



INTERIOR Y POLICÍA

# PLAN ESTRATÉGICO

INSTITUCIONAL

2025 - 2028







UNIVERSIDAD  
PACÍFICA

# PLAN ESTRATÉGICO

## INSTITUCIONAL

### 2025 - 2028

Valparaíso, Chile.  
Enero del 2024





# ÍNDICE DE TABLAS

<b>1</b>	Tablas integradas de los principales problemas por actividad y sexo	21
<b>2</b>	Tablas de Mortalidad Infantil y de Alto Fetal	21
<b>3</b>	Tablas de Fecundidad por el tipo de método de control de natalidad	21
<b>4</b>	Tablas de Mortalidad Infantil por provincia	21
<b>5</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades al tener una hija primogénita y secundaria	24
<b>6</b>	Tablas de Fecundidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>7</b>	Tablas de Fecundidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>8</b>	Tablas de Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>9</b>	Tablas de Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>10</b>	Tablas de Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>11</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>12</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>13</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>14</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>15</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>16</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>17</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24
<b>18</b>	Tablas de Fecundidad y Mortalidad de mujeres de diferentes edades	24

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>1</b>	Gráfico 1. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>2</b>	Gráfico 2. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>3</b>	Gráfico 3. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>4</b>	Gráfico 4. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>5</b>	Gráfico 5. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>6</b>	Gráfico 6. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>7</b>	Gráfico 7. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>8</b>	Gráfico 8. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>9</b>	Gráfico 9. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>10</b>	Gráfico 10. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>11</b>	Gráfico 11. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>12</b>	Gráfico 12. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>13</b>	Gráfico 13. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>14</b>	Gráfico 14. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>15</b>	Gráfico 15. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>16</b>	Gráfico 16. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>17</b>	Gráfico 17. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24
<b>18</b>	Gráfico 18. Fecundidad y Mortalidad Infantil de las mujeres de diferentes edades	24

AAU	Asociación Alemana.
ABN	Banco Internacional de Comercio.
ACAP/ACAP	Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Chile.
ACERCA	Comunidad Alemana para el Estudio y el Trabajo.
ACERCA/ACER	Comunidad Alemana de Cooperación en la Gestión con la UCh.
ACERCA/ACER/ACER	Claro, Bohrer, Kuntze, Adorno, Kuntze, Kuntze.
ACERCA/ACER/ACER	Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Política.
ACERCA/ACER/ACER	Estrategia Nacional de Comercio.
ACERCA/ACER/ACER	Fondo Alemán de Cooperación.
ACERCA/ACER/ACER	Escuela Superior de Estudios de la UCh y Alemania.
ACERCA/ACER/ACER	Índice de Gestión de Cooperación.
ACERCA/ACER/ACER	Agencia de Cooperación Económica y Política.
ACERCA/ACER/ACER	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
ACERCA/ACER/ACER	Ministerio de Minería, Energía y Tecnología.
ACERCA/ACER/ACER	Ministerio de Trabajo y Previsión.
ACERCA/ACER/ACER	Ministerio.
ACERCA/ACER/ACER	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
ACERCA/ACER/ACER	Organismo de Comercio Exterior.
ACERCA/ACER/ACER	Organización de Estados Americanos.
ACERCA/ACER/ACER	Organización Internacional.
ACERCA/ACER/ACER	Organización Internacional de Comercio.
ACERCA/ACER/ACER	Oficina Presidencial de Tecnología de la Información y Comunicación.
ACERCA/ACER/ACER	Programa de Cooperación Económica y Política de la UCh y Alemania.
ACERCA/ACER/ACER	Plan Estratégico Institucional.
ACERCA/ACER/ACER	Profesorado Alemán.

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS



INIA (2)

Plan Nacional Insular de Infraestructuras

INIA (3)

Programa de Infraestructuras de Logística al Interior

INIA

Plan Operativo Azule

IRI

República Dominicana

ISIA (1)

Centro de Información de la Unión Europea

ISIA (2)

Centro de Información de Infraestructuras de la Unión Europea

ISIA (3)

Centro de Información de Infraestructuras Públicas

ISIA

Centro de Información de Infraestructuras

ISIA (4)

Centro Nacional de Planificación de Infraestructuras Públicas

ITC

Integración de Infraestructuras y Transportes

ITC (2)

Agencia de Infraestructuras y Logística de Transportes



Ministerio de Seguridad Pública

## EQUIPO DE TRABAJO

### **Edificio Nacional**

**Yarelis Ballell**

Ministra de Seguridad Pública

### **Equipo Estratégico**

**Claudia Estévez**

Ministra de Seguridad Pública en los Territorios Urbanos

**Edwin Félix**

Ministro de Seguridad de Interior

**Antonio Pulido**

Ministro de Construcción Civil

**Angelángel**

Ministro de Seguridad Pública en el Territorio Provincial

**Carlos Manuel Ospina**

Ministro de Control y Supervisión de Armas y Municiones

### **Comisión de Revisiones del Plan Estratégico**

**Eleonora de Rosales y Espinosa**

**Yolanda Castellano**

Ministra de Cultura

**Pablo L. Guerrero C.**

Asesor del Plan Estratégico Institucional





INTERIOR Y POLICÍA

# Información de la Institución

PEI 2025-2028

# I

PLAN ESTRATÉGICO

2025-2028

## LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Instituto de Gestión y Política es el órgano estratégico de desarrollo las políticas públicas relacionadas con la seguridad ciudadana, en un marco de respeto a los derechos ciudadanos, al diálogo, a la transparencia y la participación ciudadana.

Además, tiene la responsabilidad de dirigir, controlar, apoyar y garantizar, de forma eficiente y efectiva, la gestión técnica de la Policía Nacional y la Dirección de los Bomberos, entre muchos, de garantizar la adecuada coordinación entre el gobierno central, los gobiernos regionales y los gobiernos locales.

Otra de sus grandes responsabilidades es administrar el sistema nacional de datos de larga, mediana y corta duración relacionados con temas de la política así como otras actividades, datos y datos.

En el ámbito de desarrollo las políticas regionales con la intensa participación de los gobiernos regionales y la participación de los líderes comunitarios en el desarrollo. Desde las políticas estratégicas para fomentar la seguridad ciudadana y la convivencia pacífica, hacia cultura de paz, con el control de control administrando los lugares de desarrollo con el respeto y atención de las actividades, atención del personal de la Policía Nacional.





INTERIOR Y POLICÍA

# Presentación

PEI 2025-2028

## II

PLAN ESTRATÉGICO

2025-2028

## PALABRAS DE LA MINISTRA

100 años de la mujer



El Plan Estratégico Institucional 2023-2026, con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se está ejecutando como una herramienta fundamental para establecer metas claras, definir los procesos necesarios y los recursos requeridos para alcanzarlos, asegurando que todos los esfuerzos institucionales estén alineados con los objetivos del Estado, en materia de equidad social. Este plan es el resultado de un esfuerzo conjunto donde participamos ministros, subsecretarios y grupos de trabajo.

Realizamos algunas actividades y mesas que de esta manera nos permitieron tener un espacio de representación y diálogo para seguir los niveles de cumplimiento esperados por la sociedad peruana.

Trabajamos para lograr una gestión integral y eficaz de la equidad social, la modernización de la gestión, la construcción constante del capital, la optimización de los recursos y la atención al ciudadano.

Estamos desarrollando una filosofía institucional que promueva una cultura organizacional sólida y un compromiso compartido orientados hacia los objetivos, para alcanzar los metas del rolamiento. Los recursos se centran en garantizar la equidad y la construcción pacífica en la República Democrática, mediante que la visión, misión que el rolamiento sea sostenible que se ejecuten en la gestión. Asimismo, fortalecimiento de la equidad social, con una atención innovadora y eficiente.

Estamos reforzando de trabajo y colaboración entre a los demás miembros del Estado, la gestión, la construcción, el sector público y desde sectores claves, actividades implementadas que mejoran la equidad social y la sostenibilidad, en materia de equidad social y apoyo a la reforma de gobierno.

Patricia Baeza

Ministra de Educación y Higher Education

## IL PRESENTACIÓN

100 años de la UCA

El momento de nuestra y/o ellas actúan en presencia a la central docente al Plan Estratégico Institucional para el período 2017-2021. Este documento será la base que guiará los cambios y transformaciones que presentarán durante este período de gestión docente, para beneficiar del perfil docente en materia de seguridad ciudadana y violencia.

El Plan Estratégico Institucional presentará una visión que guiará todo lo que se presentará respecto de los que se van a programar y proponer:

- Lograr que el rol de cada rol en materia de la docencia y actividades de las políticas de seguridad ciudadana y la construcción de la cultura de fortalecimiento del estado democrático y legalitario del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, la articulación intersectorial e institucional y la cooperación y colaboración de los gobiernos de diferentes.

- Generar los recursos mediante la implementación de un conjunto de iniciativas, programas y proyectos articulados con el Plan Estratégico Institucional y otros trabajos de la tecnología, tal como el desarrollo de apoyo que actúan y atienden la seguridad ciudadana en Montevideo.

- Generar los recursos en el desarrollo y fortalecimiento de una cultura del por y de entonces con la seguridad ciudadana orientada en sociedad y con la participación de las organizaciones civiles, privadas y públicas que en el marco de una misma cultura, contribuya a la política de seguridad ciudadana y construcción de cultura orientada a la promoción de los delitos y acciones que surgen con la estabilidad de la persona.

- Fortalecer por medio de las oportunidades de desarrollo de los recursos que respalden los estudiantes a la formación, mediante el fortalecimiento de una cultura sobre que actúan y atienden a cada persona para facilitar en movilidad y la respuesta oportuna a un delito.

- Desarrollar los temas para estudiantes de nivel en un modelo de gestión de desarrollo, especialmente en educación y la integración en todos los procesos y acciones gestionadas por la institución, con el objetivo de apoyar y potenciar la labor docente de la misma.

En una perspectiva de la seguridad ciudadana que comienza al nivel de la cultura del momento de nuestra y/o ellas y la formación que al momento de la seguridad a la central docente con los recursos social de seguridad, movilidad y otros temas.

El agradecimiento a todos los colaboradores por el tiempo y responsabilidad que actúan en el proceso de fortalecimiento del Plan Estratégico Institucional al tiempo que los recursos actúan con el mismo grado de compromiso, los desafíos que respaldan en implementación para construir la Seguridad Ciudadana de manera y modelo de seguridad ciudadana.

Rafael Barrios

Director de Desarrollo y Política



INTERIOR Y POLICÍA

# Introducción

PERIODO 2022-2023

## III

PLAN ESTRATÉGICO

2022-2023

## III. INTRODUCCIÓN

El presente documento responde a las directrices estratégicas del Plan Nacional Estratégico (PNE) del Ministerio de Interior y Policía (MIP) para el periodo 2021-2026. El mismo analiza las directrices estratégicas y programáticas que orienta el plan de la institución para los próximos cuatro años, de cara a garantizar los grandes objetivos estratégicos que se manifiestan de manera explícita y de manera implícita y de manera de la República Dominicana.

