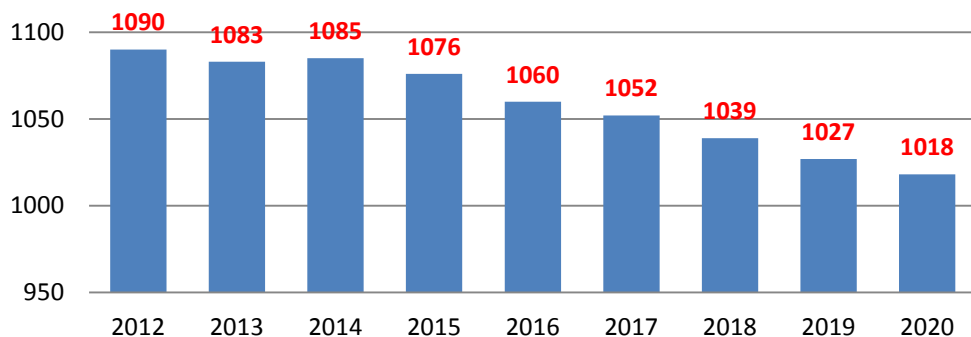
### Efectivos en Policía Foral

Factor clave del déficit, la jubilación de recursos.

### Procedimientos Jubilación

Régimen Montepíos (60 años)  
Régimen General S.S. (65 años)

Previsión de la Evolución RRHH



### Tasa de Reposición OPE

Entre 10 y 50% según colectivo



# Diagnóstico situación

## Situación de los Recursos Humanos en POLICÍA FORAL

ABSENTISMO EN POLICÍA FORAL 2015			
HORAS TRABAJO ENTRE EL 01/01/2015 Y EL 31/12/2015		1.624.971,98	
HORAS ABSENTISMO ENTRE EL 01/01/2015 Y EL 31/12/2015		92.844,31	
ÁREAS	H. ABSENT	H TRABAJO	% ABS
ÁREA DE INSPECCIÓN GENERAL	34.852,34	613.437,12	5,68
ÁREA DE SEG. INTERIOR Y P. ADMINISTRATIVA	18.148,66	254.336,58	7,14
ÁREA DE TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL	10.416,50	240.209,97	4,34
ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA	22.235,81	358.319,24	6,21
ÁREA DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL	7.191,00	158.669,07	4,53
TOTAL	92.844,31	1.624.971,98	5,71

MOTIVO	ACCIDENTES 2015
Caída escaleras, en hielo, tropezones o movimientos desafortunados	39
Intervenciones: agresiones, forcejeos, detenciones, cacheos	27
Accidentes de circulación	12
Accidentes deportivos, defensa personal, formación, etc...	29
Movimientos de cargas, posturales, caída de la moto en parado	14

## Absentismo en Policía Foral

Se sitúa por debajo 8% en todas las áreas.

La media es inferior al 6%.

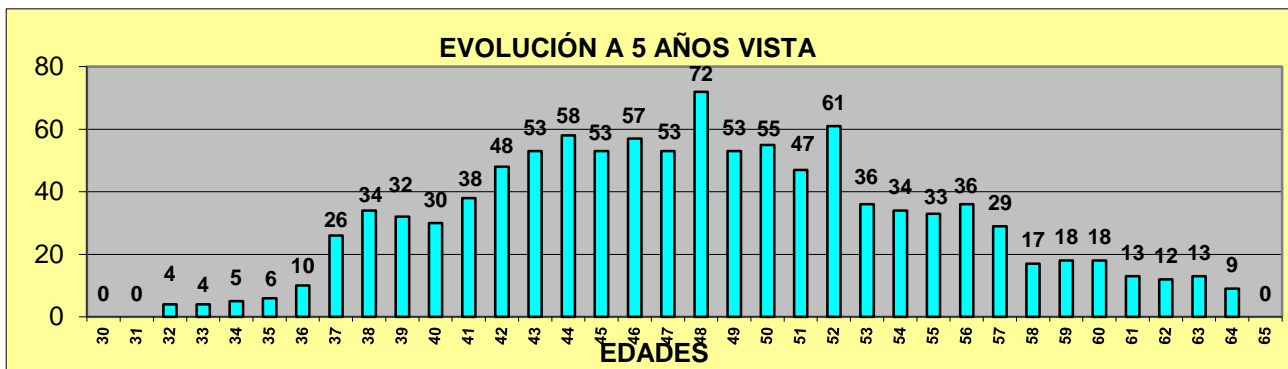
## Causas absentismo

Accidentalidad laboral de Policía Foral



# Diagnóstico situación

## Situación de los Recursos Humanos en POLICÍA FORAL



### Crecimiento vegetativo

El **65,12%** policías por debajo de los 45 años.

La edad media de la plantilla es de **43,09** años.

EDAD	POLICÍA		CABO		SUBINSP.		INSPECTOR		COM. P.		TOTAL		TOTAL
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
20-25													
26-30	1	23		1							1	24	25
31-35	13	130		4							13	134	147
36-40	28	220	1	11		3					29	234	263
41-45	27	201	7	39		16		1			34	257	291
46-50	6	114	1	44	1	29		8		1	8	196	204
51-55	2	46		23	2	14		13		2	4	98	102
56-60		14		12		13		4		2	0	45	45
61-65		1		1		1		1		1	0	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>749</b>	<b>9</b>	<b>135</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>89</b>	<b>993</b>	<b>1082</b>

Si se hace el análisis por empleos, la escala de mando en sus empleos superiores presenta una media superior a los **55** años



# Diagnóstico situación

## Situación de los Recursos Humanos en POLICÍA FORAL

### Despliegue territorial

Se ha detectado un déficit estructural de Recursos Humanos en relación al despliegue próximo al **14%** para todas las Comisarías.

Para Comisarías como Alsasua, Elizondo y Sangüesa el déficit es del **20%**






# Diagnóstico situación

## Situación de POLICÍA FORAL en relación a L.O.P.D.

### Auditoría del Cumplimiento del Reglamento 1720/2007 de la L.O.P.D. en PFN

 <b>Gobierno de Navarra</b>	Informe de Auditoría del Cumplimiento del Reglamento de Medidas de Seguridad
	Informe de Resultados

#### 5. RECOMENDACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO

Fichero (aplicación)	Hecho identificado	Recomendación	Nivel de cumplimiento
<i>Art. 70 Transferencias sujetas a autorización del Director de la Agencia Española de Protección de datos.</i>			
SISTEMA DE INFORMACION DE LA POLICIA FORAL DE NAVARRA (SIP PF)	<p>Durante la auditoria se ha podido evidenciar que en ocasiones se introducen datos personales, de situación de objetivos en Google/GIS. No podemos tener la certeza de la ubicación de los servidores de Google, dado que podríamos incurrir de forma involuntaria, en una transferencia internacional de datos a países sin nivel adecuado y sin permiso del Director de la Agencia.</p> <p>El problema se agrava, cuando se utilizan dispositivos móviles sin <u>secuizar</u> (en ocasiones, equipos personales) para el desempeño de las tareas policiales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fraccionar la información de forma que nos permita identificar el objetivo sin introducir datos personales en los dispositivos móviles. Esto haría innecesario el cifrado de la información y el análisis de la ubicación de los servidores de Google.</li> <li>2. Dotar a la PFN, de dispositivos móviles corporativos de tratamiento de la información, capaces de gestionar la información, con las medidas de seguridad acordes, al nivel de seguridad de la información del fichero que tratan.</li> <li>3. Empleo de sistemas corporativos de <u>gsosferenciación</u> y canales seguros de transferencia de datos.</li> </ol>	●
<i>Art. 84- Delegación de autorizaciones.</i>			



# 5.1

## RESULTADOS - Personas



# Resultados – Personas

## PARTICIPACIÓN en la Encuesta Policías

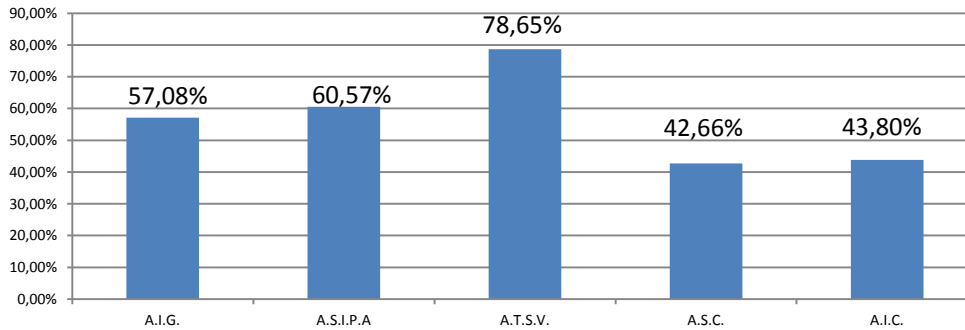


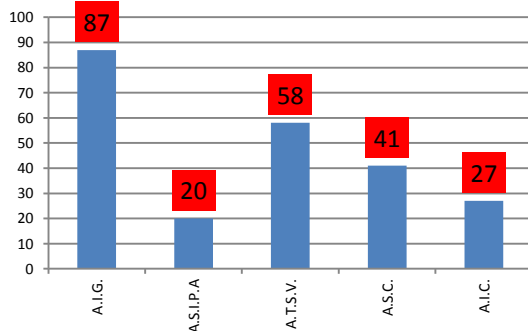
Gráfico: Participación en la encuesta por estructura orgánica.

## PREGUNTAS CERRADAS – P1 a P67 60 % Participación en PF

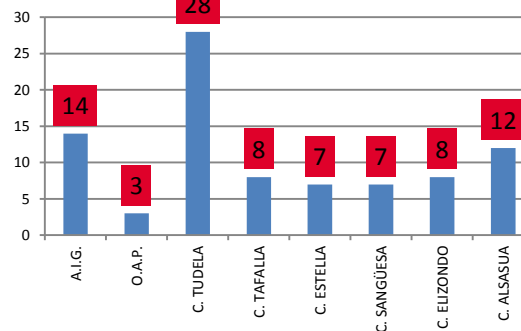
626 encuestas sobre 1103 policías en activo

80% del Área de Tráfico y Seguridad Vial  
42% del Área de Seguridad Ciudadana.

## APORTACIONES



## APORTACIONES AIG - DETALLE



## PREGUNTA ABIERTA – P68 21,12 % participantes

233 Aportaciones escritas  
4 de cada 10 policías hicieron aportaciones





# Resultados – Personas

## APORTACIONES POLICÍAS

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

### POLICÍA FORAL

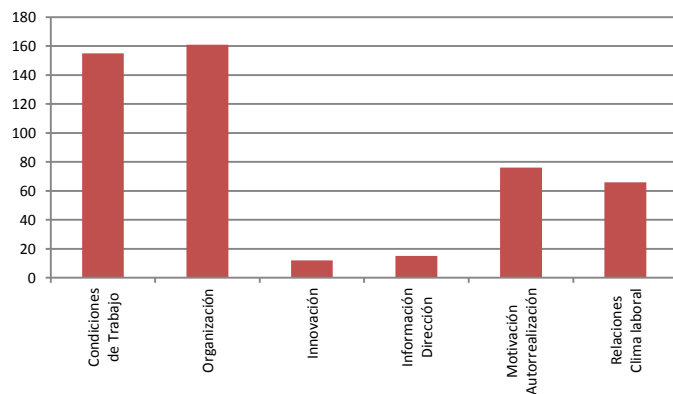


Gráfico: Relación entre dimensiones y nº de observaciones en Policía Foral

### ORGANIZACIÓN

Los policías en sus aportaciones escritas recomiendan intervenir en aspectos organizacionales.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Más de 150 aportaciones se han categorizado en el ámbito de las condiciones de trabajo.



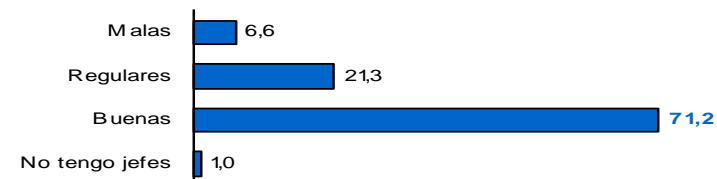
# Resultados – Personas

## ENCUESTA POLICÍAS

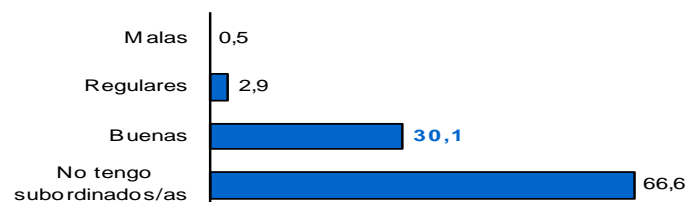
### En Policía Foral se trabaja en un clima de buen ambiente laboral

Las relaciones con las personas con las que se trabaja son buenas. Más del **70%** de las personas encuestadas dice tener buenas relaciones con jefes, compañeros/as y con otras instituciones y/o con la ciudadanía.

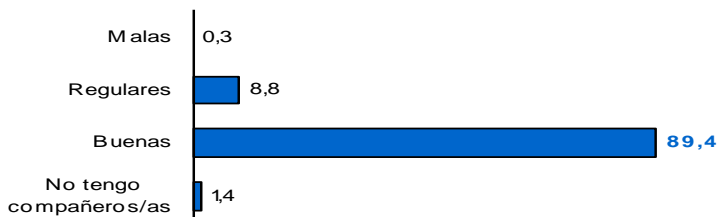
#### Jefes



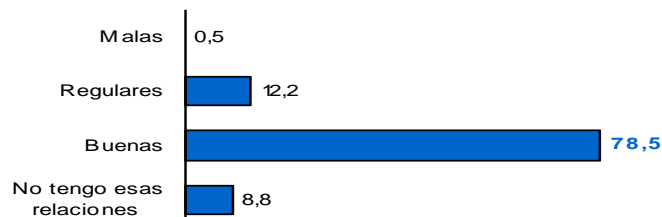
#### Subordinados/as



#### Compañeros/as



#### Otras instituciones y/o ciudadanía



**No obstante, otros resultados del estudio al personal de Policía Foral evidencian varios aspectos a tener en cuenta:**

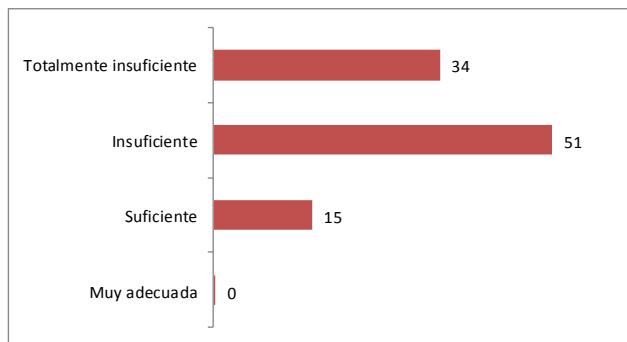


# Resultados – Personas

## Aspectos a tener en cuenta:

### 1.- Necesidad de cambios en la organización interna de Policía Foral

Objetivo de Policía Foral responder a las demandas de la ciudadanía de forma rápida y eficaz pero...



### ORGANIZACIÓN

La mitad de las personas encuestadas (**51%**) opina que la organización actual de Policía Foral es insuficiente en algunos casos, ya que en ocasiones es difícil atender a las funciones encomendadas a la organización.

Además, un **34%** opina que la organización actual es totalmente insuficiente y desajustada no se da respuesta a funciones esenciales de la organización.