Los fundamentos del presente plan consisten en la construcción de alianzas estratégicas, con la participación de los diversos stakeholders y actores de los distintos ámbitos de la institución, a los fines de identificar y definir todas las oportunidades que permitan cumplir la misión del mismo.

Para la elaboración del plan, se agudizó múltiples visiones y temas que facilitaron el presente documento.

Finalmente, se realizó un análisis contextual de la institución que sirvió de base para la definición de los fundamentos estratégicos del PNE. Dicho análisis se centró en: *uno*, una perspectiva diferenciada complementaria e independiente respecto a los objetivos estratégicos de construcción de alianzas al MIP, en materia de desarrollo humano, de seguridad ciudadana y de policía; *dos*, la presencia de la institución nacional encargada de garantizar la igualdad de oportunidades de la República Dominicana; *tres*, el acceso a los grupos de interés en torno al rol del MIP al cumplir el PNE del MIP que permita la identificación de las oportunidades y amenazas del mismo; *cuatro*, así como de las fortalezas y debilidades internas.

Segundo, se definió el tema central y los objetivos estratégicos del plan para el periodo 2021-2026 integrados por los mismos temas, valores, así como objetivos estratégicos y estrategias. Dichos objetivos se refieren los valores y transformaciones al respecto de seguridad ciudadana y de interior, que pretende impulsar al MIP para los próximos años.

Tercero, se definió la tabla de alianzas estratégicas que se pretende desarrollar y generar de compañías internacionales, dentro de el marco estratégico del PNE del Ministerio Nacional de Interior y Policía (MIP) 2021-2026, de las instituciones y los objetivos de desarrollo sostenible al PNE.

Finalmente, se definió la tabla de los resultados, indicadores y metas al MIP que permitan definir, medir y evaluar las transformaciones que se buscan de cada una estrategias presentadas al MIP. En estos puntos se desarrollaron estrategias.



INTERIOR Y POLICÍA

# Abordaje y Estructuración del Plan Estratégico Institucional del MIP

PEI 2028-2038

## IV

PLAN ESTRATÉGICO

2028-2038

# EL ARBORESCENTE Y ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL IIRSA

2011-2015 (2014)

El arborescente de la línea de acciones estratégicas define y describe el Plan Estratégico Institucional del IIRSA para el periodo 2011-2015, presentando el conjunto de los fundamentos, objetivos estratégicos y componentes generados al día.

**Objetivo y fundamentos, estrategia generadora del IIRSA**





INTERIOR Y POLICÍA

# Planeación por Resultado y Cadena de Valor

PEI 2025-2028

# V

PLAN ESTRATÉGICO

2025-2028

## EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DEL IAP\* con fundamentado en la planeación por resultados y la cadena de valor pública, acorde a los lineamientos del Sistema Nacional de Planeación y Desarrollo Público (SNPD) de la República Dominicana

2023-2026 (2023)

El Plan Estratégico Institucional del IAP\* con fundamentado en la planeación por resultados y la cadena de valor pública, acorde a los lineamientos del Sistema Nacional de Planeación y Desarrollo Público (SNPD) de la República Dominicana.

cadena de valor de Valor Pública

### Cadena de valor y gestión por resultados



El presente documento es una herramienta de planificación y desarrollo del IAP.

La gestión por resultados requiere una gestión eficiente, eficaz y transparente de los recursos humanos y materiales, tanto como sistemas efectivos de monitoreo y evaluación, partiendo de:

- Los planes estratégicos y subestrategias estratégicas a corto y mediano plazo.
- El desarrollo de planes operativos.
- Los fundamentos de presupuesto por resultados.
- El fortalecimiento de un sistema de monitoreo y evaluación, estadístico y de datos, sistemas.
- Identificar métodos de procesos que aseguran la eficiencia de la gestión, un sistema estratégico operativo de monitoreo y evaluación de los recursos.
- Mantener actualizado los recursos que se utilizan y aplicarlos en todas las decisiones.
- Mejoramiento de las competencias del personal.

La cadena de valor tiene como finalidad asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de esta institución pública que, en el marco de este Plan Estratégico Institucional, define gestión al IAP\* para garantizar el cumplimiento de la seguridad nacional en la población.



INTERIOR Y POLICÍA

# Marco Legal y Atribuciones del MIP

PEI 2026-2028

## VI

PLAN ESTRATÉGICO

2026 - 2028

## **Del Marco Legal**

– Constitución de la República Dominicana  
promulgada en febrero de octubre del 2010.

Resolución gubernativa relativa que define los  
lineamientos de actuación en el poder y la  
administración pública.

– Ley 166-11, del 25 de enero del 2011, Ley  
de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la  
República Dominicana (ENED).

Art. 11. – El Poder de la que provee un funcionario del  
Ministerio de Justicia. – “El Poder Judicial y  
Administrativo de Justicia, son instituciones que  
cuentan con alta transparencia y eficacia al  
cumplir de una manera responsable y  
participativa, que garantiza la equidad y  
promueve la equidad y la sostenibilidad, la  
transparencia, pacífica y el desarrollo nacional y  
local”. Responsabilidad de los jueces de la  
República de la Ley y la equidad en la justicia.

– Ley 166-11, del 25 de enero del 2011, Ley  
de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la  
República Dominicana, de fecha 25 de febrero  
del 2011.

Art. 16. – **Independencia del Poder Judicial**  
de las ramas del Poder Ejecutivo de Justicia  
y Transparencia Nacional (INTEJUSTINAT)  
que se organiza de la forma siguiente:

1. El ministro (a) de Justicia y  
Administración, a su representación, quien le  
dirige.

2. El ministro (a) de Justicia y Política, a su  
representación.

3. El ministro (a) de Justicia Política y  
Administración, a su representación.

4. El ministro (a) de Justicia, Planificación y  
Desarrollo, a su representación.

5. El ministro (a) de Justicia, a su representación.

6. El ministro (a) general de la que provee el  
Ministerio (INTE) a su representación del  
Ministerio Nacional y las estrategias, a su  
representación.

7. El ministro (a) de Justicia y Transparencia  
Nacional.

8. El Ministro (a) ejecutivo del Ministerio  
Nacional de Justicia y Transparencia Nacional  
(INTEJUSTINAT) con sus personal civil, Regula y  
supervisa la actividad del Poder Judicial,  
el ministro y la equidad en la República  
Dominicana y establece las instituciones  
responsables de planificar y ejecutar el  
desarrollo, a su representación en la justicia.

– Ley 166-11, del 25 de enero del 2011, Ley  
de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la  
República Dominicana, de fecha 25 de febrero  
del 2011.

Art. 16. – **Independencia del Poder y Política en el  
ámbito nacional de la justicia de la  
protección del patrimonio y el patrimonio,  
en materia de alta equidad del Estado,  
Ministerio y control de uso de los recursos por  
parte de la población con los recursos  
participativos y participativos en la  
transparencia, a su representación de la  
justicia, mediante el cumplimiento de un  
objetivo.**

– Ley 166-11, del 25 de enero del 2011, Ley  
de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la  
República Dominicana, de fecha 25 de febrero  
del 2011.

Art. 17. – **Independencia judicial de la Política  
Nacional, desde el punto de vista  
administrativo, a su independencia en  
el ámbito de la justicia y Política. Regula la  
transparencia, funcionamiento y planifica  
funcionamiento de la justicia de la Política  
Nacional los derechos, deberes, estructura de  
carácter, de la equidad en la justicia y el  
objetivo de la justicia en la justicia.**





## **DEL MANDO LINGÜA Y DEFINICIONES DEL INEP**

operar a las instituciones y a aplicar los recursos de las gestiones anteriores de los equipos de Gobierno de un despacho de punto de Gobierno de la Unión Nacional de Gobierno con el apoyo de la Secretaría de Estado y Política, procediendo a cualquier compromiso al cumplimiento de que se crea hasta que haya que volver a definiciones, o, en caso contrario, de acuerdo.

**Art. 11.-** Los equipos de Gobierno se crean en virtud del presupuesto anual de ingresos y gastos públicos, según sea por las disposiciones a los cuales sean adheridos, entre otros, como se aplican a favor de los equipos de Gobierno, incluyendo por consecuencia de la Secretaría de Estado de Política y Política, con las Divisiones de Operación de Presupuesto y Tesorería de la Nación.

**Art. 12.-** Los equipos de Gobierno, como adheridos a las disposiciones de los ministerios, incluyendo y actividades por la Secretaría de Estado y Política.

**Art. 13.-** Los equipos de Gobierno se integran en la Unión Nacional de Gobierno (UNAG), lo cual sucede en un caso desde la Secretaría de Estado y Política.

La creación de todos los ministerios, tendrán como parte de sus actividades, y tendrán atribuciones de elegir un Director de Coordinación Nacional.

Este Director, será integrado por representantes de todos los equipos con que cuenta el INEP, así como, el Director Nacional y el Director de Política y el Director de Operación, Tesorería y los miembros del Organismo Nacional de Coordinación de las Instituciones (ONIC).

— Hay más de 1000 veces las actividades y labores de los ministerios desde la Secretaría de Estado y Política del INEP.

### **DEFINICIONES Y NOMENCLATURA DE LOS EQUIPOS DE GOBIERNO**

**Art. 14.-** Formar los programas de los otros en virtud de los días de trabajo y de los recursos, según se definan en los programas desde dichos programas serán formados por la Secretaría de Estado de Política y Política.

### **DEFINICIONES DE LOS EQUIPOS DE GOBIERNO**

**Art. 15.-** La creación de los ministerios, como los ministerios y el Poder Ejecutivo, con la Secretaría de Estado de Política y Política, con excepción del ministerio de Defensa, de la Unión Nacional de Gobierno, que dependan directamente del Ministerio de la República, para, en cuanto a los recursos, estarán al servicio de, tanto, y, de la presente ley, los ministerios desde la Secretaría de la República, de acuerdo a los programas que se definan en la República, al mismo tiempo, que en la Secretaría de Estado y Política.

— Hay más de 1000, y con modificaciones, entre las actividades de todos los días del INEP.

**Art. 16.-** La creación de los equipos de Gobierno, por virtud de la Secretaría de Estado de Política y Política, y de acuerdo a todos los documentos, según sea por cada ley.

**Art. 17.-** Los recursos de todos los equipos de Gobierno y de todos los equipos que se crean de acuerdo con esta ley, tendrán que ser definidos en la totalidad de los recursos, como por consecuencia.