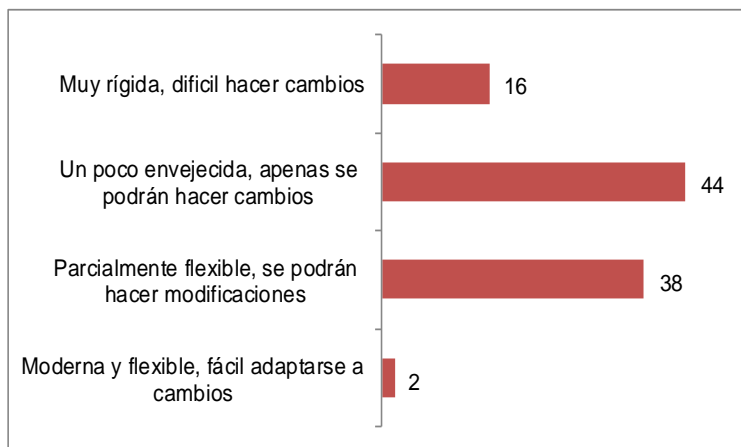


# Resultados – Personas

## Aspectos a tener en cuenta:

### 1. Necesidad de cambios en la organización interna de Policía Foral

Objetivo de Policía Foral responder a las demandas de la ciudadanía de forma rápida y eficaz pero...



### ORGANIZACIÓN

Por otro lado, el **44%** de las personas encuestadas considera que la organización interna está un poco envejecida y apenas se podrán hacer cambios. Y el 16% considera la organización muy rígida que, difícilmente podrá asimilar los cambios de su entorno.

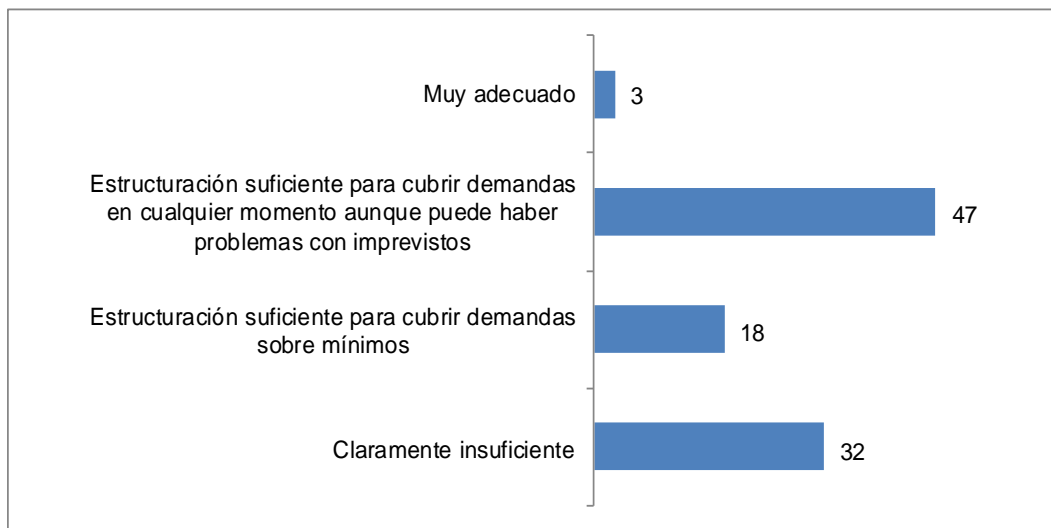
Sólo un **15%** de los encuestados ha señalado la organización actual como muy adecuada o suficiente. El resto (**un 85%**) la ha calificado de insuficiente y/o totalmente insuficiente. Además, en cuanto a las expectativas de cambio en el terreno organizativo un 40% piensa que es una organización lo suficientemente flexible como para poder realizar cambios frente a un **60%** que piensa que **le costará cambiar** y/o asimilar el cambio.



# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

## 2.- Necesidad de revisar la organización de horarios y turnos para responder a las demandas ciudadanas de forma eficaz y sin imprevistos.



### HORARIOS y TURNOS

Un **32%** de los encuestados dice que la organización de horarios y turnos es claramente insuficiente para la cobertura del trabajo del año.

Además, un **18%** dice que es suficiente pero sólo para cubrir las demandas sobre mínimos.

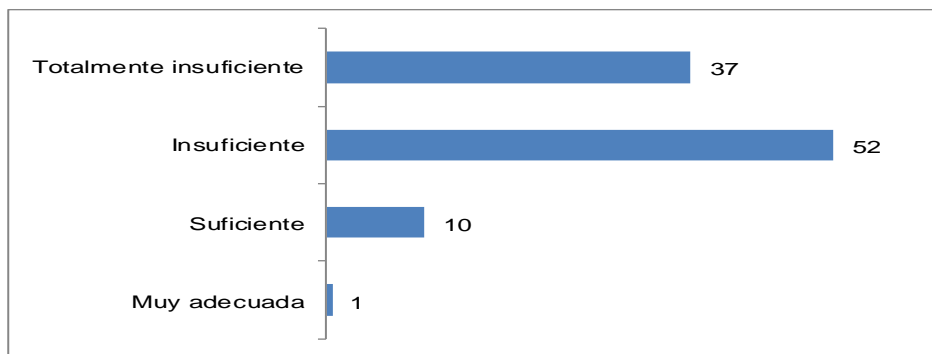


# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

## 3.- Necesidad de diseñar un Plan de Formación acorde a perfiles de puestos y funciones

Además, las personas encuestadas ven insuficiente la formación que se imparte o se facilita para el desarrollo dentro de su puesto.



## FORMACIÓN

El **89%** de los encuestados considera que la formación que se imparte o se facilita para el desarrollo del puesto de trabajo es insuficiente. Insuficiente un (52%) y totalmente insuficiente (37%).



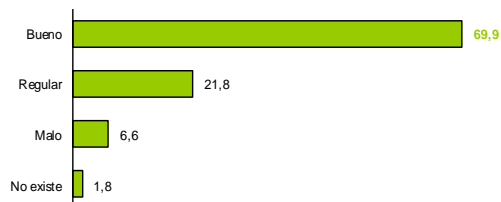
# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

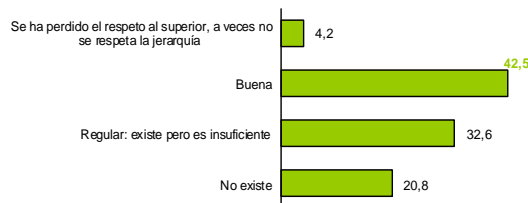
## 4.- Necesidad de diseñar un Plan de Comunicación a nivel Interno

La comunicación con los superiores, en términos generales, es valorada como buena.

Comunicación con los superiores inmediatos



Comunicación con los superiores no inmediatos



## COMUNICACIÓN INTERNA

El **69,9%** de las personas encuestadas puntúan como buena la comunicación con los superiores inmediatos.

El **42,5%** valora como buena la comunicación con los superiores no inmediatos. No obstante, hay un porcentaje elevado de personas (**53,4%**) que la sitúa como insuficiente - 32.6%- o inexistente -20.8%-.

*Puede ser indicador de la necesidad de revisar los canales de comunicación.*

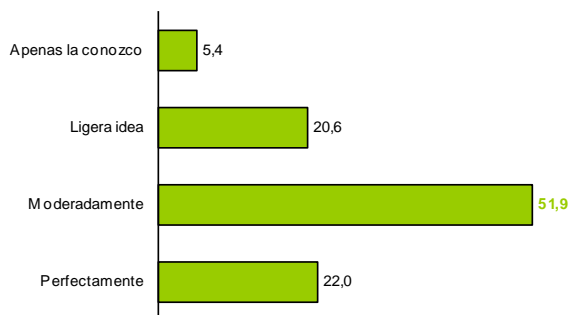


# Resultados – Personas

## 4.- Necesidad de diseñar un Plan de Comunicación

Un elevado número de policías no tiene un buen conocimiento de la organización.

Conocimiento de la organización



### CONOCIMIENTO ORGANIZACIÓN

La mitad de las personas encuestadas (**51,9%**) dice conocer moderadamente la organización.

***Sólo un 22% dice conocer perfectamente la estructura y/o unidades dentro de policía Foral.***

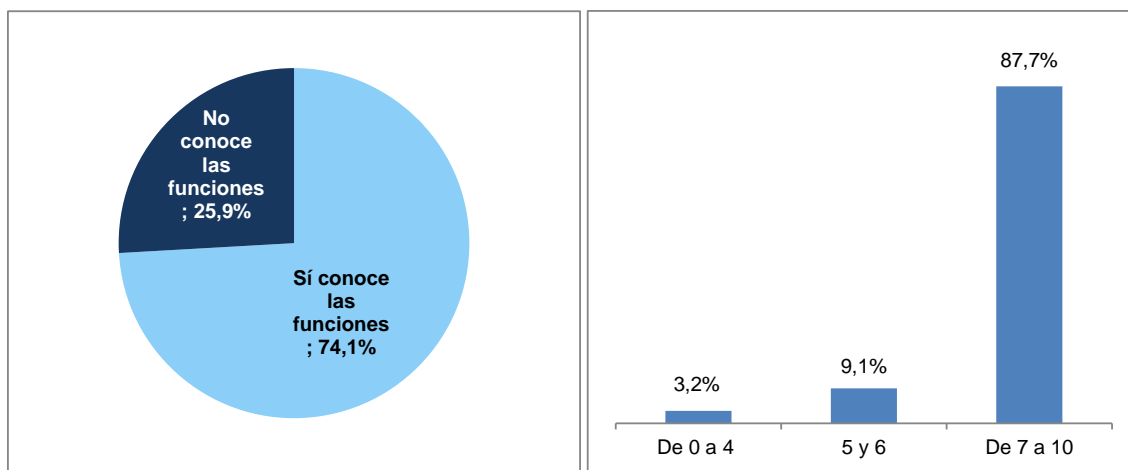




# Resultados – Personas

## 4.- Necesidad de diseñar un Plan de Comunicación a nivel externo

Y a nivel externo, para dar a conocer a la ciudadanía las funciones de Policía Foral.



### CONOCIMIENTO FUNCIONES POLICÍA FORAL

Por otro lado, respecto a las funciones y labores que realiza Policía Foral, el **74,1%** de la población dice conocerlas frente al **25,9%** restante que **no las conoce**.

*Además, la ciudadanía valora con un 8,3 de media la importancia de conocer dichas funciones. En porcentajes, únicamente un 3,2% no da importancia a conocer las funciones de la Policía mientras que un 87,7% le da una importancia del 7 al 10.*



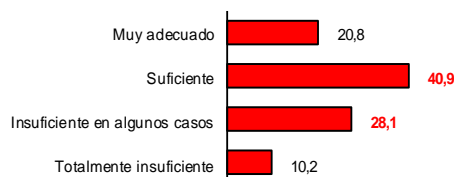
# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

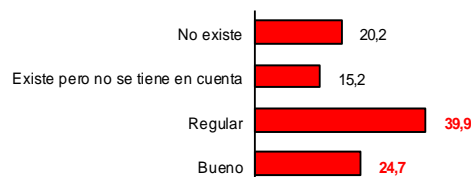
## 5.- Necesidad de trabajar con un personal satisfecho con su trabajo

### GRADO SATISFACCIÓN

Grado de satisfacción por el trabajo desempeñado



Grado de aprovechamiento de la capacidad profesional



Únicamente un **20,8%** de las personas encuestadas valoran como *muy adecuado* su satisfacción por el trabajo desempeñado. Y un **40,9%** lo califica como *suficiente*.

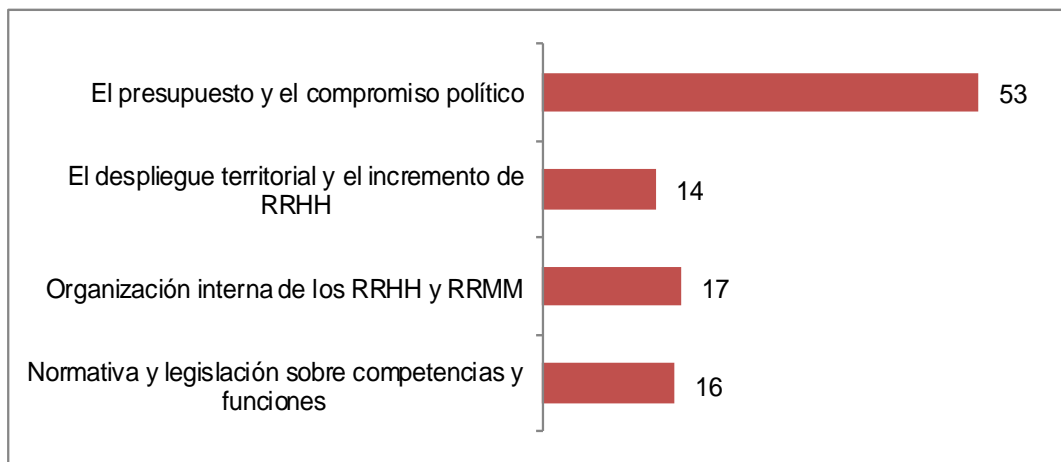
Únicamente un **24,7%** de los encuestados consideran como *bueno* el grado de **aprovechamiento** que se hace de su **capacidad profesional** dentro de la organización. Y un **35,4%** dice *no existir o no tenerse en cuenta* reconocimiento por su trabajo.



# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

## 6.- Necesidad de compromiso político para que el Plan Director progrese.



### COMPROMISO POLÍTICO

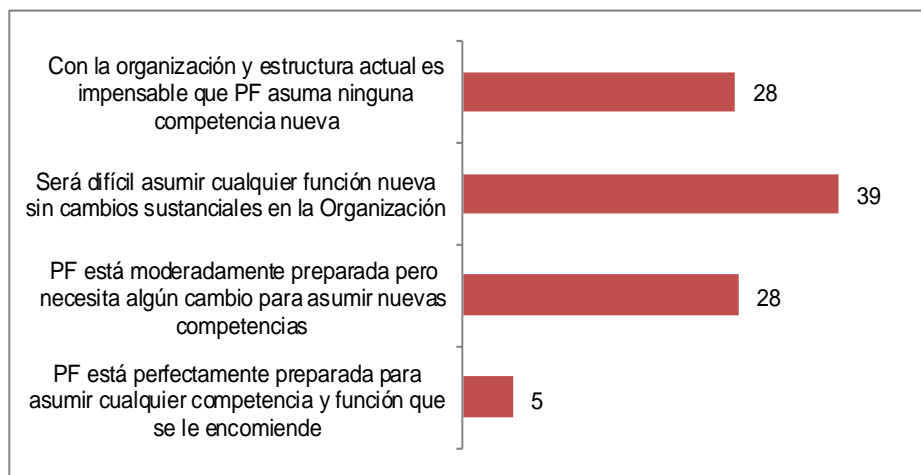
El **53%**, opina que el elemento clave que hará progresar el Plan Director es el **presupuesto y el compromiso político**.



# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

## 7.- Necesidad de cambio para la asunción de nuevas competencias y funciones.



### COMPETENCIAS

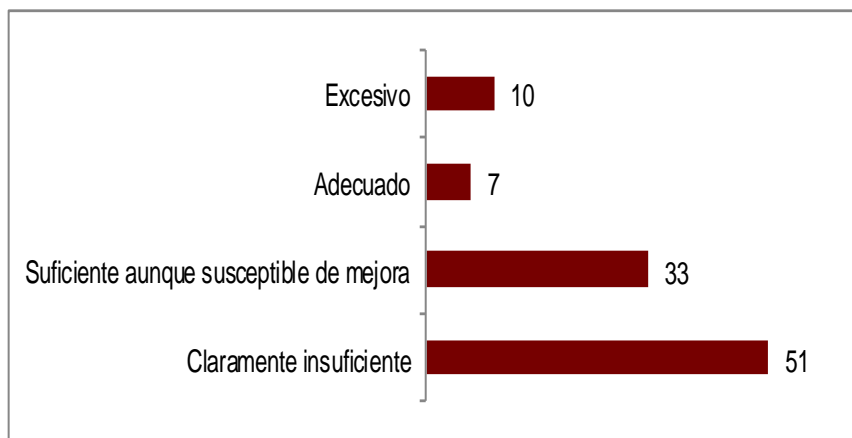
El **67%** valora difícil asumir funciones y competencias nuevas con la organización actual; de estos el **39%** opina que **será difícil asumir** funciones nuevas **sin cambios** en la organización y el **28%** opina que con la organización actual es **impensable** la asunción de competencias nuevas.