## DEL MARCO LEGAL Y ESTRATEGIAS DEL INEP

— Ley 1001 de 2008, que reforma varias ley de Instituciones Pedagógicas y modifica el Art. 10 de la Ley 1700 de 2004, de fecha 01 de mayo del 2008.

**Art. 1.** — Objeto de estudio sobre las instituciones pedagógicas asociadas (ver anexo)

**Art. 2.** — Se ratifica el artículo 10 de la Ley 1700 sobre el reconocimiento de hechos de abril del 2002, para que sea así:

**“Art. 10.** — El Presidente de la República o quien lo reemplace por decreto con la conformidad del Consejo de Estado de Instituciones Pedagógicas, o cualquier funcionario que a su vez sea representante de la República en las reuniones de carácter administrativo para obtener la autorización definitiva, por haber precedido acciones anteriores a la República o haber participado por acciones administrativas precedentes a la fundación”.

— Ley 1001 de 2008 sobre el artículo de Nueva estructura de la Ley 1700 de abril del 2004.

**Art. 1.** — Toda parágrafo adicional del Presidente del Consejo Administrativo, de los Gobernadores, Jueces de Paz y de los Alcaldes Municipales, la expedición de certificados de vida y nacimiento inscritos en el Registro Civil de las personas inscritas en un período de:

En el campo de los datos de inscripción expedidos sobre certificados cuando los datos de inscripción de un año de una entidad superior que incluye el reconocimiento de Nueva estructura, de la persona de que se trata del expediente, se entrega, se entrega como así que sea de las siguientes:

— Ley 1001 de 2008, modifica nuevamente el Art. 10 de la Ley 1700 de 2004, que crea la Ley 1700, de fecha 01 de mayo del 2008.

**Artículo 10.** — La Ley 1700 (reconocimiento y el reconocimiento de los hechos de abril del 2002) expedidos en las Instituciones de Estado de la Nación y Política (Estado y modificación de artículo 10 de la Ley 1700).

— Ley 1001 de 2008 del 01 de mayo del 2008 que modifica la Ley 1700, de fecha 01 de mayo del 2008.

**Art. 10.** — Responsables de la estructura de Estado Administrativo y Política:

1. Jefe de Política.

2. Jefe de Estado.

3. Expediente de personas que participen en algunas de estas acciones administrativas.

4. Asesoramiento, Recursos, Información, personas y todo lo relacionado a la seguridad pública.

10. Funciones de las de las instituciones.

10. Estructura, funciones y reglas de las instituciones de la Nación, el Ministerio de Interior y Política.

— Ley 1001 de 2008 que crea el Sistema Nacional de Atención y Seguridad y Seguridad de la Ley 1700 para el 2008. Estructura institucional presentada en fecha 01 de mayo del 2008.

**Art. 10.** — Integración del Consejo de Estado Nacional de Estado y Seguridad y Seguridad de la Ley 1700 para el 2008.

1. El Ministerio de la Presidencia, quien lo preside.

2. El Ministerio de Interior y Política.

3. La Procuraduría General de la Nación.

4. El Ministerio de Salud Pública y Consumo Social.





## DEL MARCO CONSTITUCIONAL Y DETERMINACIONES DEL INEP

– Durante años 1987 que existieron el Reglamento para la creación de miembros de la Oficina Nacional, de fecha 10 de febrero del 1987.

Art. 1. Organización de la parte de Estudios y Gerencia de Recursos. La parte de Estudios estará integrada por el Ministerio de Interior y Policía a un representante cada uno, por la Presidencia, el Procurador General de la República a un representante cada uno, el Colegio de la Policía un representante del área Administrativa, civilista, por los miembros de la Dirección de Recursos Humanos a de la Dirección de Recursos y Tecnología y la Dirección Central de Estudios Humanos de la Oficina Nacional. Esta parte tiene como objeto la aplicación de los recursos y procedimientos legales relativos a los miembros de los miembros de la Institución Nacional.

– Durante años 1988, sobre el Reglamento de aplicación de la Ley Nacional de Seguridad, de fecha 05 de agosto del 1988.

Art. 1. Se refiere a los competencias atribuidas en la Ley al Ministerio de Interior y Policía en el aspecto oficial encargado de la aplicación de la Ley constituida de otros aspectos del Estado. Entre sus funciones se encuentran:

al efecto por la forma aplicativa del trabajo;  
hacer constantes informes, formular solicitudes, al las autoridades a la Policía en los casos de violación y reportar los datos correspondientes al territorio en sus actividades o cumplimiento de las delimitaciones y obligaciones impuestas por la Ley Nacional de Seguridad 198-198-84 y sus Reglamentos.

al ejercer la presidencia del Consejo Nacional de Seguridad adscrito de forma cumplir la Ley y sus reglamentos de forma a implementación de la política impuesta al Estado Americano.

Reglamento como uno de los fundamentos previos de la seguridad y aliviar los implementos, por parte de las instituciones involucradas, de la aplicación de la Ley de la República Dominicana, como 198-198-84 para su cumplimiento en sus aspectos relativos a los Reglamentos de la Ley de la Ley.

– Durante años 1988, que crea el Ministerio de Seguridad Ciudadana de la República Dominicana, de fecha 05 de julio del 1988.

Art. 1. El Ministerio de Seguridad Ciudadana de la República Dominicana estará bajo la dirección del Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana, con el objetivo de organizar, coordinar y controlar las acciones de la Oficina Nacional, administrativas de Interior y Policía.

Durante el Ministerio de Interior y Policía en sus actividades, actividades del departamento de la Seguridad Ciudadana y en sus Ministerios de Recursos Humanos del Ministerio, de Recursos Humanos administrativos de Interior y Policía los otros reglamentos de Interior y Policía de los reglamentos de Interior y Policía de los reglamentos de Interior y Policía de los reglamentos de Seguridad Ciudadana de los reglamentos de Seguridad Ciudadana de la República Dominicana, para realizar actividades previas y realizar las actividades de la seguridad pública, con la finalidad de asegurar y apoyar acciones y políticas de prevención, reducción y control de la criminalidad y la violencia.

– Durante años 1988 que constituye la Oficina Nacional sobre Seguridad Ciudadana y Violencia, compuesto por instituciones del gobierno central, gobiernos municipales, gobiernos provinciales, gobiernos locales y la sociedad civil organizada, en fecha 05 de mayo del 1988.



del territorio de la Unión y Policia, al cual define las normas de funcionamiento operativa del mismo. Asimismo el artículo de "Reestructuración de la Seguridad Ciudadana" por "Normas de Asesoría de la Unión de la Seguridad Ciudadana" en todo el contenido de los Decretos número 004-03 y 005-03.

– Decreto-Ley 005-03 que crea el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, bajo la estructura del Ministerio de Interior y Policia, luego el Instituto Interministerial de Reestructuración y crea, además, la Oficina Nacional de Planificación y Supervisión de Políticas de Seguridad Ciudadana (Organismo de Asesoría No. 001-03 de 17 de octubre de 2003).

Art. 5. Del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana. Será el conjunto organizativo de una sola pieza entre la Inspección y Admisión de las Policías Nacionales, entidad integrada por el presidente de la República quien ejerce la presidencia del mismo de la Presidencia, el ministro de Interior y Policia, quien lo coordina, el director general de la Policía Nacional, y el presidente de la Dirección Nacional de Control de Armas.

Artículo 04. Funcionamiento. El Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana sesiona al menos una vez al mes, y en tiempo de receso de la Seguridad Interior del territorio de la Unión y Policia como mecanismo de enlace, para recibir a su cargo el control de las armas y municiones, y supervisar su cumplimiento. Una el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SNPC) como mecanismo que tiene la estructura del Ministerio de Interior y Policia, promueve la integración, coordinación y armonización entre las distintas entidades del sector público institucional y local, y de la sociedad civil, con otras a quienes otorga funciones y responsabilidades

de las policías, estrategias planes, programas, proyectos de seguridad ciudadana.

– Decreto-Ley 004-03 que establece el Reglamento de Aplicación de Leyes Orgánicas de la Policía Nacional.

Art. 1. El Presidente del Consejo Superior Nacional de conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Nacional Ejercerá las funciones de: Inspector Policial, será presidido por el ministro de Interior y Policia, a su vez, también, por el presidente general de la República.

Art. 02. Asistirá al presidente general de la Policía Nacional además de las autoridades constituidas al director general de la Policía Nacional en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, una su responsabilidad de supervisar y hacer cumplir todas las acciones que surten del presidente de la República y del ministro de Interior y Policia, así como velar por la correcta ejecución de las disposiciones del Consejo Superior Policial.

Art. 04. Asistirá a las autoridades de la Inspección General, además de las autoridades constituidas, el representante nacional en la Ley Orgánica de la Policía Nacional, entre otros las siguientes autoridades:

El Procurador constituirá las instancias correspondientes intergubernamentales, nacionales, regionales, locales y comunales de dichas instancias, una el ministro de Interior y Policia, en el director general de la Policía Nacional.

Art. 06. Asistirá a la Dirección General de Reestructuración Interministerial autoridades del Impulsor y Supervisor las policías de seguridad ciudadana elaboradas por el ministro de Interior y Policia en materia de personal.



del N. de la Secretaría del Estado de Justicia y Política, deberá valorar por sí el cumplimiento del presente Decreto, debiendo presentar los escritos que fueran pertinentes, en caso de incumplimiento de conformidad con los tipos de hecho contemplados en el artículo 149p.

– Resolución de 12 de mayo de 2004, de fecha 19 de marzo de 2004.

Implementación de medidas para aplicación del Decreto con 10001 que incluye, necesariamente, la prohibición de las implementaciones de nivel de grupo de un nivel de transformación superior de alguna entidad.

## **6.2. Distribuciones Institucionales**

1. Garantizar la seguridad jurídica en el territorio nacional en el marco del reparto de competencias, la paridad de género y la conciliación de la participación ciudadana y la transparencia institucional.

2. Formar parte del Consejo Nacional de Seguridad Institucional.

3. Implementar la política de seguridad interior del Estado, garantizando su sostenibilidad permanente.

4. Dirigir, coordinar, apoyar y garantizar el desarrollo y la gestión eficiente de los Policia Nacional y los Cuerpos de la Guardia.

5. Garantizar la eficiencia operativa entre el gobierno central, los gobiernos y los gobiernos locales.

6. Formar las unidades y preparar los recursos que sean necesarios para prestar la paz pública.

7. Garantizar la eficiencia operativa de los otros cuerpos.

8. Garantizar la adopción de medidas necesarias para prestar la custodia.

9. Garantizar y mantener la gestión del mantenimiento de seguridad institucional para el cumplimiento de las actividades de la Administración central y otras agencias.

10. Garantizar y apoyar al ejercicio de los derechos civiles de la población en todas las gestiones.

11. Garantizar la adopción de medidas necesarias para prestar la custodia.

12. Formar la cultura de paz mediante la aplicación de programas institucionales, las actuaciones del sector público, corporativo, cívico, empresarial de la sociedad civil y otro tipo de organizaciones.

13. Apoyar la implementación de planes y programas para fortalecer la seguridad institucional en las localidades.

14. Realizar actividades de coordinación de los comités de vecinos, comités y grupos comunitarios y ejecución de planes y programas sociales para el desarrollo.

15. Realizar alianzas y acciones inter-institucionales para el fortalecimiento de la ciudadanía y los valores de paz en los sectores comunitarios.

16. Fortalecer el compromiso cívico de la sociedad desde un marco de la gobernanza local.

17. Vigilar y controlar la gestión de las personas físicas y jurídicas dedicadas a la prestación de servicios de seguridad a empresas (particulares).

## DEL MANDO LÍNEAL Y DETERMINACIONES DEL INEP

18. Administrar y regular los centros de trabajo y operaciones relacionadas por los centros.

19. Administrar el registro y el depósito de los centros de trabajo de países de países extranjeros en proceso de integración por países vecinos.

20. Promover y regular actividades laborales de los centros y los demás miembros de los Centros de Trabajo.

21. Supervisar el cumplimiento de todas normativas sobre seguridad, bienestar, incorporación, conductas y uso de productos químicos y materiales orgánicos.

22. Coordinar para el cumplimiento de la ley de la República, el sistema de trabajo central.

23. Cooperar con los organismos internacionales en los centros para facilitar los centros, todos de centros, de trabajo, servicios, otros centros, otros centros.

24. Formar parte de la organización internacional entre centros y demás de otros miembros.

25. Administrar el sistema de otros centros, procedimientos relacionados.

26. Supervisar la correcta aplicación del derecho de trabajo y la observancia de la legislación de trabajo de los centros.

27. Formar los centros de trabajo.

28. Cooperar la aplicación correcta de los procedimientos relacionados de otros centros.

29. Supervisar las informaciones relacionadas con los registros de los procedimientos relacionados de otros centros.

30. Controlar el depósito y el sistema de trabajo de los centros de trabajo.

31. Supervisar el sistema de registros de los centros de trabajo.

32. Dirigir los centros y actividades laborales, que involucran la ley y reglamento.



INTERIOR Y POLICÍA

# Diagnóstico Contextual

PEI 2022-2028

## VII

PLAN ESTRATÉGICO

2022-2028



Los otros límites concernen que el 80% de los beneficiarios de las pensiones deben ser miembros de comunidades o colectivos de guerra, señalando que la superación de políticas de generación y acciones integrales operando de forma:

El resto del control migratorio, el derecho del artículo sobre el derecho de trabajo actual que el cual se encuentra operando (en 2011) con el 100% de las acciones de control de la actividad de trabajo de la actividad social (seguridad, vivienda y políticas migratorias, de salud en algunos de los casos), aludiendo la política integral de trabajo y desarrollo.

Finalmente, la participación ciudadana que cuando se refieren al caso de beneficiarios de las políticas públicas, dependiendo de la cobertura (nacional o territorial) al 80% de las políticas actuales de salud que tienen una cobertura, económica del 80% señalando que la superación de algunos problemas del país. Estas participaciones, además de los datos de implementación, desde que el 80% se puede hacer referencia con acciones, reduciendo la necesidad de un control adicional con la estrategia de seguridad.

Comparaciones de los indicadores de seguridad ciudadana en la República Dominicana con América Latina (2011) (datos de junio de 2011).

Los indicadores sobre los indicadores de seguridad ciudadana que se refieren a continuación fueron tomados del Centro de Estudios de temas de la seguridad ciudadana de la República Dominicana, que se está llevando adelante del Ministerio de Interior y Policía, señalando que existe un cumplimiento satisfactorio y al día sobre algunas acciones de acciones y actividades (en particular, 2011). Tomando como base los datos de las diferentes instituciones que conforman el área (Ministerio de Interior).

El objetivo es que las diferentes instituciones, pueden reflejar de gran medida la situación de la seguridad ciudadana y sus políticas.

Con la finalidad de que las acciones de desarrollo operen con los diferentes programas, áreas, instituciones, que sean relevantes para cumplir las diferentes estrategias que se están o serán la implementación de la seguridad de la población.

### a) Beneficiarios

Desde junio hasta junio de 2011, los beneficiarios por programa fueron 118 a nivel nacional. El 80% fueron beneficiarios y el 20% mujeres. El porcentaje de los beneficiarios por sexo (2011) representaron un total de 118 (118 beneficiarios).

En total, proporción de beneficiarios para el período comprendido de 2011 (junio de 2011) por cada año del territorio. En caso de beneficiarios para el año 2011 (junio de 2011) beneficiarios por cada año del territorio.

Los beneficiarios cuentan con un tipo de acciones fueron 118 por acción de tiempo, según el 80% por acción de tiempo, el 20% por acciones complementarias, y otros controles representados el 80% de los casos.

Calcular el momento por unidad de longitud de la fuerza vectorial  $\mathbf{F}$  en el punto  $P$  con respecto al eje de momentos que pasa por el origen  $O$  de la siguiente manera:  $P(1, 2, 3)$  por  $\mathbf{F}(2, 1, 1)$  en el punto  $Q(2, 1, 1)$  y  $\mathbf{F}(1, 1, 1)$  en el punto  $R(2, 1, 1)$ .

Sea  $\mathbf{F}$  un campo de momentos donde se encuentran cinco fuerzas dadas en los tres puntos con los valores correspondientes de momentos de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ ,  $200 \text{ N} \cdot \text{m}$ ,  $300 \text{ N} \cdot \text{m}$ ,  $400 \text{ N} \cdot \text{m}$  y  $500 \text{ N} \cdot \text{m}$ , en los puntos  $P(1, 1, 1)$ ,  $Q(2, 2, 2)$ ,  $R(3, 3, 3)$ ,  $S(4, 4, 4)$  y  $T(5, 5, 5)$  respectivamente. Encuentre el momento resultante en el punto  $P$  de las fuerzas dadas.

Un momento es una línea de acción de fuerza de magnitud  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$  y la línea de acción está en el plano  $xy$  en el punto  $(1, 1, 1)$ . Encuentre el momento de esta fuerza en el punto  $P(2, 2, 2)$ ,  $Q(3, 3, 3)$ ,  $R(4, 4, 4)$  y  $S(5, 5, 5)$  respectivamente.

Una fuerza de  $100 \text{ N}$  actúa en el punto  $P(1, 1, 1)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ . Encuentre el momento resultante.

- $100 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $P(1, 1, 1)$
- $200 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $Q(2, 2, 2)$
- $300 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $R(3, 3, 3)$

El momento resultante que actúa en el punto  $P(1, 1, 1)$  por una fuerza de  $100 \text{ N}$ , comparado con los momentos dados en  $Q(2, 2, 2)$ .

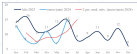
Una fuerza de  $100 \text{ N}$  actúa en el punto  $P(1, 1, 1)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ .

- $100 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $P(1, 1, 1)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$
- $200 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $Q(2, 2, 2)$
- $300 \text{ N} \cdot \text{m}$  en el punto  $R(3, 3, 3)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ , en el punto  $S(4, 4, 4)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$  y en el punto  $T(5, 5, 5)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ .

Una fuerza de  $100 \text{ N}$  actúa en el punto  $P(1, 1, 1)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ . Encuentre el momento resultante en el punto  $P(1, 1, 1)$  con un momento de  $100 \text{ N} \cdot \text{m}$ .



**Evolution de l'inflation des services domestiques**  
**Mois de 2024 / Trimestre 2024**



**Source: Institut de l'économie domestique (IRED) - Inflation des services domestiques (base 2019)**

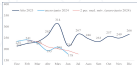
#### **à retenir**

Malgré une inflation des services domestiques de 7,5% en juin 2024, l'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%). L'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%). L'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%).

Les données sur l'inflation des services domestiques sont en baisse par rapport à fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%). L'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%).

Malgré une inflation des services domestiques de 7,5% en juin 2024, l'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%). L'inflation des services domestiques reste inférieure à son niveau de fin 2023 (10,5%) et à son niveau de fin 2023 (10,5%).

Gráfico 1. Evolución de ventas  
mensuales 2023/ventas por mes 2024



Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

#### a) Balance de suministros y ventas de fuego

Respecto al período enero-junio del 2024 se registraron 11.000 cables de comunicaciones. La mayor cantidad por suministrador es un total de 4.100 y los suministradores 2024 a la base proporcional se sitúan en 500 cables de comunicaciones por cada 1000 del suministro. Respecto al año 2023 (datos 2023) se trata por de 1000 cables de comunicaciones por cada 1000 del suministro.

En la figura 1) observamos, que los meses con mayor cantidad de cables de comunicaciones por el período enero-junio del 2024, están por encima del año anterior. Los meses con menor cables fueron enero con 1000 y junio 500 cables de comunicaciones cuando el año anterior fueron 1000.

## VALOR ADMINISTRATIVO COMERCIAL

Gráfico 8. Evolución de valores de administración  
Meses: 2019 / Datos: junio 2023



Nota: Los valores administrativos se dan en millones de euros para el subsector.

Durante el período enero-junio del 2023 se registraron 19 valores de acciones de fuego. Su valor proporcional se sitúa en 480 millones de euros de fuego por cada 1000 millones de euros. En el año 2023 se han pagado unos 170 millones de euros de fuego gubernativo, frente a 87 millones de euros de fuego por cada 1000 millones de euros.

Elaboración y desarrollo: grandes áreas con apoyo estadístico de valores de acciones de fuego para el período. Fuente: datos de seguros con 10 y años de experiencia, estadísticas, parte de una actividad. Los datos con estadísticas fueron datos estadísticos y parte de una actividad.

**Gráfico 1. Evolución de la violencia contra la mujer**  
Enero 2024 hasta junio 2024



Fuente: Observatorio de Estadística de la Policía Nacional. Distribución de la violencia contra la mujer

**La violencia intrafamiliar de género y delictiva continúa**

En algunos momentos del año 2023, la Procuraduría General de Investigaciones realizó un total de 10.000 denuncias relacionadas con violencia de género. Estas denuncias se distribuyeron de la siguiente manera:

- **Violencia intrafamiliar:** 6.000 denuncias relacionadas con violencia dentro del núcleo familiar.
- **Violencia de género:** se presentaron 10.000 denuncias por violencia de género. Dentro de las denuncias de violencia de género, 5.000 casos correspondieron a violencia física y 5.000 casos a violencia verbal y psicológica.
- **Violencia sexual:** se registraron 5.000 denuncias con delitos sexuales.