# Resultados – Personas

Algunas de las líneas de cambio demandadas han sido:

## 8.- Necesidad de más despliegue policial.



### DESPLIEGUE

El **51%** considera que el despliegue territorial de la organización es claramente insuficiente.

Y un **33%** piensa que es suficiente pero puede mejorar.



# 5.2 RESULTADOS – Grupos Interés



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cuantitativo

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

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

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



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cuantitativo

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

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

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





# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Recursos Humanos</b>	-Se deberían reforzar los recursos humanos de las unidades de Policía Científica, -Falta de recursos en Policía Judicial, hay investigaciones que no se pueden llevar a cabo. Hay que ir creciendo poco a poco, consolidándose a medida de que se va creciendo.	Administración de Justicia
	-Es común la percepción de escasez de recursos. -Bien en temas planificados pero no se responde con urgencia ante requerimientos que exigen inmediatez. -Inciden en la falta de recursos en la unidad de Policía Asistencial. -Algunas PPLL solicitan la colaboración a la G.C. ya que aporta mayor inmediatez por disponibilidad de recursos.	Policías Locales
	-Escasez de recursos humanos para dar una adecuada respuesta a los requerimientos -En la mayoría de los casos existe una carencia considerable de medios humanos y materiales. -Establecer criterios de permanencia en ciertas unidades, tanto para obligarles a salir como a garantizar su permanencia en caso de ascenso. -Se percibe en ciertas unidades una gran diferencia entre el personal que lleva mucho tiempo en la misma y los más recientes, con gran desmotivación en los primeros. -Desproporción en las cargas de trabajo según agentes, principalmente en comisarías territoriales. -Inseguridad en ciertos destinos no recogidos en plantilla orgánica. -Personal expectante ante próximos cambios, tanto económicos como de estructura. -Cierta estancamiento, indefinición de objetivos y carencia de visión de futuro. -En ciertas unidades es imprescindible el rejuvenecimiento del personal. -Necesidad de herramientas que primen la promoción horizontal y vertical de las personas válidas y más contundentes con los que no dejan trabajar -Falta de reconocimiento del personal de las Comisarías respecto del de las Unidades Centrales -Prestar el servicio en Instituciones con seguridad privada incrementaría los recursos en otros servicios policiales - Los recortes económicos han contribuido a la disponibilidad de recursos operativos	Policía Foral



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Formación 1</b>	- Mejorar la formación en la unidad de Juegos y Espectáculos.	Sº Desarrollo Políticas de Seguridad
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Adecuar el perfil del personal del grupo de formación, con conocimientos informáticos, tutor, procedimientos.</li> <li>-No existe un objetivo claro a la hora de elaborar las necesidades formativas, estas deberían ajustarse a la realidad</li> <li>-Ausencia de implicación, principalmente en mandos, en este tema, especialmente en temas de asistencia a reuniones, profesorado</li> <li>-No se cumplen los compromisos, hay tardanza en la remisión de listado de alumnos, estos incompletos, tramitaciones no ajustadas al procedimiento.</li> <li>-Escasez en la justificación de ciertas necesidades formativas y motivos de las propuestas.</li> <li>-Creación de un grupo de trabajo para diseñar la formación específica.</li> <li>-Priorizar los cursos y revisar anualmente el Plan de Formación.</li> </ul>	Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de formación en la unidad de transportes en materia de Mercancías Peligrosas y en consecuencia la Policía Foral, a diferencia de la Guardia Civil, no formula denuncias en esta materia.</li> <li>-La Guardia Civil tiene muy buena formación sobre mercancías peligrosas.</li> </ul>	Servicio de Transportes



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Formación 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Deficiencias en conocimiento de idiomas.</li><li>-Se detecta falta de rigor y carencias formativas en la utilización de las transmisiones</li></ul>	Servicio de Protección Civil
	<ul style="list-style-type: none"><li>-En materia de tráfico hay ciertas unidades (Atestados) que tienen una formación técnica escasa en materia de infraestructuras e investigación de accidentes</li></ul>	Servicio de Conservación
	<ul style="list-style-type: none"><li>-En materia de Recursos Humanos, el personal debe estar formado específicamente en dicha cuestión.</li><li>-En algunas materias, la formación la tiene solamente una persona con los riesgos que ello conlleva.</li><li>-El personal de la Policía Foral destinado en Recursos Humanos, no tienen la formación administrativa aunque tengan formación académica superior, ya que no son Administrativos ni Técnicos de Administración Pública (TAP).</li></ul>	Servicio Jurídico y de Personal
	<ul style="list-style-type: none"><li>-Falta de formación de la unidad de Medio Ambiente en temas sobre la vigilancia del cumplimiento de la normativa urbanística sobre todo en suelo urbanizable, en la que es competente el Departamento de Medio Ambiente.</li><li>-Este tema lo trabaja más SEPRONA de la Guardia Civil</li></ul>	Servicio de Medio Ambiente



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
Formación 3	<ul style="list-style-type: none"><li>-Aprecian pérdida de nivel formativo. Hace tiempo tuvieron mayor nivel.</li><li>-Las unidades de Policía Científica deben estar bien formadas y capacitadas.</li><li>-Se debe profundizar en el reciclaje y la formación en Policía Judicial.</li><li>-Hay que formarse y especializarse en los diferentes campos, como informáticos, estafas, etc.</li><li>-Hay que preparar mejor los juicios, estudiarlos y repasarlos con antelación.</li><li>-En temas de tráfico, hay mucha diferencia entre los especialistas y el resto.</li></ul>	Administración de Justicia
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sería conveniente formar al personal para hablar en público ya que se gana en presencia y fuerza en los medios de comunicación</li></ul>	Sº de Comunicación
	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buena preparación técnica y capacidad en la policía foral.</li></ul>	Policías Locales



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>La calidad como mejora continua - 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Consideran que los atestados son excesivamente largos, no llevan orden cronológico y deben pasar varios folios para encontrar lo que ha pasado.</li> <li>-En ocasiones se instruyen varios Atestados para un mismo hecho, al igual que las ampliatorias, estas solo deben instruirse cuando existan incidencias ajenas al Atestado original.</li> <li>-En los informes que se externalizan, como los de ADN, el resultado es muy farragoso. Preferirían un párrafo de conclusiones sencillo al estilo de lo que remite Guardia Civil.</li> <li>-La numeración de las ampliatorias no es muy clara.</li> <li>-Los Atestados por hechos graves están bien elaborados, pero se nota menos calidad en los instruidos por delitos menos graves.</li> <li>-En delitos informáticos deben indicar si van a continuar con las investigaciones de oficio o no.</li> <li>-La Policía Científica debería acudir siempre a casos de muertes violentas o delitos contra las personas.</li> <li>-Hay que mejorar la relación con la fiscalía, se puede mejorar mucho con una simple consulta el escrito de acusación</li> <li>-Buena valoración en temas de tráfico y de Violencia de Género.</li> <li>-El crecimiento de la Policía Foral debe ser progresivo para ir consolidándose</li> </ul>	Administración de Justicia
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La calidad de los datos que elabora la Policía Foral es mejorable, ya que existen imprecisiones en las notas de prensa y falta rigor en la terminología.</li> <li>-Hay que ser cautelosos con la aportación de fotografías y vídeos en las redes sociales ya que algunas imágenes puede no ser compartidas por otro Departamento</li> </ul>	Sº de Comunicación
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inexactitud de datos en los boletines de denuncias que dificultan dar la información al denunciado</li> </ul>	Jefatura Provincial de Tráfico



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
La calidad como mejora continua - 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hay que cambiar los criterios de acceso a ciertas unidades.</li> <li>-Necesidad de establecer procedimientos sencillos para la mejora continua de los servicios</li> <li>-Los Policías deberían conocer los resultados de su trabajo</li> <li>-Indefinición de objetivos y carencia de visión de futuro</li> <li>-Se hacen bien las cosas pero por inercia y continuidad por lo que hay dudas sobre la respuesta que se daría en situaciones imprevistas o extraordinarias.</li> <li>-Se prestan muchos servicios sin importancia y con ellos se justifica la operatividad</li> <li>-Necesidad de revisar los procedimientos antiguos</li> <li>-La eficacia y la calidad están por debajo de lo deseable</li> <li>-Es necesario interactuar más con el ciudadano para centrar más la actividad en el infractor y no en el público en general.</li> <li>-El desequilibrio entre las demandas de servicios y la disponibilidad de recursos hace imposible el cumplimiento de lo planificado.</li> <li>-Insatisfacción respecto a la resolución de hechos denunciados, mediatizado por cuestiones laborables y falta de estímulos</li> <li>-Necesidad de adecuar los perfiles profesionales de los responsables de la unidades a la competencia profesional</li> <li>-Es necesario establecer unos indicadores que permitan valorar los resultados</li> <li>-Hay que revisar la estructura y los niveles de acceso a la información</li> </ul>	Policía Foral
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de protocolos de actuación</li> <li>-Se quejan del trato prepotente y malas formas de algunos PF, destaca tráfico Tudela.</li> <li>-Patrullajes a pie bien vistos por la población.</li> </ul>	Policías Locales



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>La calidad como mejora continua - 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existen ciertos procedimientos muy burocratizados y que requieren de papelería.</li> <li>-Hay que digitalizar la documentación.</li> <li>-Retraso en la facilitación de los resultados de las campañas de tráfico.</li> <li>-Se transmiten con cierta lentitud los partes de averías, accidentes de tráfico propios y tickets de combustible.</li> <li>-En la adquisición de vehículos por el sistema de compra centralizada no se especifican bien las características y en el procedimiento por concurso para la adquisición de vehículos especiales no se describen bien los accesorios</li> <li>-Los partes de accidentes y los tickets de combustible llegan tarde</li> </ul>	Sº Desarrollo Políticas de Seguridad
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Adquisición de tablets que con los programas adecuados simplifiquen la posterior introducción de datos</li> <li>-En relación al mismo número de vehículos controlados la Guardia Civil formula diez veces más de denuncias que la Policía Foral.</li> </ul>	Servicio de Transportes
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Retraso en la tramitación de cursos de formación a demanda</li> <li>-La documentación derivada de los gastos de viajes por cursos se entrega tarde.</li> </ul>	Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Calendario laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de operatividad con el sistema de calendarios y carteleras en las unidades especializadas y comisarías territoriales.</li> <li>-Cómputo anual laboral insuficiente. Es común el sentimiento de que se trabajan pocas horas anuales.</li> <li>-Dificultad para la planificación a largo plazo por las incidencias de permisos, sindicales, absentismos, etc.</li> <li>-Rigidez de los calendarios. Necesidad de flexibilidad en cambios de turnos, bolsa de horas.</li> <li>-Hay que avanzar en temas de calidad, estructura de la información y accesos, competencias, eliminación de duplicidades y formación.</li> <li>-Como regla general hay un cumplimiento de los plazos.</li> <li>-Se intenta siempre dar una respuesta policial a los requerimientos.</li> <li>-Buena disponibilidad por parte de la mayoría de la plantilla.</li> <li>- Mejorar la colaboración de las Policías Locales para paliar la falta de recursos</li> </ul>	Policía Foral
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los miembros de la Policía Foral trabajan menos horas anuales que el resto de los funcionarios y cuando la Sección de Recursos Humanos quiere contactar con ellos a veces no están disponibles.</li> </ul>	Sº Jurídico y de Personal





# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Colaboración y coordinación - 1</b>	-Ausencia de reuniones de coordinación. -Problemática coordinación salas 112 y 092. -Nuevo modelo policial, basado en la distribución de tareas. Ejemplo, PPLL atienden asuntos cercanos a la población y PF temas globales en todo el territorio. También mancomunar policías -Algunas Policía Locales perciben un grado de colaboración distinto en función de las Unidades de la Policía Foral.	Policías Locales
	-Hay que mejorar la coordinación entre el Servicio de Desarrollo de Políticas de Seguridad y la Brigada de Seguridad Privada de la Policía Foral -Mejorar la coordinación entre la Brigada de Juegos y Espectáculos y la Sección de Juegos y Espectáculos	Sº Desarrollo Políticas de Seguridad
	- En materia de Medio Ambiente y en lo que respecta a la coordinación con la Sección, sería conveniente que a las reuniones no acudieran solamente los mandos sino también alguno de los operativos que luego se va a hacer cargo del servicio tratado.	Sº de Medio Ambiente



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Colaboración y coordinación - 2</b>	-La Policía Foral antes asistía a las reuniones previas a la inspección y el control de transportes que se celebraban en el Ministerio de Fomento, a las que también asistía la Guardia Civil, los Mossos y la Ertzaintza, pero ahora la Policía Foral no asiste.	Sº de Transportes
	- Hay que mejorar la coordinación en materia de Recursos Humanos, implicando a la Sección de Recursos Humanos, Director General, Jefe PF y Grupo de Recursos Humanos - La Policía Foral utiliza herramientas informáticas distintas a las de la Sección de Recursos Humanos y a veces los datos no coinciden.	Sº Jurídico y de Personal
	-Efectuar denuncia administrativa cuando se instruye atestado, en previsión de posible sentencia absolutoria	Jefatura Provincial de Tráfico
	-Infraestructuras críticas ( Hospitales, Comisarías, Parques de Bomberos): Ante un apagón de luz que dure más de 24 horas. Para que funcionen los grupos electrógenos se necesita combustible. Funcionaría el surtido de combustible de la Policía Foral sin electricidad.	Sº de Protección Civil



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Comunicación</b> <b>-1</b>	-Las peticiones llegan por diversos canales en lugar del establecido	<b>Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra</b>
	-Coincidencia en la mejora con la ubicación física en el Juzgado de la Policía Foral, se facilitan mucho las cosas. -Valoración muy positiva con la implantación del Portal de Servicios Profesionales (PSP) para comunicaciones y requerimientos -Se debe mejorar en las comunicaciones con el Juzgado especialmente en solicitudes de órdenes de protección o alejamiento.	<b>Administración de Justicia</b>
	-La rigidez jerárquica dificulta la comunicación funcional, ya que acude a la reunión solamente el Jefe de la Unidad y no los que van a llevar a cabo la actuación concreta y se pierde mucha información.	<b>Sº de Medio Ambiente</b>
	-Problemas de comunicación entre la Comisaría de Sanguesa y el Juzgado de Aoiz -Necesidad de autonomía para el Grupo de Comunicación -La provisionalidad de los destinos del Grupo de Comunicación genera inseguridad en el personal afectado -Habría que definir el rol del puesto de trabajo de la Secretaría de la Jefatura de la Policía Foral -Falta de control respecto a la información que manejan intermediarios ajenos a la organización policial	<b>Policía Foral</b>



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
<b>Comunicación</b> <b>-2</b>	-Falta de información sobre actuaciones en las localidades con Policía Municipal -Establecer protocolos compartidos, sistemas de comunicación comunes, mejorar en la igualdad de trato entre los diferentes cuerpos policiales. -Falta comunicación y coordinación	Policías Locales
	-Avisar con más antelación cuando la protección de la prueba deportiva no la puede realizar la Policía Foral	Jefatura Provincial de Tráfico
	-Se deben mejorar las comunicaciones entre el Área de Tráfico, el Servicio de Desarrollo de Políticas de Seguridad y la Guardia Civil -Las averías no se comunican hasta que el vehículo falla y no funciona	Servicio de Políticas de Seguridad
	-La transmisión de la información no debe depender del Comisario de turno, sino que debe estar protocolizado y con garantías de la información. En ocasiones un alto mando se niega o es contrario a publicar determinada información.	Sº de Comunicación



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
Innovación y desarrollo tecnológico	-Se valora muy positivamente la implantación y tramitación de expedientes a través de SIP y EXTRA.	Servicio Jurídico y de Personal
	-Necesidad de mejora en la implantación de adecuadas herramientas informáticas, programas y BBDDs -Dificultad para integrar BBDD en otras aplicaciones informáticas de desarrollo informático -Revisión y actualización de SERPOL para tener un mejor conocimiento de la actividad	Policía Foral
	-Necesidad de frecuencias comunes con las diferentes PPLL, geoposicionamiento -Es fundamental compartir información a través de las herramientas informáticas: Eurocop, SIP, Policía Científica	Policías Locales



# Resultados – Grupos de Interés

## Entrevistas

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis cualitativo

CATEGORIZACIÓN	ANÁLISIS DE ABSTRACT	GRUPO DE INTERÉS
Recursos materiales	-Falta de vehículos y motocicletas, así como renovación de la flota existente -Necesidad de vestuario adecuado y de inmuebles (salas de reuniones, despachos, etc) -Carencias graves de infraestructuras para la realización adecuada de funciones asignadas	Policía Foral
	-Reforzar los recursos materiales de las unidades de Policía Científica	Administración de Justicia
	-Habría que dotar al personal de la Brigada de Medio Ambiente de más medios técnicos para la medición de sonidos industriales.	Sº de Medio Ambiente
Asunción de competencias	-Asumir en exclusividad las competencias de Medio Ambiente, Tráfico y Seguridad Ciudadana	Policía Foral



# Resultados – Grupos de Interés

## DAFO's

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis DAFO

Debilidades	179 (39,4%)
Fortalezas	115 (25,3%)
Oportunidades	104 (22,9%)
Amenazas	56 (12,3%)



# Resultados – Grupos de Interés

## DAFO's

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis DAFO

#### DEBILIDADES.

Ley de policías actual, **normativa rígida e inadecuada**, ausencia de **carrera profesional**, sistema inadecuado de provisión de puestos de trabajo y escasas posibilidades de **promoción horizontal y vertical** **16,8%**

**Recursos humanos reducidos**, jubilaciones y falta de reposición, escasez de mandos **16,2%**

Escasez de recursos económicos: **materiales**, vehículos, informáticos, técnicos **13,4%**

Procedimientos poco eficaces, escasos, burocráticos y heterogéneos **8,4%**

Formación escasa e inadecuada **7,8%**

Rigidez de calendarios con poca flexibilidad de cambios **6,7%**

Falta de directrices, liderazgo y reconocimientos **5,6%**





# Resultados – Grupos de Interés

## DAFO's

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis DAFO

#### AMENAZAS.

<i>Cambios políticos (central /autonómico) que dificulten o limiten el desarrollo de la PF</i>	<b>19,6%</b>
<i>Excesiva carga de trabajo, de requerimientos ciudadanos y de las policías locales</i>	<b>19,6%</b>
<i>Indefinición del modelo policial con diferentes cuerpos policiales realizando las mismas funciones</i>	<b>19,6%</b>
<i>Situación global de la economía (deficitaria )</i>	10,7%
<i>Actividad sindical que dificulte el desarrollo de la organización</i>	5,3%
<i>Excesiva dependencia de unidades o administraciones externas</i>	5,3%
<i>Reducción de las retribuciones</i>	5,3%



# Resultados – Grupos de Interés

## DAFO's

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis DAFO

#### FORTALEZAS.

<i>Personal motivado, con preparación multidisciplinar, experimentado con procesos normalizados, joven y con buen clima laboral</i>	<b>39,1%</b>
<i>Buenas relaciones con la comunidad, reconocidos por la ciudadanía, con buen trato y cercanía, pertenecientes a la sociedad navarra y conocedores del entorno</i>	<b>24,3%</b>
<i>Organización pequeña con <b>autonomía en la toma de decisiones</b></i>	<b>7,8%</b>
<i>Buena disponibilidad para requerimientos y llamamientos</i>	4,3%
<i>Eficacia en la prestación del servicio, con evaluación externa positiva y cumplimiento de plazos</i>	4,3%
<i>Integración en el 112 y apoyo de otros Departamentos del GN</i>	4,3%



# Resultados – Grupos de Interés

## DAFO's

### Valoración de los Grupos de Interés de la Policía Foral – Análisis DAFO

#### OPORTUNIDADES.

*Cambio de gobierno, con impulso en la adecuación normativa, incremento de recursos, modificación estructura, nuevas competencias y un plan director* **33,61%**

*Confianza de los ciudadanos, alianzas con otros Departamentos, para potenciar la PF como referente en la Comunidad* **24,1%**

*Formación adecuada a las necesidades de la organización y los policías, más profesional, actual y atractiva* 6,7%

*Incremento de la colaboración y las alianzas con las Policías Locales* 6,7%

*Aprovechamiento de las nuevas tecnologías para el servicio policial, con incorporación de personal ya preparado en ellas* 6,7%

*Aumento del despliegue territorial, facilitar las condiciones de permanencia de los operativos en las Comisarías territoriales* 5,8%



# 5.3 DIAGNÓSTICO – Ciudadanía

# ≡ Resultados – ciudadanía

## ¿Objetivo?

- ✓ Conocer la opinión ciudadana – participación
- ✓ Obtener datos de la valoración del servicio que presta la Policía Foral
- ✓ Definir el desarrollo de la Organización en los próximos años.

## ¿Formato?

- ✓ El estudio sociológico tiene como herramienta básica la ENCUESTA CIUDADANA



# ≡ Resultados - ciudadanía

## ¿Qué es?

- ✓ Es una investigación científica que explora, entre otros aspectos, la opinión ciudadana en un contexto social y cultural. Aporta información sobre perspectivas y tendencias del comportamiento

## ¿Cómo se hace?

- ✓ Diseñando una adecuada investigación
- ✓ Sabiendo el propósito:
  - ✓ ¿Qué queremos saber?
  - ✓ ¿Cómo podemos saberlo?



# ≡ Estudio sociológico

## ¿Objetivo?

- ✓ Conocer la valoración que la ciudadanía tiene de la Policía Foral de Navarra

## Dimensiones

- ✓ Valoración del servicio que presta Policía Foral
- ✓ Funciones y competencias
- ✓ Experiencia personal con la Policía Foral



# ≡ Resultados - ciudadanía

## Ficha técnica

### ✓ Unidades de análisis:

- **Ámbito poblacional:** Población de 16 y más años residente en Navarra en viviendas familiares a 1 de enero de 2016 que asciende a 524.518 habitantes
- **Ámbito temporal:** El trabajo de campo se ha realizado entre el 28 de abril y el 6 de mayo.
- **Ámbito geográfico:** Territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

### ✓ Variables utilizadas:

- El cuestionario consta de preguntas de escala y preguntas con dos alternativas de respuestas (**respuestas dicotómicas**): preguntas de sí/no y preguntas de funciones compartidas/en exclusividad.
- Además, se recogen como variables independientes el grupo de **edad**, **sexo**, **situación laboral** y **el municipio** de residencia.





# ≡ Estudio sociológico

## Ficha técnica

### ✓ Plan de muestreo:

- Uno de los objetivos que persigue esta encuesta es ofrecer **datos estadísticamente significativos** para el conjunto de Navarra. Sobre la base de este criterio se ha utilizado un muestreo aleatorio simple, todos los elementos que forman el universo y que, por lo tanto, están descritos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.
- La encuestación se ha realizado de **forma telefónica**.
- El número de entrevistas realizadas asciende a **501**.
- El nivel de confianza para el **conjunto de Navarra es del 95%**, para  $P=Q$  y el error del 4,5%.

### ✓ Herramienta de análisis:

- Ver encuesta.



# ≡ Resultados - ciudadanía

## Método Estadísticos descriptivos

### ✓ **Media:**

- Mide las valoraciones medias de las respuestas. Se obtiene con la suma dividida entre el número de casos.

### ✓ **Mediana:**

- Es el valor por encima y por debajo del cual se encuentran la mitad de los casos, el percentil 50. Es una medida que no es sensible a los valores atípicos (a diferencia de la media, que puede resultar afectada por unos pocos valores extremadamente altos o bajos).

### ✓ **Moda:**

- Es el valor con la mayor frecuencia en la distribución de los datos.



# ≡ Resultados - ciudadanía

## Método Estadísticos descriptivos

### ✓ **Desviación estándar:**

- Valor numérico que representa el promedio de diferencia que hay entre los datos y la media.

### ✓ **Varianza:**

- Medida de dispersión que expresa la variabilidad de una distribución por medio de un número, en los casos en que las diferentes puntuaciones de la variable están muy alejadas de la media. A mayor valor de la medida de dispersión, mayor variabilidad. En cambio, a menor valor, más homogeneidad.



# ≡ Resultados - ciudadanía

**Método**  
**Estadísticos descriptivos**

## ✓ **Decisión Equipo Multidisciplinar:**

- Se escoge la **media** como indicador de interpretación



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

Valoración de...	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar	Varianza
Labor	7,7	8,0	8,0	1,7	2,9
Presencia	7,5	8,0	7,0	1,9	3,5
Seguridad	7,7	8,0	8,0	2,0	4,1
Inmediatez en la respuesta	7,7	8,0	8,0	1,8	3,1
Trato correcto y amable	7,8	8,0	10,0	2,0	4,0
Eficacia en resolver problemas	7,6	8,0	8,0	1,9	3,5
Medios técnicos e instalaciones	7,6	8,0	8,0	1,7	2,9
Importancia de conocer las funciones	8,3	8,5	10,0	1,8	3,4
Experiencia personal					
Atención rápida	8,2	8,0	10,0	2,0	4,0
Preocupación y disposición de ayuda	7,7	8,0	10,0	2,6	6,8
Trato correcto y amable	8,1	9,0	10,0	2,3	5,2
Eficacia en resolver el problema	7,4	8,0	10,0	2,9	8,3
Conocimientos técnicos sobre la materia	8,0	8,0	10,0	2,2	4,9
Herramientas de trabajo adecuadas	8,0	8,0	10,0	2,0	4,2
Instalaciones apropiadas	7,7	8,0	8,0	2,1	4,5

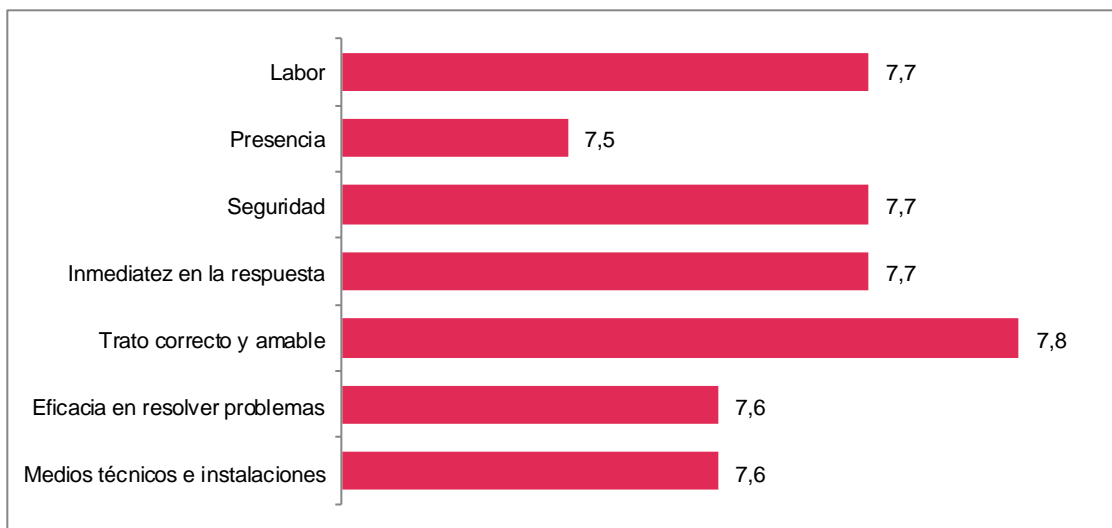




# Estudio sociológico

## RESULTADOS

### ✓ Valoración del Servicio de Policía Foral



### SERVICIO

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

Más alto TRATO CORRECTO  
Más bajo PRESENCIA

# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Valoración del Servicio de Policía Foral

- **6%** de la población **suspende el servicio** de la Policía Foral
- 3,8% puntúa con menos de 5 puntos de 0 a 10.
- 15,6% puntúa entre 5-6 puntos de 0 a 10.



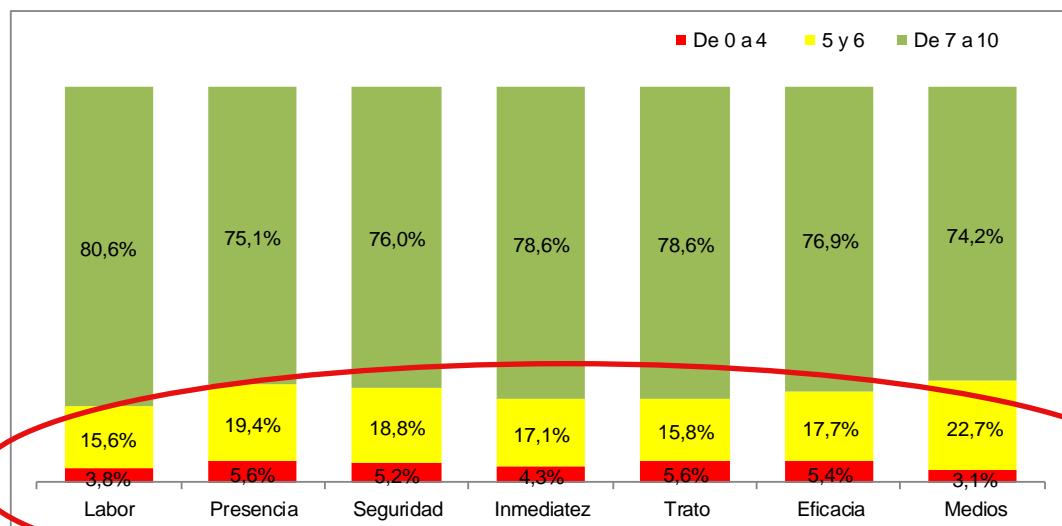
**Más del 75% de la población puntúa de 7 a 10 las preguntas del cuestionario relacionadas con la labor, la presencia, la seguridad, inmediatez en la respuesta, el trato, la eficacia en la resolución de problemas y en los medios que Policía Foral tiene**

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

# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Valoración del Servicio de Policía Foral



### ✓ Funciones y labores de Policía Foral – Ver diapositiva 56

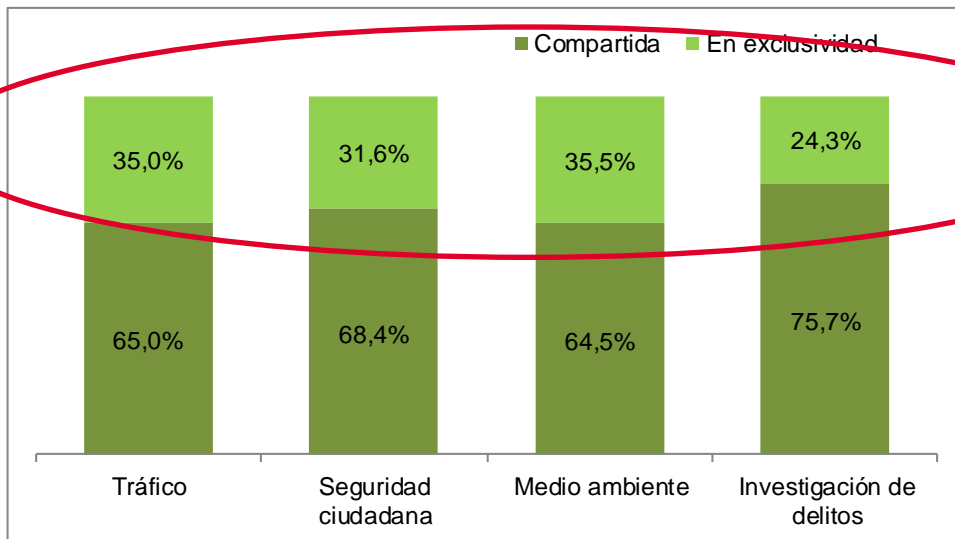


# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

Se explica a la ciudadanía que en el momento actual en Navarra, Policía Foral comparte funciones y labores con otras policías en materia de Tráfico, Seguridad ciudadana, Medio Ambiente e Investigación de delitos. Se pide que indiquen si desde su perspectiva han de seguir compartiéndose o ser asumidas en exclusividad por Policía Foral.