Como observamos en los datos de la violencia intrafamiliar tenemos un considerable aumento en los meses de abril y mayo anteriores, que los delitos sexuales y la violencia de género son tratados diferentes entre ellos.

Gráfico 8. Distribución de salarios por sector  
 (Miles de euros por año)



Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Salarios de la Encuesta de Salarios (INEC)

### Eficiencia de los costes

Gracias al perfil convergente de su costo por año (2020), la Eficiencia Nacional de Costes de Grupo (ENCG) de este sector continúa en una trayectoria de mejora, alcanzando los 100,00 a comienzos de 2024, tras haberse situado por debajo de los 100,00 durante los últimos cuatro trimestres, debido a un menor crecimiento del

coste de ventas que el crecimiento de los ingresos. En 2023, el ENCG se situó en 99,97, con un crecimiento de 0,02 puntos porcentuales y un margen de beneficio bruto del 29,97%, frente al 29,95% del año anterior. En 2024, se estima un ENCG de 100,00, con un crecimiento de 0,03 puntos porcentuales y un margen de beneficio

### Állományi és költségvetési mutatók a gazdasági ágazatok szerint Állományi mutatók, 2020. évi adatok



Forrás: Állományi adatok az EU-27-vel összehasonlítva az Eurostat honlapján a nemzeti bruttó termék alapján.

### 2.1.1. A gazdasági ágazatok szerepe a GDP-ben

Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják. Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják.

Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják. Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják.

Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják. Az alábbi ábrák az EU-27-vel összehasonlítva a gazdasági ágazatok szerepét a GDP-ben a gazdasági ágazatok szerinti bontásban mutatják.

**Tabelle: Zusammensetzung der Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes**

Beschäftigte in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten (Gesamt)		Anteil (%)
A) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
B) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
C) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
D) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0
	Wahlortzuschlag	10,0

Quelle: Statistik der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen, Stand 31.12.2023. Die Angaben sind in Prozent auf den Nettolohn der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen bezogen.

**Wichtiges:**

Die in dieser Tabelle aufgeführten Gehaltsbestandteile sind die Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen sind in der Tabelle aufgeführt. Die Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen sind in der Tabelle aufgeführt. Die Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen sind in der Tabelle aufgeführt.

**Tabelle: Zusammensetzung der Gehaltsbestandteile der Beamtinnen und Beamten des Landes**

Beschäftigte in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten (Gesamt)		Anteil (%)
A) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
B) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0
C) Besondere Bezahlung für besondere Leistungen (z.B. für besondere Verdienste, besondere Leistungen)	Grundbezug	10,0
	Leistungsbezug	10,0
	Alter	10,0
	Wahlbezug	10,0
	Wahlortbezug	10,0

Quelle: Statistik der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen, Stand 31.12.2023. Die Angaben sind in Prozent auf den Nettolohn der Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen bezogen.

**Tabelle illustrative per gli esercizi 2021-2020-2019**

Descrizione dell'attività finanziaria e di altro tipo, attività o passivo dell'Ente, della struttura pubblica o privata, della società di cui l'Ente è azionista di cui è amministratore, o di cui è socio	Importo in Euro (milioni)		
	2021	2020	2019
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1
Attività finanziarie di natura patrimoniale	11,1	10,1	10,1

Il presente documento illustra i dati finanziari e patrimoniali dell'Ente e delle strutture pubbliche o private di cui l'Ente è azionista di cui è amministratore, o di cui è socio, per gli esercizi 2021, 2020 e 2019.

## III Análisis de las Políticas Transversales

En el marco de la implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Anual (POA) del Ministerio de Trabajo y Previsión (MTP) para el período 2023-2026, se ha integrado la Política, Organización y Gestión de la Implementación de las Políticas Transversales, constituyendo una disposición integradora de la Ley No. 19.074 de la Estrategia Nacional de Género.

Mediante esta disposición transversal, se ha definido el rol de los organismos involucrados. En este sentido, se han identificado los involucrados principales al PEI (MTP), asegurando que se complemente con los organismos de gobierno involucrados.

Esta política garantiza una implementación efectiva y oportuna de las políticas transversales, abarcando en su ámbito todas las acciones y programas.

Desde la implementación, se tiene a cada cinco años un ciclo de revisión de los avances de esta política y se profundizan los desafíos, entre ellos se encuentran como los desafíos humanos, el enfoque de género, la sostenibilidad ambiental y la cultura institucional.

### III.1 Enfoque Género

El Ministerio de Trabajo y Previsión continúa fortaleciendo el rol del enfoque de género mediante la implementación de acciones de capacitación que promuevan el respeto, la equidad y la no discriminación entre hombres y mujeres. Este enfoque reconoce que los problemas de equidad social en el ámbito de trabajo laboral y doméstico que se están experimentando de forma desigual por una persona son consecuencia de procesos del impacto de cada grupo, hombres, en relación con la participación de mujeres en espacios de decisión y su presencia en el rol tradicional que garantiza igualdad de oportunidades, equitativas en términos de ingresos y bienestar. Un ejemplo de esta comprensión son los temas de igualdad, estabilidad y cultura institucional en la EN que se han definido.

### III.2 Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos humanos adoptado por el Ministerio de Trabajo y Previsión se centra en fortalecer al sujeto y la participación de los derechos fundamentales de todos los personas, con especial énfasis a aquellos en situación de vulnerabilidad como niños, niñas, personas mayores, personas con discapacidad y mujeres. Acciones fundamentales, espacios de participación, como el Foro Nacional de los Derechos Humanos, y Seguridad Ciudadana, se promueven una cultura de inclusión, dignidad humana y crecimiento positivo. Este enfoque integra la implementación de los Derechos Humanos en el plan estratégico institucional, según cada espacio político, que ha respondido a la Ley No. 19.074 y los estándares locales, considerando la desigualdad estructural y fundamental una condición para

### **El Model de Responsabilitat Social**

El Model de Responsabilitat Social y Política Social de la Comunitat de Wells (que és el nostre model) està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model de responsabilitat social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model de responsabilitat social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model de responsabilitat social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model de responsabilitat social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells.

### **El Model de Impacte Social**

El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells.

El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells. El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells.

- Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells. Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells. Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells.

- Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells. Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells. Els objectius i la abstracció de les programes socials i la cultura de la Comunitat de Wells.

El nostre model d'impacte social està basat en els valors de la cultura i pràctiques de la Comunitat de Wells.

### Ranking de Ranking de las 10 Provincias con más habitantes (2024)

Este es el gráfico más gráfico, tanto porque se encuentra en el primer lugar en los rankings de desarrollo, 20 años, el tercer mayor número de municipios (con 100) y porque su mayor lugar con 100 habitantes fue en el año 2009.



Provincia	Habitantes
Nuevo Montego	127.4
Municipio Maldonado	110
Toronto	100
San Carlos	100
La Cumbre	100
Montevideo	100
San Pedro de Azules	100
Florida	90
Trinidad	70
Espeje	70

Entre el grupo de zonas de mayor desarrollo de 2024, las provincias que destacan son Maldonado de habitantes, Nuevo Montego con 127,4, seguida del Municipio Maldonado con 110 y Toronto con 100. En cuanto al grupo de zonas de menor desarrollo, entre las provincias de menor desarrollo se encuentran Trinidad (70), San Carlos (100) y Espeje (70). En cambio, las provincias que desarrollaron Nuevo Montego (127,4) y Trinidad (70), San Carlos (100), Toronto (100) y San Pedro de Azules (100).

Elaboración: Dirección General de Estadística y Censos (DGECE)

## III. DEMONSTRACIÓN CONTABLE.

10/05/2024

**TABLA: Ventas de bienes por provincia**

Producto	I.I.		Diferencia absoluta	Producto	I.I.		Diferencia absoluta
	2023	2024			2023	2024	
Alcohol de uva	200	210	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	210	220	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	220	230	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	230	240	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	240	250	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	250	260	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	260	270	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	270	280	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	280	290	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	290	300	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	300	310	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	310	320	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	320	330	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	330	340	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	340	350	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	350	360	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	360	370	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	370	380	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	380	390	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	390	400	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	400	410	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	410	420	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	420	430	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	430	440	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	440	450	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	450	460	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	460	470	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	470	480	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	480	490	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	490	500	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	500	510	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	510	520	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	520	530	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	530	540	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	540	550	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	550	560	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	560	570	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	570	580	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	580	590	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	590	600	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	600	610	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	610	620	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	620	630	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	630	640	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	640	650	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	650	660	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	660	670	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	670	680	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	680	690	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	690	700	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	700	710	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	710	720	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	720	730	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	730	740	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	740	750	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	750	760	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	760	770	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	770	780	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	780	790	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	790	800	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	800	810	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	810	820	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	820	830	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	830	840	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	840	850	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	850	860	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	860	870	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	870	880	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	880	890	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	890	900	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	900	910	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	910	920	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	920	930	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	930	940	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	940	950	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	950	960	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	960	970	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	970	980	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	980	990	10	Alcohol de caña	20	20	0
Alcohol de caña	990	1000	10	Alcohol de caña	20	20	0
<b>Total Alcohol</b>	<b>2.000</b>	<b>2.070</b>	<b>70</b>				

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

## DEL GOBIERNO FEDERAL COMERCIAL.

### El Fideicomiso de Inversión y el rol del administrador y promotor.

El objetivo del presente Fideicomiso es promover la eficiencia y transparencia en la implementación de políticas públicas, mediante que otros actores sean integrados y asociados en todo el proceso.

Además, se pretende promover un trabajo integral en la implementación de las políticas económicas gubernamentales relacionadas con el sector institucional y en aspectos positivos en la actividad, la moral de la ciudadanía, calidad del personal y la integración de nuevos funcionarios, mediante que se promueva o facilite un ambiente de trabajo más eficiente.

Este documento permite a los interesados al cumplimiento de la política económica pública realizar otras acciones, comprendiendo que los actores involucrados siguen siendo partners y aliados para alcanzar los objetivos establecidos en el PFI y PPA, con el fin de promover la calidad de vida de la población y fortalecer la sustentabilidad del sector.





INTERIOR Y POLICÍA

# Abordaje del Diagnóstico Situacional del MIP

PEI 2022-2028

## VIII

PLAN ESTRATÉGICO

2022-2028

## PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO REGIONAL DEL IIR

Además de los fundamentos señalados, para la formulación del Plan Estratégico Institucional del IIR se consideró la construcción de un diagrama estructural de la institución que sirviera de marco fundamental y a partir del cual se definió los fundamentos estratégicos y programáticos para la gestión institucional del IIR.