### ✓ Competencias de la Policía Foral



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Competencias de Policía Foral

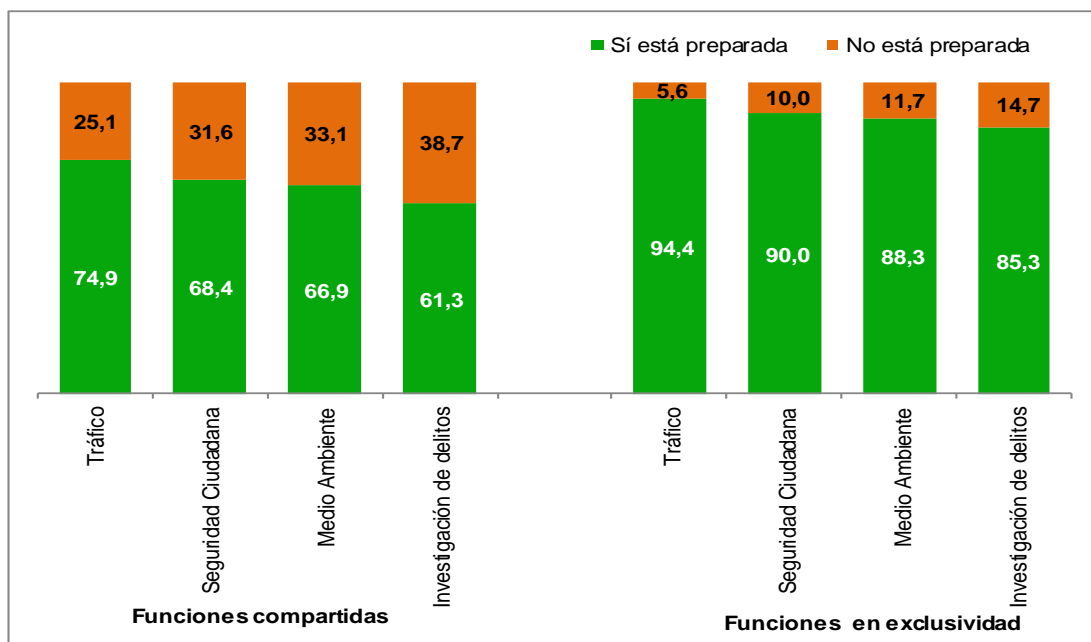
- 65% de la Población piensa que las competencias deben ser compartidas
- Un 65% opina que deben seguir compartiendo en materia de tráfico y medio ambiente
- 68% compartida en materia de seguridad ciudadana
- 76% compartida en investigación de delitos



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Competencias de Policía Foral



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Asunción Competencias por Policía Foral

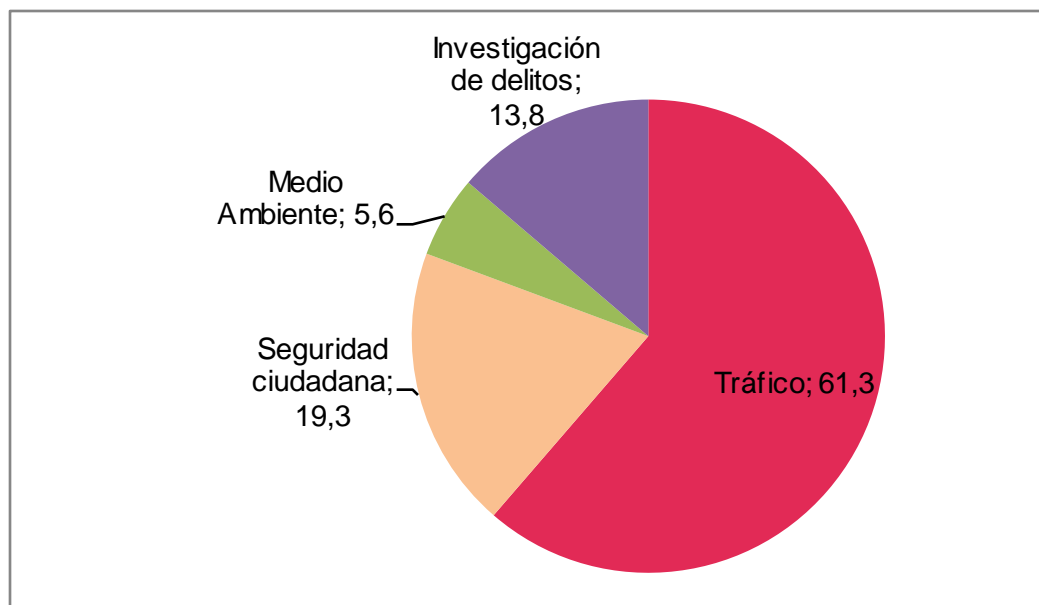
- Los ciudadanos que están porque PF asuma competencias en exclusiva:
- 80% considera que PF está preparada para asumirlas
- 94% en el Área de Tráfico
- 90% en Seguridad Ciudadana



# ☰ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

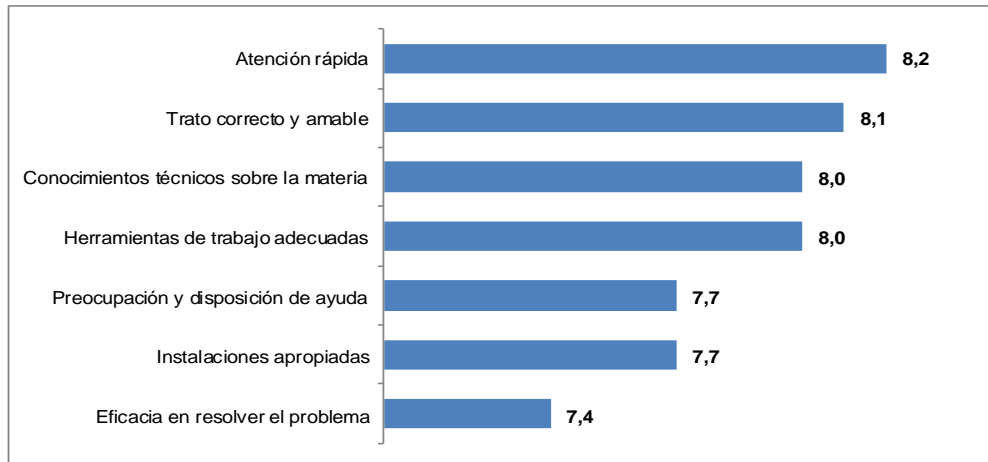
### ✓ Experiencia con Policía Foral



# Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Experiencia con Policía Foral



- La valoración media de la experiencia con la Policía Foral es de 8 sobre 10



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Experiencia con Policía Foral

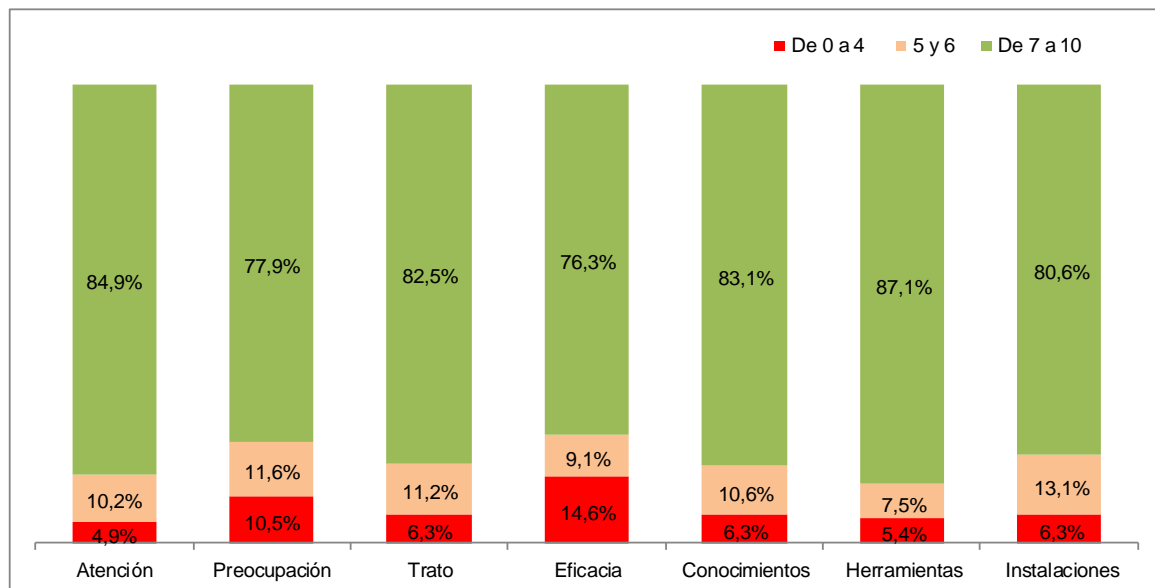
- 14,6% de la población que tuvo contacto puntúa por debajo de 5 en EFICACIA.
- 10,5% de la población que tuvo contacto puntúa por debajo de 5 en PREOCUPACIÓN Y DISPOSICIÓN DE AYUDA.



# ≡ Resultados - ciudadanía

## RESULTADOS

### ✓ Experiencia con Policía Foral

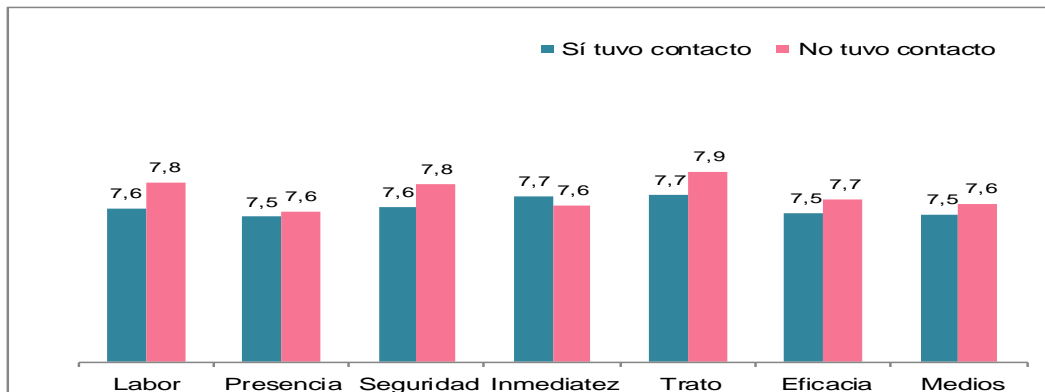




# ≡ Resultados - ciudadanía

## ✓ RESULTADOS DIFERENCIANDO SI LA POBLACIÓN HA TENIDO CONTACTO O NO CON POLICÍA FORAL

Se realiza un análisis distinguiendo las valoraciones que hacen las personas que han tenido un contacto directo con Policía Foral y las que no lo han tenido.



Las valoraciones medias son altas, superiores a un 7,5 sobre 10 puntos. No obstante destacar que, en general, la población que dice no tener contacto con Policía Foral valora algo mejor el Servicio que las personas que sí tuvieron alguna experiencia personal con Policía Foral.

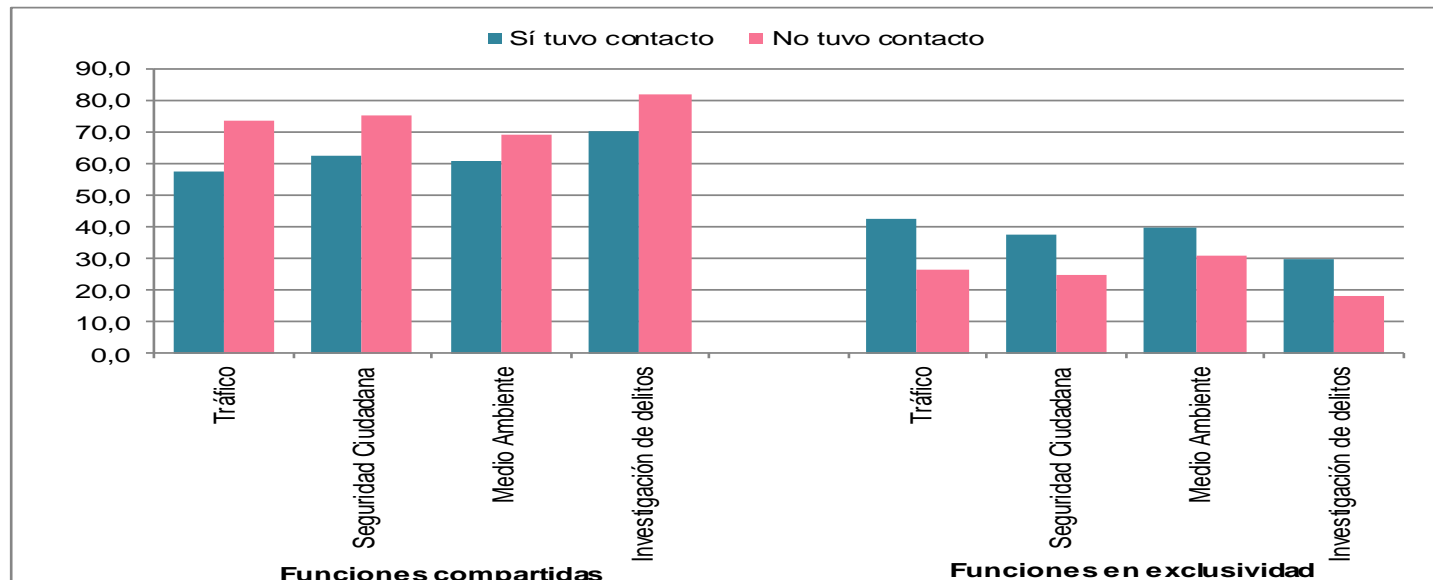
## Funciones y labores

El 82,2% de las personas que han tenido algún contacto con Policía Foral dicen conocer sus funciones frente al 64,5% de las que no han tenido ningún contacto. La **importancia de conocer estas funciones** es de 8,4 sobre 10 para la población que ha tenido algún contacto y de 8,3 sobre 10 para los que no la han tenido.

# ≡ Resultados - ciudadanía

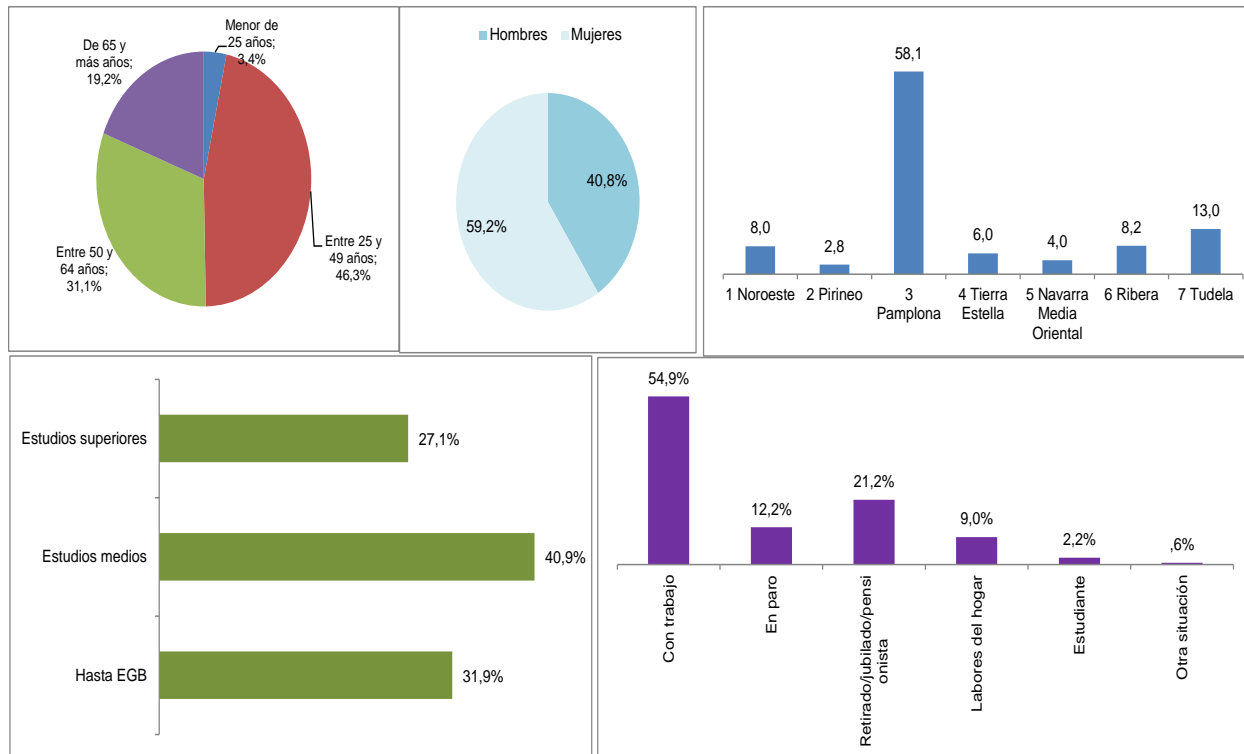
## ✓ RESULTADOS DIFERENCIANDO SI LA POBLACIÓN HA TENIDO CONTACTO O NO CON POLICÍA FORAL

Aunque, en general, la mayoría de la población opina que las funciones de Policía Foral se tienen que compartir con otras policías, en cuanto a la **defensa de la exclusividad** es mayor entre las personas que han tenido algún contacto con la policía que las que no lo han tenido.