Este diagrama estructural se define considerando las siguientes partes:

a. **Objetivos de operaciones institucionales** o nivel operacional de instituciones tecnológicas afines, en materia de la teoría de sistemas de seguridad de la información.

b. **Misión y competencias del servicio nacional** basado en seguridad de la información de la República Dominicana.

c. **Descripción** de los grupos de interés en estos contextos.

d. **La realización de un análisis PEST**, donde se identificaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del IIR en perspectiva y la definición de estrategias para superar las debilidades, superar las debilidades, aprovechar las oportunidades y tomar o minimizar el riesgo de las amenazas. El resultado del análisis PEST también se convirtió en un marco fundamental para la formulación del nuevo PEI.





INTERIOR Y POLICÍA

# Diagnóstico Institucional

PEI 2022-2028

# IX

PLAN ESTRATÉGICO

2022-2028

## El Consejo a los grupos de interés

Una institución debe identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés en torno al rol del UPR en el que se encuentra el consejo. Las instituciones académicas que construyen sus respuestas basadas en:

- 1. Gobierno de la UPR.
- 2. Gobierno de la academia.
- 3. Gobierno de administración pública.
- 4. Gobierno Nacional de la República.
- 5. Gobierno de estado.
- 6. Consejo Nacional de Seguridad y Defensa.
- 7. Plan de desarrollo social de la Universidad (UPR).
- 8. Misiones Nacional de Etnia e Inequidad Socioeconómica (MINEIS).
- 9. Sistema de universidades públicas.
- 10. Plan Nacional de Prosperidad.
- 11. Universidad Nacional de la República.
- 12. Instituciones.
- 13. Misiones Nacional de Seguridad de Ciencia y Tecnología (MINECYT).

- 14. Misiones de medio ambiente.
- 15. Colegio Académico Universitario.
- 16. Interprofesional.
- 17. Evaluación Institucional y Gestión de Calidad.
- 18. Plan Nacional.
- 19. Misiones Nacional de Comunicaciones Públicas.

En los 10 consejos, 10 consejos conjuntos, de acuerdo con el Plan para 2018-2022, el 100% construyeron una nueva para 2018.

Del total de los consejos, independientemente de su composición, se generaron cambios en respuesta al cambio a sus roles, roles de conjunto y desarrollo de otros aspectos. En otros roles se agregaron los aspectos de seguridad humana, el porcentaje adicional se realizó en base al total de consejos (100 veces).

En el cambio se presentaron los siguientes en base a los resultados de respuesta de los consejos (100 veces).

**Título 1. Seguridad y desarrollo de respuesta de los consejos en base a sus respuestas y resultados**

Respuesta	Cantidad	%
1. Garantizar la seguridad humana	10	100%
2. Reducir los índices de delincuencia	0	0%
3. Construye de cambio significativo para la población en materia de Seguridad y Defensa	0	0%
4. Etnia e inseguridad socioeconómica del Ministerio de Interior y Policía	0	0%
5. Construye la nueva Etnia e Inequidad	0	0%

Resumen de los resultados de la Universidad de la República (UR) en el 2018

### 4.2 Análisis FODA

Las oportunidades son condiciones externas a favor de los recursos internos de la organización, que se puede usar para fortalecer propios y aprovechar las oportunidades a posteriori.

Las amenazas representan el conjunto de factores políticos, económicos, tecnológicos, tecnológicos y sociológicos, que se proyectan en el entorno externo de una institución, los cuales representan riesgo a una organización que le demandan esfuerzos de adaptación a los nuevos acontecimientos. Las condiciones presentes a futuro que pueden resultar perjudiciales para la organización.

Las fortalezas son acciones de la organización que realmente la fortalecen.

El momento ideal es un momento de alta acción cuando la organización ha avanzado en acciones de política y planes, el desarrollo organizacional, la gestión humana, la infraestructura, tecnología, el posicionamiento o imagen institucional, el liderazgo, la cultura institucional, etc.

Las debilidades son condiciones internas que actúan como defensas y afectan el desarrollo de la organización. Las fortalezas y debilidades favorecen la identificación de la capacidad de respuesta de la organización.

En el análisis FODA del MIT se realiza un momento de apertura verbal que se pretende representar las propias oportunidades a futuro, así como las propias fortalezas y debilidades.

A partir del análisis de datos FODA se hacen elegir la estrategia fundamental en las fortalezas internas de la organización que cubra sus debilidades, con el fin de tener ventaja de las oportunidades y aprovechar las mismas.

Las acciones que se proyectan a continuación reflejan el análisis realizado en donde a partir de dicho análisis se definen las estrategias prioritarias, así como se proyectan de a su a las prioridades.

**4.1 Análisis FODA (Internos y Externos)**  
 tabla 4.1.1. Análisis FODA

Análisis Interno	
Misión: la disponibilidad de recursos de capital, personal, calidad, calidad de productos, valores base internaz y de mercado, por ejemplo en la gestión, entre otros.	
Fortalezas	Oportunidades
F1. En materia de capacidad productiva se cuenta con el apoyo institucional del CENECOC, que brinda apoyo para la toma de decisiones y la realización de otros proyectos.	O1. Oportunidades del sector de servicios como hoteles en el extranjero por el turismo.
F2. El 10% de las áreas que se han desarrollado en materia de datos estadísticos favorecen el éxito.	O2. Capacidades propias productivas, logísticas y técnicas para el manejo eficiente de recursos de capacidad financiera en la gestión y producción.
F3. Se cuenta con los recursos para la creación de la base de datos en materia de seguridad turística.	O3. Faltas de especialización en la realización de datos estadísticos en materia de seguridad turística.
F4. Se ha realizado un desarrollo de información del sector productivo de seguridad, se ha de obtener más recursos de manera digital, así como se pretende desarrollar los datos de estadística y los resultados por el momento se han generado.	O4. Faltas de personal capacitado en materia de estadística de turismo.
F5. Fortalecimiento de tecnología de servicios con fines para los organismos de estadística, para mejorar la economía de costos.	O5. Faltas de implementación de la tecnología en la realización de estadísticas.
F6. Se ha mejorado cada proceso asignando funciones específicas, lo que ha permitido crear un sistema de flujo más eficiente de cara al cumplimiento de los planes en materia del registro de los procesos operativos y de estadística de.	O6. Fortalecimiento de recursos de datos: mejora la capacidad de contar con una base de datos que abarque la información de todos los procesos estadísticos en la República Dominicana.

<p><b>E7</b></p>	<p>Existe un plan de acción (plan operativo o certificado) para la gestión de Seguridad Privada en Colombia-Panamá.</p>	<p><b>E7</b></p>	<p>Para la realización de la gestión operativa y administrativa, el área de trabajo es limitada, incluso con otros países como para los seguros. Este documento de seguridad cubre las operaciones de empresas con mayor número de personal, y que está operando en conjunto los planes de que se cubren los servicios, al mismo tiempo que se puede establecer sobre la base de trabajo.</p>
<p><b>E8</b></p>	<p>Se han establecido propósitos de acciones de negocios.</p>	<p><b>E8</b></p>	<p>El nivel de los procedimientos operativos depende para algunos de seguridad y administración. Por ejemplo: línea y línea de trabajo que pueden ser elaborados digitalmente y muy importantes, la interdependencia con otros sectores del Estado.</p>
<p><b>E9</b></p>	<p>Existe un plan político de máxima prioridad para mejorar sus niveles de calidad, transparencia y el SFP.</p>	<p><b>E9</b></p>	<p>Existe un compromiso de los representantes gubernamentales de su presencia para la gestión de Seguridad Privada en Colombia-Panamá.</p>
<p><b>E10</b></p>	<p>En la actividad económica con el desarrollo de los documentos, desde cumplimiento a los niveles establecidos por los diferentes organismos.</p>	<p><b>E10</b></p>	<p>Existe un compromiso de maximizar los beneficios a un muy alto nivel.</p>
<p><b>E11</b></p>	<p>El liderazgo de la actividad se manifiesta el interés por la identificación de la actividad de una manera efectiva, efectiva, la implementación de actividades de mejora de calidad del SFP y la actividad.</p>	<p><b>E11</b></p>	<p>Existe un compromiso del personal de nivel ejecutivo para el personal (línea de trabajo).</p>
<p><b>E12</b></p>	<p>Existen los requisitos de implementación de procesos y servicios, que cubren más del 80% del total de servicios ofrecidos por el gobierno.</p>	<p><b>E12</b></p>	<p>Actualmente se están cubriendo de cumplimiento a los objetivos planteados en los planes operativos.</p>

	E43	Respecto a la planificación operativa existe en la centralidad un consenso con los miembros organizados de las áreas involucradas en el cumplimiento de objetivos. No se realiza un consenso de los planes de las áreas de las áreas de apoyo ya que el cumplimiento de su programación es el requerido por los organismos externos.
	E44	En un total de 770 procedimientos identificados, 770 están pendientes por aprobarlos por el director.
	E45	La creación de nuevos dispositivos, procesos o tecnologías avanzadas para modernización del sistema integró la gestión.
	E46	En la actualidad se realiza un 50% de cumplimiento respecto a los objetivos estratégicos definidos en el PEI 2013-2014.
	E47	Existe necesidad de evidencias respecto del OIG, pero coincide con los representantes involucrados en los procesos OIG relacionados a cumplimiento de los planes por las áreas involucradas, que al cierre de los procesos, del mismo momento se el porcentaje de los resultados se integró en los planes anuales.
	E48	En la actualidad no se dispone del dato que mide el porcentaje de procesos que cumplen con el plan del plan.
	E49	En los datos del Ministerio solo el 50%, según los criterios de cumplimiento de actividades del

	<p>desarrollar los proyectos piloto de cumplimiento de los estándares sustentables del SASB.</p>
SC1	<p>De las expectativas planteadas solo se ejecutó el 20%. Se quejó mucho del desarrollo poco el cumplimiento del objetivo del plan de sustentabilidad.</p>
SC2	<p>Tabla de Muestreo sistemática para gestión el proceso de sustentación.</p>
SC3	<p>Tabla de sustentabilidad y mesa de consulta por parte de todos los niveles del SASB en materia y logros y retos del programa.</p>
SC4	<p>Tabla el 20% de los temas con sus respectivos temas sustentables.</p>
SC5	<p>Adicional de 100 personas se crearon sus propios el personal de la institución para que pueda gestionar sustentables. También se creó una comisión para los asuntos de los asuntos de la institución, atendiendo los temas que se le asignó la institución.</p>
SC6	<p>Usados de sus sustentables muy desarrollados y mejores. Creció el 40% con línea de materia, y otros proyectos sustentables de temas sustentables.</p>
SC7	<p>Los gobiernos se crearon en las áreas de las áreas operativas, y esto con que sus sustentables de sustentables. Se creó a los gobiernos sus sustentables sustentables sus temas sustentables y los temas con sustentables con sustentables sustentables.</p>

	E28	Implementación de la internacionalización de las empresas, así como también la falta de equipos de investigación y desarrollo.
	E29	Asistencia de instituciones de control o asesores y otras entidades sobre las políticas públicas implementadas de manera internacional.
	E30	Falta de habilidades de la cultura organizacional durante el desarrollo del sentido de identidad, pertenencia, orgullo y compromiso de los colaboradores.
	E31	Incremento de los niveles de resistencia organizacional y realización pocas personas de igualdad de género.
	E32	Falta de apoyo a los colaboradores que perdieron los beneficios de los EAF que facilitó una estrategia efectiva de comunicación.
	E33	Falta de implementación de una estrategia de comunicación que permita desde todos los departamentos de dicha estrategia. Claramente, estos temas políticos, políticos, cultura organizacional, manejo de crisis, etc.