# Resultados - ciudadanía

## DATOS SOCIOLÓGICOS



## PERFIL DOMINANTE

Mujer de entre 25 y 49 años con estudios medios, con trabajo y residente en Pamplona y Comarca.



# 5.4 DIAGNÓSTICO – Delincuencia

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Delincuencia y Criminalidad en Navarra

- El presente documento recoge los datos de las Hechos Penales Nuevos Conocidos (HPNC) del año 2015 en la Comunidad Foral de Navarra, que la Brigada de Análisis e Información de la Policía Foral ha registrado y su comparación con los datos del año 2014.
- Los datos incorporados a este Informe son de dos tipos:
  - los que aporta Policía Foral y las FCS-Policías Locales que tienen acceso al sistema de información policial, de Policía Foral, supervisada su estructura por el personal de la Brigada de Análisis e Informes.
  - los aportados por el resto de FCS, que son incorporados al sistema por el personal de la Brigada de Análisis
- Policía Foral considera Delitos Estratégicos, aquellos hechos penales que por su especial trascendencia para la seguridad ciudadana y por tanto importancia para la prevención e investigación por parte de las unidades policiales, la Brigada de Análisis e Información de la Policía Foral hace especial seguimiento.

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Delincuencia y Criminalidad en Navarra – Ficha técnica

UNIVERSO:	30.255 HPNC en C.F. Navarra durante el año 2014 27.896 HPNC en C.F. Navarra durante el año 2015
MUESTRA:	29.204 HPNC en C.F. Navarra durante el año 2014 27.384 HPNC en C.F. Navarra durante el año 2015
NIVEL DE CONFIANZA:	97,5%.
MARGEN DE ERROR:	± 1,50 %.
TIPO DE MUESTREO:	Filtro del universo de HPNC por 21 FCS en materia de Faltas y/o Delitos en la C.F. de Navarra que consten en la Base de Datos SIP de Policía Foral de Navarra.
TÉCNICA DE CONTROL:	Excel: Tablas dinámicas.
FECHA TRABAJO DE CAMPO:	Del 22 al 27 de enero de 2016
CONTROL TRABAJO DE CAMPO:	100% Brigada de Análisis e Informes Subinspector 302 Policía Foral de Navarra
AUDITORÍA	BAI16-037 (17 de enero de 2016)
DIRECCIÓN DEL ESTUDIO:	Área de Investigación Criminal. División de Información Brigada de Análisis e Informes Inspector 76 Policía Foral de Navarra Comisario Principal 544
FECHA PRESENTACIÓN DEL INFORME	30 de Mayo de 2016

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Delincuencia y Criminalidad en Navarra: Frecuencia y temporalidad

Fecha	2014	2015
ENERO	2257	2201
FEBRERO	2136	1975
MARZO	2444	2209
ABRIL	2265	2239
MAYO	2283	2294
JUNIO	2295	2168
<b>JULIO</b>	<b>3953</b>	<b>3499</b>
AGOSTO	2412	2339
SEPTIEMBRE	2487	2231
OCTUBRE	2364	2183
NOVIEMBRE	2164	1998
DICIEMBRE	2144	2048
Total	29204	27384

Durante el año 2015 se han conocido 27.384 infracciones penales, es decir, 1.820 delitos menos en comparación con el año anterior (- **6,23%**).

EL MES QUE MÁS HECHOS PENALES se cometieron en Navarra, fue el mes de Julio, incremento de la criminalidad en Sanfermines. Sin embargo, relacionando el mes de julio del año 2015, con el mes de julio de 2014, se observa una disminución de la delincuencia de 454 hechos delictivos menos, esto es **una reducción del 12 %** respecto al año anterior.

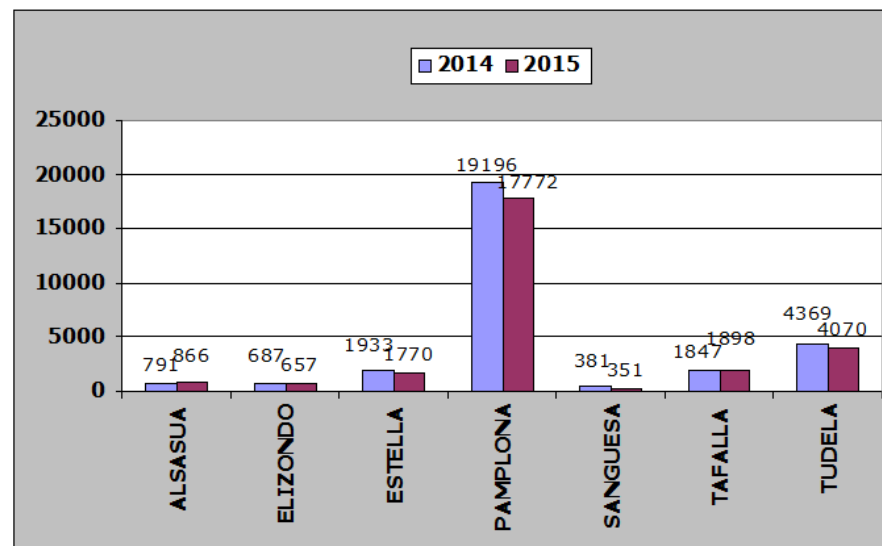
En 2015, LOS MESES DEL AÑO QUE MENOS hechos delictivos se produjeron fueron el mes de febrero y el mes de noviembre.

La MEDIA MENSUAL de delitos conocidos en 2015 fue de 2282 hechos penales y en 2014 de 2433 hechos penales.

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Delincuencia y Criminalidad en Navarra: Territorialidad

Zona Policial	2014	2015	Δ
ALSASUA	791	866	9,48
ELIZONDO	687	657	-4,37
ESTELLA	1933	1770	-8,43
PAMPLONA	19196	17772	-7,42
SANGUESA	381	351	-7,87
TAFALLA	1847	1898	2,76
TUDELA	4369	4070	-6,84
Total	29204	27384	-6,23



Las Zonas Territoriales de **Alsasua** y **Tafalla** han experimentado **UN AUMENTO** en la criminalidad durante 2015 en relación al 2014, de un **9,48 %** y un **2,76 %** frente al **DESCENSO** que ha supuesto en el resto de zonas, destacando la Zona Territorial de **Estella**, con un **descenso** en la criminalidad de un **- 8,43 %** y la Zona Territorial de **Sangüesa** con un descenso de un **- 7,87 %**.



# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Delincuencia y Criminalidad en Navarra: FCS INTERVINIENTES

RESPONSABLE	2014	2015	
POLICÍA FORAL	ALSASUA	271	386
	ELIZONDO	334	292
	ESTELLA	581	502
	PAMPLONA	5289	5249
	SANGÜESA	85	96
	TAFALLA	560	648
	TUDELA	1775	1714
	<b>Total PF</b>	<b>8895</b>	<b>8887</b>
CNP	5453	4770	
ERTZAINTZA	88	78	
GC	6438	5567	
MOSSOS D'ESQUADRA	14	7	
POLICÍA MUNICIPAL DE ALSASUA	85	69	
POLICÍA MUNICIPAL DE ANSOÁIN	322	351	
POLICIA MUNICIPAL DE BARAÑAIN	534	460	
POLICÍA MUNICIPAL DE BERRIOZAR	314	309	
POLICÍA MUNICIPAL DE BURLADA	569	599	
POLICÍA MUNICIPAL DE CINTRUÉNIGO	4	113	
POLICIA MUNICIPAL DE ESTELLA-LIZARRA	234	201	
POLICIA MUNICIPAL DE NOAIN	4	0	
POLICÍA MUNICIPAL DE PAMPLONA	5321	5220	
POLICÍA MUNICIPAL DE PERALTA	0	12	
POLICÍA MUNICIPAL DE SAN ADRIÁN	29	20	
POLICÍA MUNICIPAL DE SANGÜESA	61	53	
POLICÍA MUNICIPAL DE TAFALLA	20	13	
POLICÍA MUNICIPAL DE VALLE DE EGÜES	245	175	
POLICÍA MUNICIPAL DE VILLAVA	276	240	
POLICIA MUNICIPAL DE ZIZUR MAYOR	298	240	
Total	29104	27384	

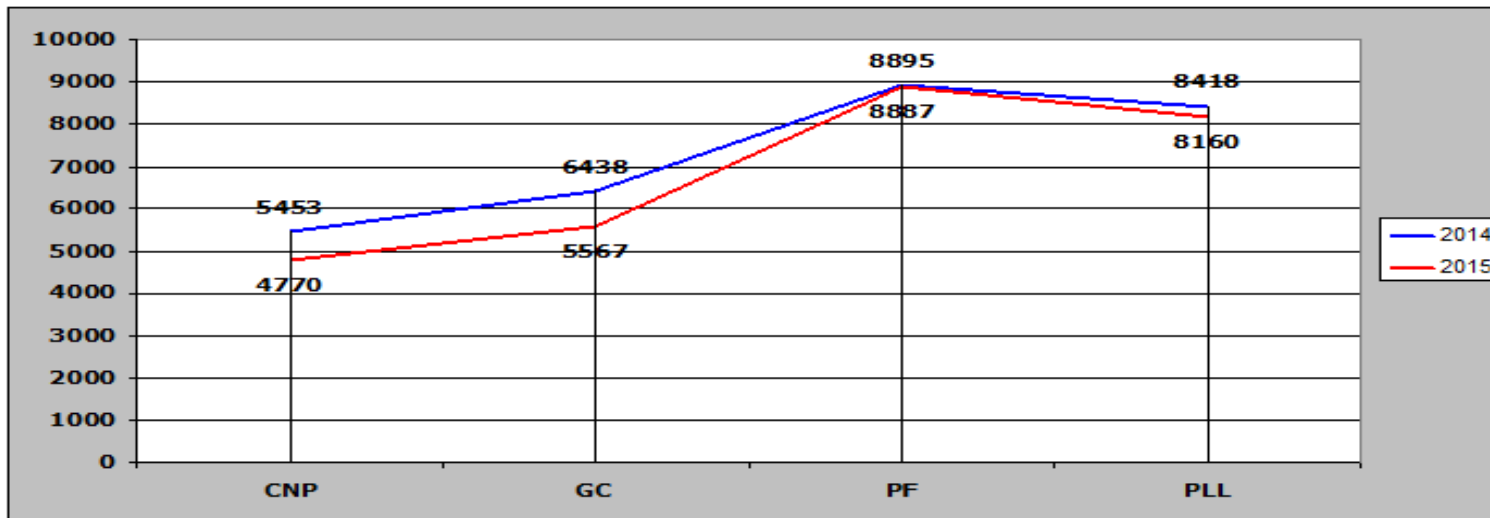
Un total de **21 FCS** participan con sus datos en la elaboración del presente informe de criminalidad en la Comunidad Foral de Navarra.

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Hechos Penales conocidos: Distribución por FCS

FCS	2014	2015	Δ	% 2015
PF	8895	8887	-0,09	32,45
GC	6438	5567	-13,53	20,33
CNP	5453	4770	-12,53	17,42
PLL	8418	8160	-3,06	29,80
Total	29204	27384		100,00

Policía Foral es la FCS que más delitos ha conocido **-32,45%**, seguida de las Policías Locales con un **-29,80%**, Guardia Civil **-20,33%** y CNP **-17,42%**.



# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Hechos Penales conocidos: Distribución por TIPO PENAL / MES

NCP (2º nivel)	01. ene	02. feb	03. mar	04. abr	05. may	06. jun	07. jul	08. ago	09. sep	10. oct	11. nov	12. dic	Total
Delitos contra el honor	5	3	3		8	3	31	13	23	22	18	19	148
Delitos contra el orden público	19	30	35	16	35	33	38	24	17	27	14	19	307
<b>Delitos contra el patrimonio</b>	1662	1451	1617	1690	1644	1577	<b>2741</b>	1742	1676	1644	1501	1532	20477
Delitos contra la Administración de Justicia	24	26	32	24	28	18	26	22	15	21	28	25	289
Delitos contra la administración pública	2	1	1	3	3	1	1	3		1	2		18
Delitos contra la Constitución	1	4	1	2		2	1	1	2	2	2	2	20
Delitos contra la intimidad... y la inviolabilidad del domicilio	15	15	7	5	8	11	19	45	8	6	11	11	161
Delitos contra la libertad	23	16	24	28	25	23	135	113	109	91	110	103	800
Delitos contra la libertad e indemnidad sexual	11	8	9	12	11	13	18	13	8	13	5	10	131
Delitos contra la seguridad colectiva	8	10	13	20	19	16	19	10	10	12	7	9	153
<b>Delitos contra la seguridad vial</b>	99	95	127	136	125	118	125	104	129	100	109	105	1372
<b>Delitos contra las personas</b>	179	184	178	167	232	207							1148
Delitos contra las relaciones familiares	10	8	8	4	7	6	9	8	15	6	5	4	90
Delitos contra los intereses generales		1	5		2								8
Delitos de falsedad	23	28	26	29	26	12	14	21	13	21	13	9	235
Delitos de homicidio	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2			20
<b>Delitos de lesiones</b>	91	66	91	71	90	96	291	181	181	185	151	184	1678
Delitos relativos a la ordenación del territorio y ... del medio ambiente	6	3	1		2	2	5	5	4	3	2	1	34
Otros Delitos	10	9	11	9	14	9	8	13	6	10	7	6	112
Torturas y otros delitos contra la libertad moral	9	12	16	19	12	19	13	17	13	17	13	7	167
Delitos contra los derechos de los trabajadores	2			1		1		1					5
Delitos de omisión del deber de socorro			1	1	1		2						5
Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros		3			1								4
Delito contra la ley de contrabando			1										1
Delitos relacionados con la trata de seres humanos						1							1
Delito contra la ley electoral												1	1
<b>Total</b>	<b>2201</b>	<b>1975</b>	<b>2209</b>	<b>2239</b>	<b>2294</b>	<b>2168</b>	<b>3499</b>	<b>2339</b>	<b>2231</b>	<b>2183</b>	<b>1998</b>	<b>2048</b>	<b>27384</b>

Delitos contra el Patrimonio, Delitos contra la seguridad vial y Delitos de lesiones.  
Delitos contra la seguridad colectiva (Incluye Drogas)

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ Hechos Penales ESTRATÉGICOS: Distribución por TIPO PENAL/MES

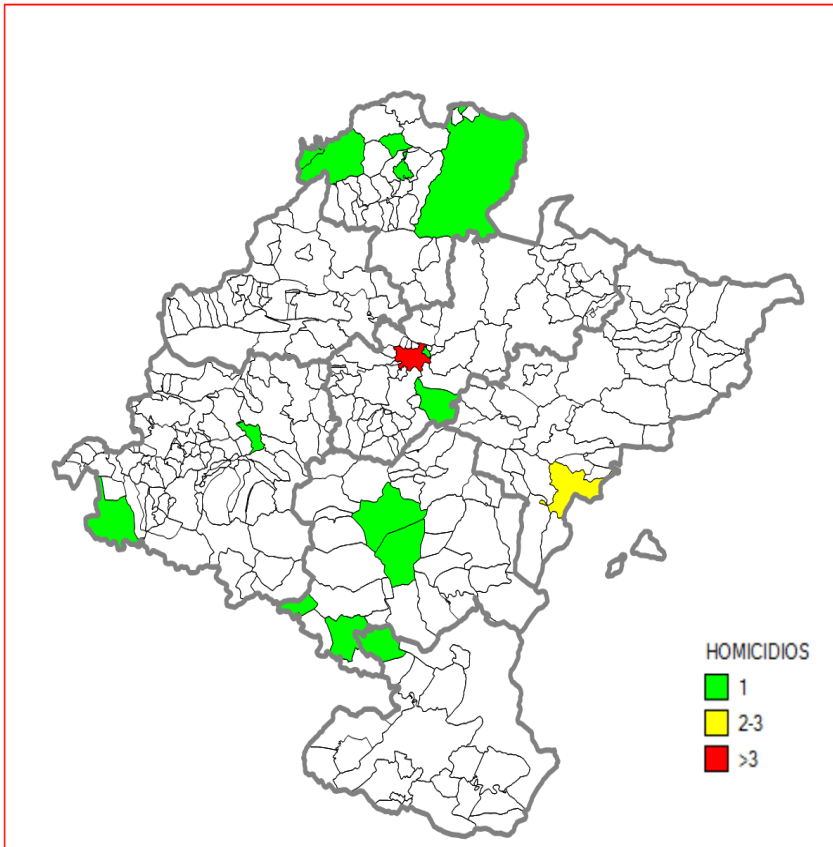
Mapa	01. ene	02. feb	03. mar	04. abr	05. may	06. jun	07. jul	08. ago	09. sep	10. oct	11. nov	12. dic	Total
01. ASESINATO					1	1			1				3
03. HOMICIDIO (homicidio doloso)	1	1	1	2			1	2	2	2			12
04. HOMICIDIO (homicidio imprudente)	1		1				2	1					5
<b>06. LESIONES</b>	<b>115</b>	<b>96</b>	<b>105</b>	<b>98</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>200</b>	<b>119</b>	<b>117</b>	<b>108</b>	<b>83</b>	<b>118</b>	<b>1426</b>
07. AMENAZAS	81	75	77	72	98	75	105	80	78	59	80	70	950
08. DAÑOS	325	304	312	366	331	292	312	318	336	316	303	315	3830
09. ESTAFA	213	191	204	286	237	205	240	239	265	251	237	225	2793
<b>10. HURTO</b>	<b>684</b>	<b>539</b>	<b>640</b>	<b>626</b>	<b>665</b>	<b>684</b>	<b>1630</b>	<b>728</b>	<b>701</b>	<b>614</b>	<b>537</b>	<b>618</b>	<b>8666</b>
11. RF ROBO CON FUERZA	174	180	195	166	153	158	177	157	137	186	182	148	2013
12. RIVV ROBO INTERIOR VIVIENDA	74	69	75	56	71	61	67	77	63	77	70	59	819
13. RIV ROBO INTERIOR VEHÍCULO	100	87	113	101	97	86	129	112	106	122	86	80	1219
14. ROBO CON VIOLENCIA O INTIMIDACIÓN	39	35	27	38	30	38	122	57	32	32	30	29	509
16. SUST. VEHÍCULOS SIN INTIMIDACIÓN	12	15	11	13	12	16	9	20	11	17	27	19	182
17. AGRESIÓN SEXUAL CON PENETRACIÓN	2	1	1	2			2			4		1	13
18. ABUSO SEXUAL CON PENETRACIÓN						2	1				1		4
19. AGRESIÓN SEXUAL	3	2	2	4	4	1	3	5		2		4	30
20. ABUSO SEXUAL	4		2	3	4	4	7	3	5	3		2	37
21. MALOS TRATOS ÁMBITO FAMILIAR	83	80	103	83	100	103	106	77	78	91	86	70	1060
22. CONTRA LA SEGURIDAD VIAL	99	95	127	136	125	118	125	104	129	100	109	105	1372
Total general	2010	1771	1996	2052	2059	1979	3238	2099	2060	1984	1831	1863	24942

Los **Delitos Contra el Patrimonio** suponen el **80,31%** del total de HPNC Estratégicos, destacando los Hurtos sobre el resto de indicadores.

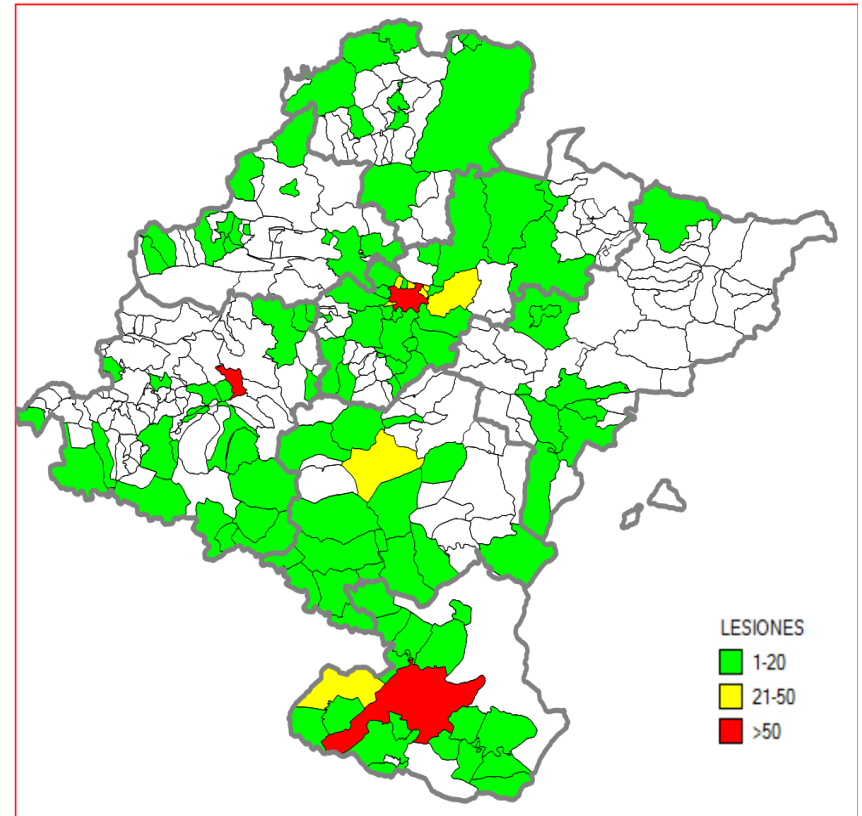
Le siguen en número los **Delitos contra las Personas**, que suponen el **8,95%** del total de HPNC Estratégicos, y entre ellos, los delitos de lesiones con 1426 hechos penales conocidos.

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS CRIMINALIDAD 1: HOMICIDIOS

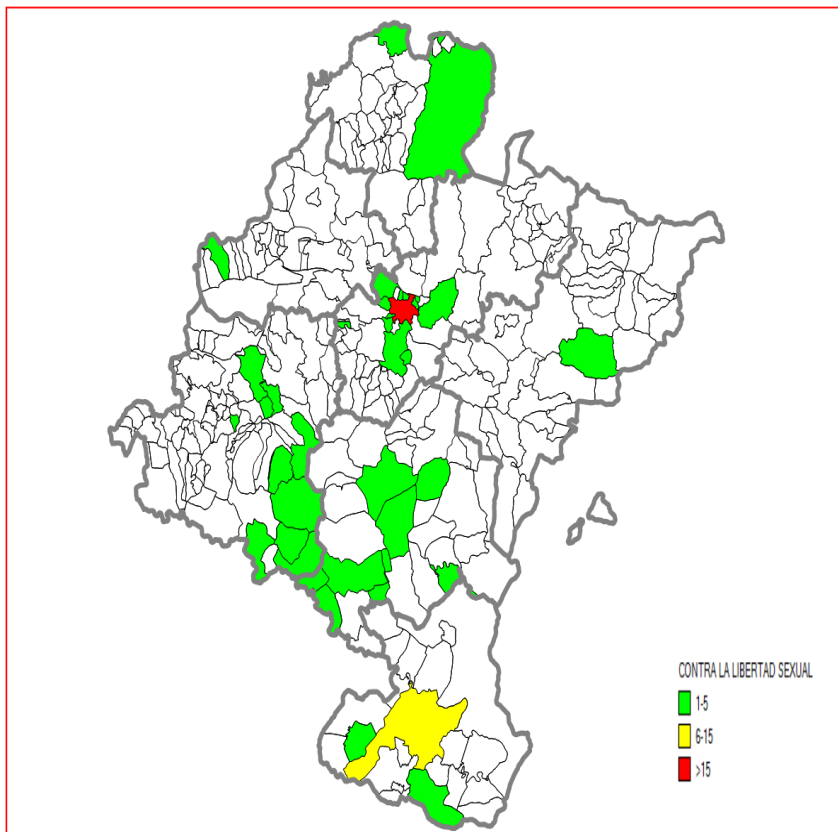


## ✓ MAPAS 2: LESIONES

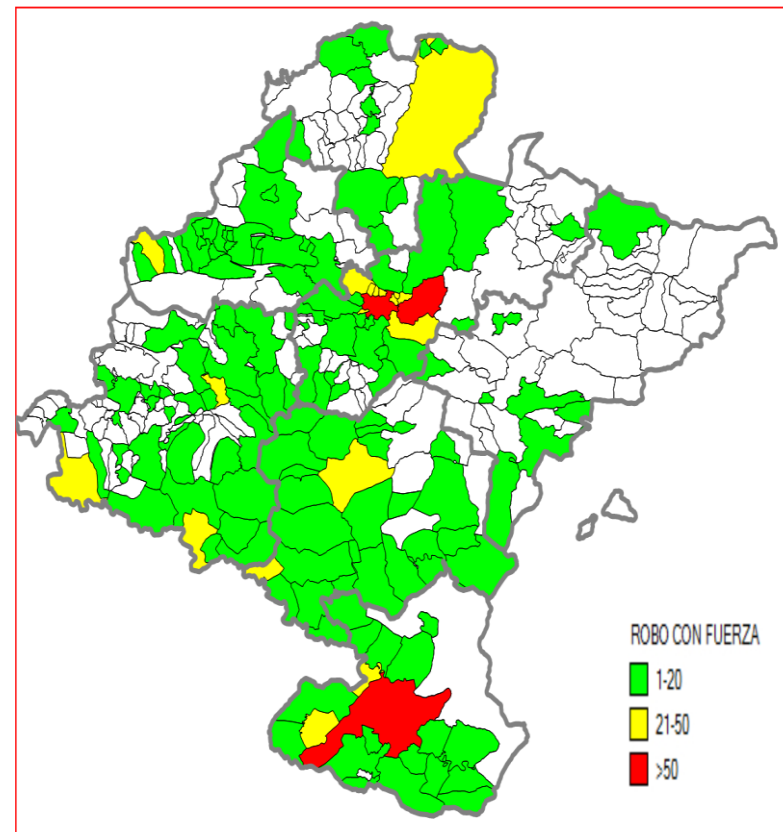


# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS 3: LIBERTAD SEXUAL

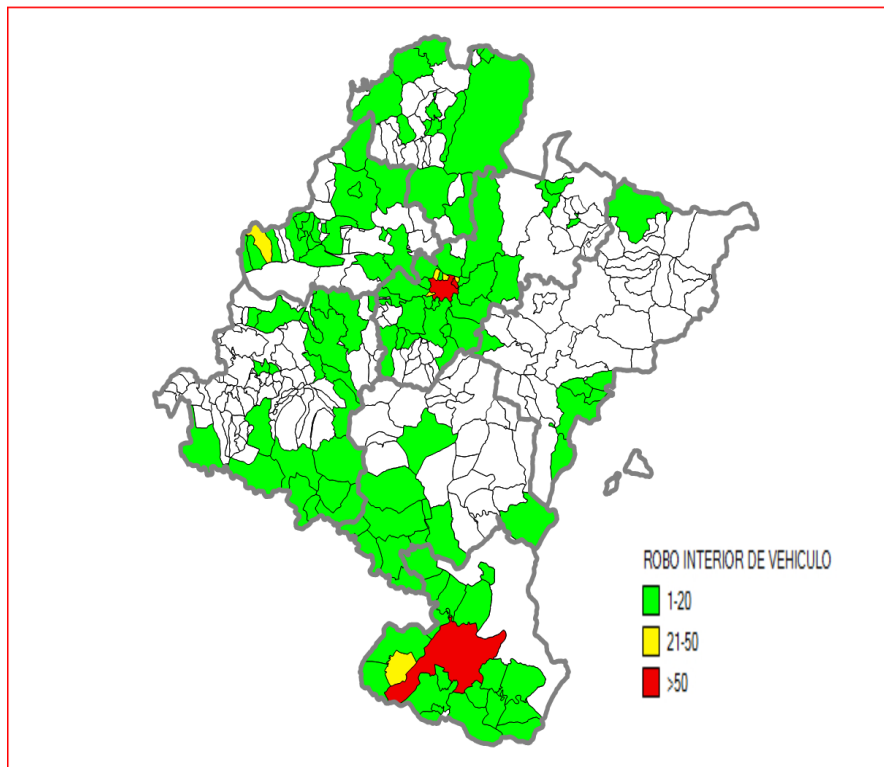


## ✓ MAPAS 4: ROBOS CON FUERZA

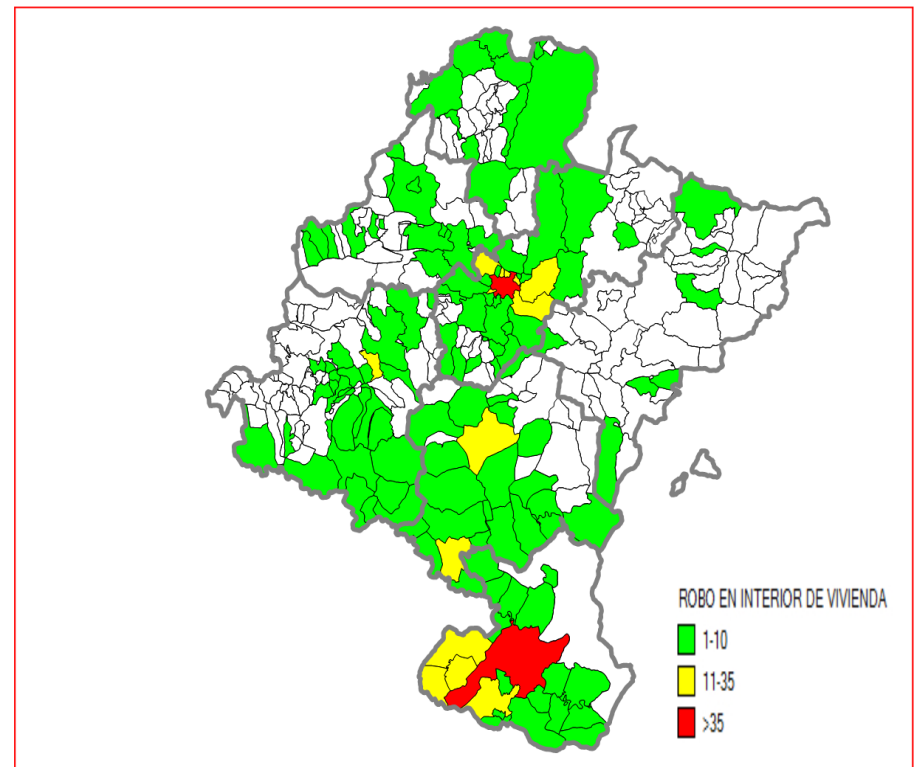


# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS 5: ROBOS INTERIOR VEHÍCULO