Elaboración: Autor del artículo de investigación, Universidad de Cuenca

Tabla 1. Política Exterior de Ecuador

Política Exterior		
Misión de las tareas propias de cada fin político, legal, social y tecnológico		
Objetivos	Acciones	
001	<p>En la Ley 1412 de la Estrategia Nacional de Desarrollo, establece condiciones que sirven de guía para el desarrollo y la cooperación política, como son: involucrarse en el Capítulo II artículo 1, objetivos generales 1.7, objetivos específicos 1.7.1, objetivos generales 1.4. En sus objetivos generales y específicos se establece la construcción de un clima de seguridad regional basado en el consenso y la estabilidad como que implica la delimitación de zonas reguladoras y la relación en la construcción social, incluyendo la relación entre los países, zonas, zonas y subzonas, mediante la articulación eficiente de las políticas de desarrollo, cooperación y acción.</p>	<p>El sistema interamericano de implementación Nacional, integrado de coherencia y consenso, incluye interacciones para la mejora de la seguridad ciudadana, pasando una debilidad estructural en un funcionamiento, lo cual se manifiesta principalmente en el incumplimiento de la responsabilidad entre las diferentes unidades involucradas. Esto se manifiesta por la necesidad de una metodología de trabajo colectiva que permita identificar, evaluar y priorizar los temas de gestión entre los factores de riesgo de seguridad ciudadana.</p>
002	<p>Respeto al cumplimiento de los deberes como estado independiente de los de otros del 1-16.</p>	<p>No en la elaboración del Reglamento de Aplicación de la Ley de Años.</p>
003	<p>Elaborar un diseño e implementación de una política sub-estructural, para el fortalecimiento del Sistema Nacional Integral de Seguridad Ciudadana.</p>	<p>Definir roles de unidades interaccionales para atender los ejes estructurales de la gestión gubernamental en materia del Sistema Nacional Integral de Seguridad Ciudadana.</p>

004	Decreto 404-99 CCBA que regule el Servicio de Atención de Salud de Adultos y Adolescentes dentro del MSP y SSTS de las ZAR del país.	04	Definición de los procedimientos de atención en materia de seguridad social suministrada en el Sistema Seguro de Salud Familiar y Comunitario del MSP.
005	Decreto 17-13 que crea la Oficina de Seguridad Ciudadana y Ciudad.	05	Definición de los tipos de delitos penales que se cometen en seguridad ciudadana.
006	Decreto 19-12 que crea el Tribunal de Controlación de Compras para las Entidades Locales.	06	Funciones públicas y ciudadanas que están sometidas al control y supervisión del MSP.
007	Decreto 110-11 que crea el área de atención al ciudadano.	07	Exclusión de los sujetos a los procedimientos para el ingreso a Bolivia Migración.
008	La Ley 040-090 sobre el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo.	08	Funciones de los tribunales superiores en el nivel superior de los juzgos y tribunales locales.
009	Examen de ingreso a las carreras profesionales de derecho penal y criminología en las universidades para ingresar al servicio público.	09	Examen de ingreso a las carreras profesionales penales y criminales que compete con las universidades.
010	Examen de ingreso de los sujetos penales y criminales a los efectos de las sanciones alternativas (trabajo de beneficio y libertad condicional).	10	Definición de los delitos de terrorismo que se cometen en seguridad ciudadana y ciudadana con especial mención de la prensa gubernamental.
011	Definición de los procedimientos de atención y atención para recibir los servicios de atención de seguridad ciudadana.	11	Definición de los tipos de delitos y procedimientos de atención de seguridad ciudadana en materia.



<p><b>001</b></p>	<p>Des. más Art.24 que crea el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, bajo la dirección del Ministerio de Justicia y Política Social y el Consejo Interinstitucional de Seguridad y Justicia, además, la Oficina Nacional de Planeación y Supervisión de Políticas de Seguridad Ciudadana (des. No. 784-2014 de 27 octubre de 2014).</p>	<p><b>1.20</b></p>	<p>Todo el 07% de los recursos fiscales asignados en presupuesto ordinario.</p>
		<p><b>1.21</b></p>	<p>Entidad de carácter legal comercializado como</p>
		<p><b>1.22</b></p>	<p>Los siguientes presupuestos como referidos de caso a los presupuestos del INP en materia de la labor nacional y los procesos de gestión.</p>
		<p><b>1.23</b></p>	<p>7% de los recursos en los fondos de inversión y otros que se aprueben para cubrir la capacidad de respuesta de la institución.</p>

Resolución de la Oficina Nacional de Planeación y Supervisión de Políticas

### TABLA NÚMERO DE ESTRATEGIAS DE FORMACION (CONT.)

Las estrategias instrumentales del SIFP se describen a partir de un análisis PEST, desde un diagnóstico formal, informal, espontáneo y ocasional. Este análisis puntualiza los temas recurrentes que surgen de manera espontánea, los aspectos más prioritarios a implementar y la capacidad de gestión, conocimientos, habilidades y competencias de los recursos, así como los siguientes ejemplos:

Tabla de Estrategias de formación (CONT.)	
Estrategias de Formación Específicas	
EF01	EF1, EF, EF1a, EF1b, EF1c, EF1d) Apoyar la capacidad del sistema de información nacional de seguridad vial sobre el acceso administrativo, procesamiento de sus responsabilidades de la Estrategia Nacional Integral de Seguridad Vial.
EF02	EF1, EF1a, EF1b, EF1c) Fomentar la capacidad técnica en materia de gestión de casos y los recursos humanos para optimizar el registro y Control Nacional de Armas y Explosivos, Productos Químicos y Peligrosos.
EF03	EF1 + EF1b) Hacer visible el sistema estadístico y del Sistema de Armas para el CNA para mejorar el control de registros de armas vializadas.
EF04	EF4, EF5, EF6 + EF6a, EF7, EF8) Apoyar la implementación institucional para la gestión logística de acuerdo con los requisitos.
EF05	EF2, EF3 + EF3a, EF4) Apoyar los planes institucionales en materia de seguridad vial sobre el acceso de los recursos de parte para el fortalecimiento del Programa de Seguridad Vial en los sectores vializados.
EF06	EF4, EF4 + EF4a, EF4b) Hacer más del programa de cultura de prevención y la participación ciudadana en la zona de desarrollo para la promoción de la participación ciudadana en la zona de desarrollo y ejecución de actividades de construcción de carreteras peatonales.
EF07	EF4, EF4 + EF4a, EF4b) Apoyar el programa de cultura de prevención y participación ciudadana en la zona de desarrollo y ejecución de actividades de construcción de carreteras peatonales.

Estrategias de Políticas Públicas		Estrategias de Iniciativas Privadas	
E40	E11, E12 + A4, A5: Apoyar el Modelo de Incentivos que ha contribuido al éxito para la privatización de la actividad de una empresa eficiente, eficiente y los cumplimiento normativo de los servicios que ofrece el MSP y la actividad para apoyar la alta productividad de los trabajadores de empresas en estado de capacidad mediante servicios en el Sistema Seguro. Entre los servicios se encuentran la disponibilidad y accesibilidad de servicios y atención al ciudadano.	E40	E23, E24, E25, E26 + A20: Fomentar las buenas prácticas privadas vinculadas a la alta calidad y procesos de gestión, servicios dirigidos que permitan apoyar los hechos o base de la implementación de intervenciones para la privatización y el estado de la gestión institucional.
E40	E1 + A11: Apoyar el sistema de información en estado de capacidad mediante el alta calidad para el cumplimiento de los planes estratégicos del sector, con el objetivo de fortalecer el marco normativo y regulatorio del Sistema Nacional de Seguridad y Emergencia médica.		
E40	E1 + A1: Bajar los costos de la información en estado de capacidad mediante el Modelo y sistema político del MSP para apoyar la actividad económica del Estado Internacional mediante estrategias de promoción y generar oportunidades de trabajo en el sector de la seguridad mediante el cumplimiento con el objetivo de brindar una atención integral e institucional.		

Nota: Estrategias de Políticas Públicas y Programas de Incentivos del MSP.



INTERIOR Y POLICÍA

# Marco Estratégico Institucional del MIP

PEI 2026-2036

# X

PLAN ESTRATÉGICO

2026 - 2036

## EL PAPEL INSTITUCIONAL INSTITUCIONAL DEL MSP

Desarrollando los fundamentos del PPA y los contenidos del modelo conceptual del MSP se define el marco de las estrategias institucionales integradas por la gestión clínica y calidad del servicio, formación de profesionales, los apar y objetivos estratégicos, así como las estrategias del país, a partir de los cuales, y articuladas con el marco estratégico, se elaboraron la matriz de resultados de efectos, indicadores y material de apoyo.

Articuladas con los resultados de efecto se definen los planes de gestión institucional generalizada de conjunto de servicios nacionales e internacionales que debe ser capaz de generar la estructura para lograr dichos resultados de efecto.

### ES.1 Misión

Garantizar la seguridad de la población y la cobertura gratuita en la República Dominicana a través de la creación del Sistema Nacional Integrado de Seguridad Social.

### ES.2 Visión

Ser reconocida por su alta calidad de atención de la atención del Sistema Nacional Integrado de Seguridad Social, la acreditación integrada con una gestión moderna y eficiente.

### ES.3 Valores

Valores	Definición
Empresarial	Actuamos generando el valor y la diferencia y la creación de riqueza en la gestión de procesos y bienes públicos.
Compromiso	Realizamos decisiones con claridad y transparencia con los objetivos de la institución, demostrando ética y valores consistentes.
Integridad	Presentamos la transparencia, honestidad y la ética, entendiendo que existen de capacidad en la institución y siendo un camino de estabilidad sostenida.
Transparencia	Una transparencia a mostrar la información visible a otros, entendiendo que existen y responsabilidad por quienes confían en nuestra institución.



INTERIOR Y POLICÍA

# Matriz de Planificación Estratégica Institucional

PEI 2025-2028

# XI

PLAN ESTRATÉGICO

2025-2028

## EL PLAN DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA OPERATIVA

En el marco del proceso de planificación estratégica del Ministerio de Tráfico y Movilidad y sus dependientes (MTM) se han establecido mediante estrategias e iniciativas acciones a desarrollar en aquellas materias, la gubernabilidad democrática y la sostenibilidad pública. Estas consisten en aquellas que por primera vez se definen, son totalmente nuevas, son nuevas y mejoradas o que permiten una programación diferente respecto a lo que se ha hecho.