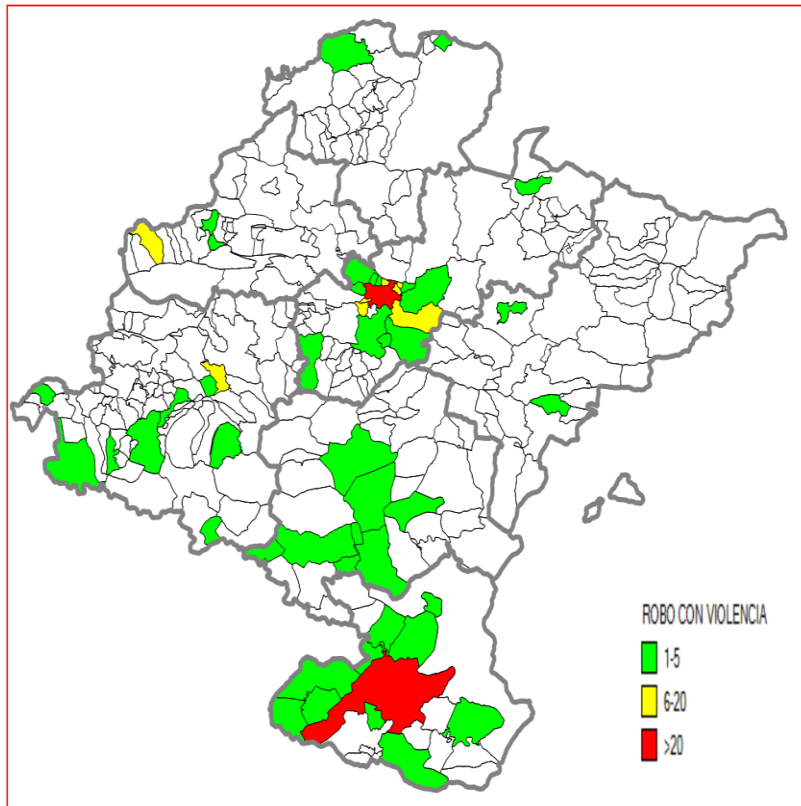


## ✓ MAPAS 6: ROBOS INTERIOR VIVIENDA

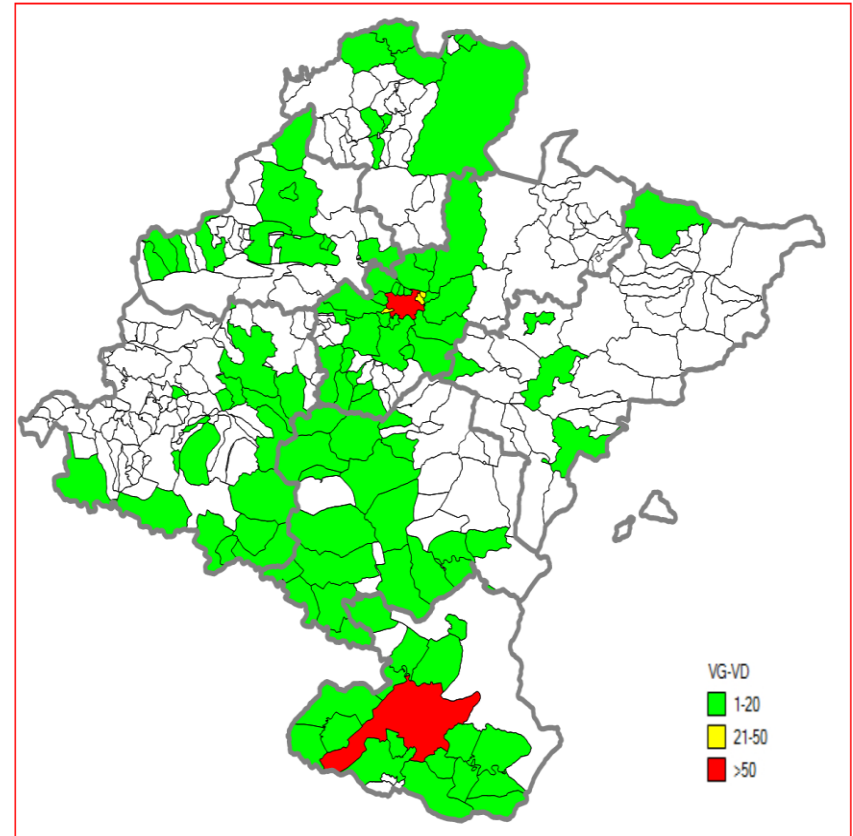


# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS 7: ROBOS CON VIOLENCIA



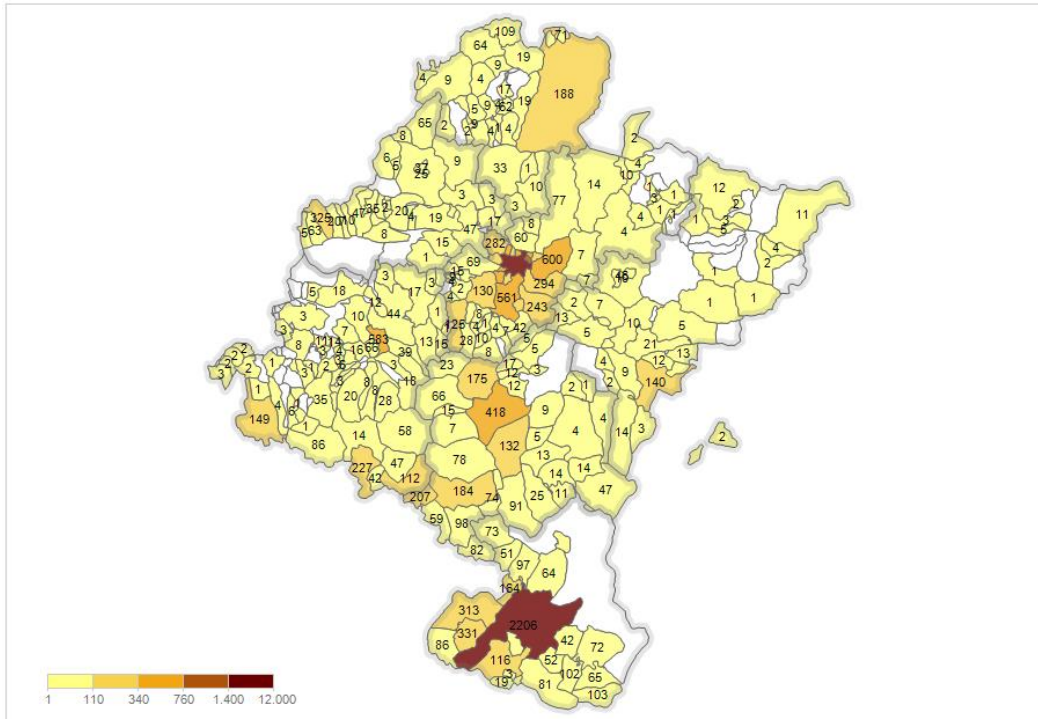
## ✓ MAPAS 8: VdG y VIOLENCIA DOMÉSTICA





# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS 9: CRIMINALIDAD



## ✓ CONCLUSIONES

En 2015 se registraron en España un total de 2.035.625 infracciones penales, lo que constituye un 2,7% menos con respecto a 2014, cuya cifra ascendía a 2.092.040. Por consiguiente, la tasa de criminalidad se sitúa en **43,7 delitos** por cada 1.000 habitantes

En Navarra, durante el año 2015 se conocieron un total de 27.384 infracciones penales, lo que supone un **descenso de la Criminalidad en la Comunidad Foral de Navarra del 6,23%**

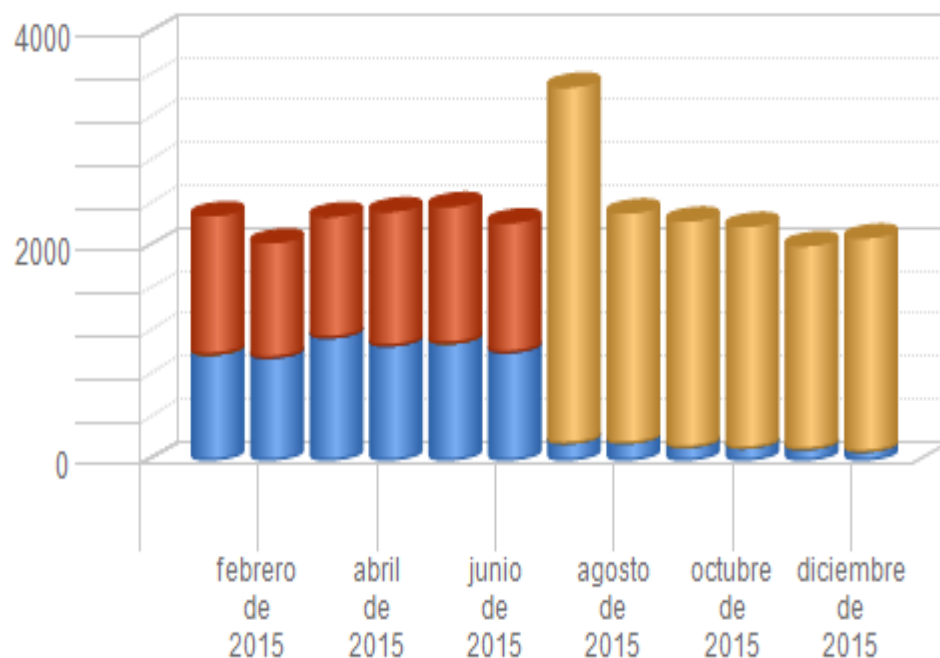
La tasa de hechos penales conocidos por cada 1000 habitantes fue de **42,7 delitos** sobre una población en la Comunidad Foral de Navarra de 640.339

En 2015, LOS MESES DEL AÑO QUE MENOS hechos delictivos se produjeron fueron el mes de febrero y el mes de noviembre. La MEDIA MENSUAL de delitos conocidos en 2015 fue de **2282 hechos penales** y en 2014 de 2433 hechos penales

# ≡ Resultados - criminalidad

## ✓ MAPAS 9: CRIMINALIDAD

Distribución en el tiempo



## ✓ CONCLUSIONES

Por Zonas Policiales, **Pamplona es la Zona Policial que recibe el mayor número de hechos penales** - 64,89%, seguida de Tudela -14,86%- y Tafalla -6,93%-.

La Zona de Estella es la que ha tenido un mayor descenso de delitos con respecto al año anterior (-8,43%), frente a la Zona de Alsasua que ha experimentado un aumento del (+9,48%) y la de Tafalla (+2,76%).

Por Zonas Policiales, Policía Foral es la que más hechos penales conoce en Alsasua, Elizondo, Sangüesa y Tudela; Guardia Civil en Estella y Tafalla y Policía Municipal de Pamplona en Pamplona.

Las **infracciones penales relacionadas con el Patrimonio** (20.477) suponen el **74,78%** del total, frente al 73,87% del año anterior.

En el ámbito de las infracciones penales de los **DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD VIAL** -5,50%-, destaca el mes de abril el de mayor incidencia y febrero el de menor. De éstos, un 65,31% destacan por estar relacionados con el consumo de alcohol.



# 6

## DISCUSIÓN RESULTADOS



## DISCUSIÓN RESULTADOS

Redefinición del Problema

Reformulación de un problema a través de la reflexión

Fases:

Planteamiento de la **situación actual** del problema

Examinar los **límites y dimensiones** del problema

Definición de mediciones e indicadores

**Descripción de la situación deseada**

**Orientación y clasificación de objetivos**

Definición del tipo de información requerida

**Cuantificación del problema**, escribiendo la concreción del mismo.



# ≡ PROPUESTAS PARA EL PLAN DIRECTOR

## ÁMBITOS PARA LA PROPUESTA

ANÁLISIS, **MARCO ESTRATÉGICO,**  
**ECONÓMICO Y JURÍDICO**

ANÁLISIS DE LOS **GRUPOS DE**  
**INTERÉS**

ANÁLISIS DE LA **DEMANDA**

*Ciudadanía*

*Ámbito de la Seguridad Pública de Navarra*

*Ámbito de los Servicios Públicos*

ANÁLISIS DE **BENCHMARK**

*Tendencias en FFCC del Estado*

*Perspectiva autonómica*





# LÍNEAS ESTRATÉGICAS

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS – Proyecto 1

### L-1:

**Compromiso** y cohesión interna del personal para la vertebración de la **organización** de la Policía Foral

### L-2:

Implantación de la **gestión de la calidad** para la mejora continua del servicio que presta la Policía Foral

### L-3:

Prestar un ser **servicio** de seguridad basado en la **prevención y la investigación**

### L-4:

**Asunción plena y progresiva** de las **competencias** de seguridad pública



# ≡ LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS -Proyecto 1

### L-1:

**Compromiso** y cohesión interna del personal para la vertebración de la **organización** de la Policía Foral

#### Objetivo Estratégico 01

Promover la formación basada en el desarrollo de las competencias profesionales y la evaluación de la formación profesional

#### Objetivo estratégico 02

Definir el modelo de liderazgo de la Policía Foral

#### Objetivo estratégico 03

Revisar y evaluar el plan de comunicación interna

#### Objetivo estratégico 04

Establecer un plan de comunicación externa

#### Objetivo Estratégico 05

Sistematizar las relaciones con los representantes del personal

#### Objetivo Estratégico 05

Incrementar la motivación del personal

# ≡ LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS -Proyecto 1

### L-2:

Implantación de la **gestión de la calidad** para la mejora continua del servicio que presta la Policía Foral

#### Objetivo Estratégico 01

**Promover las relaciones institucionales**

#### Objetivo estratégico 02

**Diseñar e implantar la gestión por procesos en la Policía Foral**

#### Objetivo Estratégico 03

**Establecer un modelo basado en la evaluación de los resultados**

#### Objetivo estratégico 04

**Promover la participación de entidades externas**

#### Objetivo Estratégico 05

**Garantizar la protección de datos de carácter personal**

#### Objetivo Estratégico 06

**Estructura y tramitación de la documentación Administrativa**



# ≡ LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS -Proyecto 1

**L-3:**  
Prestar un ser **servicio** de  
seguridad basado en la  
**prevención y la  
investigación**

### Objetivo Estratégico 01

**Definir el proceso de prevención activa**

### Objetivo Estratégico 02

**Desarrollar un modelo integral e integrado de inteligencia**

### Objetivo Estratégico 03

**Desarrollar el modelo de investigación**

### Objetivo Estratégico 04

**Potenciar los servicios de Policía Científica**

# ≡ LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

## LÍNEAS ESTRATÉGICAS – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS -Proyecto 1

**L-4:**  
**Asunción plena y  
progresiva de las  
competencias  
de seguridad pública**

### Objetivo Estratégico 01

**La Policía Foral como policía integral y de referencia**

### Objetivo Estratégico 02

**Potenciar la seguridad subjetiva**

### Objetivo Estratégico 03

**Fortalecer la imagen institucional de la Policía Foral**

### Objetivo estratégico 04

**Asumir en exclusividad las funciones de tráfico y transportes**

### Objetivo estratégico 05

**Asumir en exclusiva la funciones de protección de medio ambiente**



# 7

## PARTICIPACIÓN CIUDADANA

# ≡ PARTICIPACIÓN CIUDADANA

## Necesidad de informar a la Ciudadanía

El interés que la **Dirección General de Interior** tiene con el proceso de participación vinculado al Plan Director de la Policía Foral 2016 – 2020 son las siguientes:

1. Dar a conocer e informar a la ciudadanía sobre las **medidas que propone el Plan Director** para su implantación en su periodo de vigencia.
2. Dar **continuidad al proceso de participación ciudadana** que, habiendo estado presente en todo la fase de diagnóstico de situación de la Policía Foral, debe ahora también tenerse en cuenta en la fase de **propuesta de medidas** que dicho Plan proponga, dado que es el propio ciudadano el cliente final del servicio de seguridad pública, ámbito de actuación del presente Plan Director.
3. Dar **respuesta a cuantas sugerencias y aportaciones** se obtengan en el proceso de participación pública que mejoren y enriquezcan el contenido del citado Plan Director.



Muchas gracias por  
vuestra atención