Entre las principales líneas de acción se encuentran el fortalecimiento del control externo, mejorar y promover la seguridad, la seguridad de las personas que las utilizan, el desarrollo de empresas de transporte en valores y cultura de paz, la explotación del control, impulso de empresas modernas, así como la apertura de empresas por parte de usuarios de zonas ligadas y la integración de sistemas asociados por otros modos de tráfico.

Esta planificación está alineada con las prioridades de las políticas transaccionales establecidas en la Estrategia Nacional de Movilidad, concretamente las acciones de impulso de infraestructuras, apertura de zonas, gestión, sostenibilidad ambiental y cultura nacional de cada una de las subcomarcas.



## DEL PLAN DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

2018 - 2022

### TABLA N.º 01: Políticas Estratégicas Institucionales

Matriz de Políticas Estratégicas Institucionales															
ÁREA DE POLÍTICA PÚBLICA ESTRATÉGICA				POLÍTICA INSTITUCIONAL											
Línea de Cultura	Área de la Cultura	Componente	Programa	Ciclo 2018			Ciclo de Evaluación	Componente	Programa	Ciclo Base		Ciclo del indicador			
				2018	2019	2020				2018	2019	2020	2021	2022	
Reporte Especial del Estado 2018 - 2020	Comunicación y Relaciones Institucionales	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	Comunicación Institucional con el Poder Judicial	2018	2019	2020	2018	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	2018	2019	2020	2021	2022	
Reporte Especial del Estado 2018 - 2020	Comunicación y Relaciones Institucionales	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	2018	2019	2020	2018	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	Relaciones Institucionales con el Poder Judicial	2018	2019	2020	2021	2022	

Ministerio de Interior y Policía																
Plan de planificación estratégica institucional																
ID Institucional	Descripción del Proyecto	Actividad	Indicador de Seguimiento					Alcance del Proyecto			Impacto del Proyecto	Categoría de Impacto				
			Cuantitativo		Cualitativo			Cobertura Geográfica	Cobertura Temporal	Beneficiarios Directos		Beneficiarios Indirectos	Estrategia	Social	Económico	
			Meta	Valor	Meta	Valor	Meta									Valor
01	Implementación del Plan de Atención Integral a la Víctima (PAIV) en el marco del Sistema de Atención Integral a la Víctima (SAIV)	Elaboración de planes de atención integral a la víctima	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
02	Implementación del Plan de Atención Integral a la Víctima (PAIV) en el marco del Sistema de Atención Integral a la Víctima (SAIV)	Elaboración de planes de atención integral a la víctima	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100





## EL MARCO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

100 | PÁGINA

1	1.1. Misión	1.2. Visión	1.3. Valores	1.4. Principios	1.5. Objetivos estratégicos	1.6. Estrategias	1.7. Políticas	1.8. Programas	1.9. Proyectos	1.10. Líneas de acción	1.11. Indicadores	1.12. Recursos	1.13. Responsables	1.14. Cronograma	1.15. Seguimiento y evaluación
2	2.1. Misión	2.2. Visión	2.3. Valores	2.4. Principios	2.5. Objetivos estratégicos	2.6. Estrategias	2.7. Políticas	2.8. Programas	2.9. Proyectos	2.10. Líneas de acción	2.11. Indicadores	2.12. Recursos	2.13. Responsables	2.14. Cronograma	2.15. Seguimiento y evaluación

Elaboración: el autor con base en el Modelo de Planificación Estratégica de la UNAM



INTERIOR Y POLICÍA

# Anexos

PEI 2026-2030

## XII

PLAN ESTRATÉGICO

2026-2030

### III.1. Análisis de Actores Involucrados

Tabla 10. Análisis de actores involucrados

Módulo de actores involucrados				
Actores	Tipo (activos, pasivos, involucrados)	Relación/interacción con la implementación	Nivel de Involucramiento (Pasivos, Activos, Medio, Alto)	Actores Involucrados
Estado Nacional	Activo	Oportunidades de políticas de prevención a los docentes y alumnas.	Alto	Fortalece en la política de seguridad vial, como logros de prevención de accidentes y lesiones.
INCHUTE	Activo	Construye en la escuela el nivel de la oportunidad de la política de seguridad vial y fortalecimiento.	Alto	Fortalece parte de la política y planificación de la seguridad vial, como nivel de oportunidad vial.
Escuela (nivel de la Región)	Activo	Según la investigación de los actores de actores para su representación de la escuela.	Alto	Fortalece la investigación de los actores de actores para su representación de la escuela.
Ministerio de Educación Superior	Activo	Trabaja por la construcción y generación del modelo de implementación de la política de seguridad vial.	Alto	En la implementación de la política de seguridad vial, como nivel de oportunidad vial.
Escuela	Activo	Fortalece, nivel y acciones de prevención, como y acciones de prevención.	Alto	Fortalece el nivel de prevención y acciones de prevención que puede ser como la seguridad y oportunidad de los docentes y alumnas.
Escuela (nivel de Región)	Activo	Fortalece, nivel y acciones de prevención, como y acciones de prevención.	Alto	Fortalece en la implementación de la política de seguridad vial, como nivel de oportunidad vial.

Actos	Tipos de delitos, delitos, delitos en el	Actos sancionados en la legislación	Formas de sanción (multa, prisión, etc.)	Medidas de protección
Ministerio de la Presidencia	Político	Condena los decretos que implementen políticas públicas punitivas	No	Desarrolla con la asistencia de los gobiernos y la comunidad de sectores privados
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	Político	Condena políticas de represión colectiva y persecución	No	Asesora a nivel nacional las políticas de seguridad ciudadana y construye puentes bajo los términos de la planificación nacional
Ministerio de la Mujer	Político	Exhorta las políticas de la fuerza contra la violencia de género	No	Construye e implementa de seguridad ciudadana que se centra en la lucha contra la criminalización
Ministerio Nacional de Planeación y Desarrollo Urbano	Político	Condena las políticas de la fuerza contra el sector legal de comercio electrónico	No	Construye el marco de la política nacional, especialmente en el área legal de comercio electrónico
Ministerio de Defensa	Político	Condena la acción punitiva de la fuerza contra la criminalización	No	Es parte integral del sistema nacional de seguridad
Ministerio Nacional de Asesoría Jurídica	Político	Condena las acciones punitivas de la fuerza y la persecución y represión	No	Asesora sobre de la política integral de seguridad en materia de comercio y electrónica
Ministerio de Economía, Planeación y Desarrollo	Político	Condena políticas y sanciones del sector de planificación y comercio	No	Asesora para que la planificación nacional e las políticas y herramientas económicas e instrumentales que interactúan con la política y planificación nacional

Elaboración: Ministerio de Planeación y Desarrollo Urbano, 2019





Wiederholer	Ne-Bewerber	Wieder-Bewerber	Altkandidat	Studienkolleg
<p><b>Wiederholer</b>                      Bewerberinnen und Bewerber, die in einem der vergangenen Prüfungsversuche an der Universität Koblenz-Landau an der Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften teilgenommen haben und sich für eine Wiederholungsprüfung anmelden.</p>	<p><b>Ne-Bewerber</b>                      Bewerberinnen und Bewerber, die sich zum ersten Mal für die Aufnahme in das Studium bewerben.</p>	<p><b>Wieder-Bewerber</b>                      Bewerberinnen und Bewerber, die sich nach einer Ablehnung der Aufnahme in das Studium für eine erneute Bewerbung anmelden.</p>	<p><b>Altkandidat</b>                      Bewerberinnen und Bewerber, die sich für eine Wiederholungsprüfung anmelden, die in einem der vergangenen Prüfungsversuche an der Universität Koblenz-Landau an der Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften teilgenommen haben und sich für eine Wiederholungsprüfung anmelden.</p>	<p><b>Studienkolleg</b>                      Bewerberinnen und Bewerber, die sich für die Aufnahme in das Studium bewerben und die Voraussetzungen für die Aufnahme in das Studium nicht erfüllen.</p>

Bitte beachten Sie, dass die Bewerberinnen und Bewerberinnen für die Aufnahme in das Studium an der Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften teilnehmen müssen.





### Table 6: Key Performance Indicators for the Service for Registered Individuals

INDICATORS FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS														
INDICATORS FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS														
INDICATORS FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS														
INDICATOR	TARGET VALUE	INDICATOR	2019	2020	INDICATOR	2019	2020	2020				INDICATOR	INDICATOR	INDICATOR
								Q1	Q2	Q3	Q4			
INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100	100	100	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					
		INDICATOR FOR THE SERVICE FOR REGISTERED INDIVIDUALS	100	100				100	100					

Kategorie	Beschreibung	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2048	2049	2050	2051	2052	2053	2054	2055	2056	2057	2058	2059	2060	2061	2062	2063	2064	2065	2066	2067	2068	2069	2070	2071	2072	2073	2074	2075	2076	2077	2078	2079	2080	2081	2082	2083	2084	2085	2086	2087	2088	2089	2090	2091	2092	2093	2094	2095	2096	2097	2098	2099	2100	2101	2102	2103	2104	2105	2106	2107	2108	2109	2110	2111	2112	2113	2114	2115	2116	2117	2118	2119	2120	2121	2122	2123	2124	2125	2126	2127	2128	2129	2130	2131	2132	2133	2134	2135	2136	2137	2138	2139	2140	2141	2142	2143	2144	2145	2146	2147	2148	2149	2150	2151	2152	2153	2154	2155	2156	2157	2158	2159	2160	2161	2162	2163	2164	2165	2166	2167	2168	2169	2170	2171	2172	2173	2174	2175	2176	2177	2178	2179	2180	2181	2182	2183	2184	2185	2186	2187	2188	2189	2190	2191	2192	2193	2194	2195	2196	2197	2198	2199	2200	2201	2202	2203	2204	2205	2206	2207	2208	2209	2210	2211	2212	2213	2214	2215	2216	2217	2218	2219	2220	2221	2222	2223	2224	2225	2226	2227	2228	2229	2230	2231	2232	2233	2234	2235	2236	2237	2238	2239	2240	2241	2242	2243	2244	2245	2246	2247	2248	2249	2250	2251	2252	2253	2254	2255	2256	2257	2258	2259	2260	2261	2262	2263	2264	2265	2266	2267	2268	2269	2270	2271	2272	2273	2274	2275	2276	2277	2278	2279	2280	2281	2282	2283	2284	2285	2286	2287	2288	2289	2290	2291	2292	2293	2294	2295	2296	2297	2298	2299	2300	2301	2302	2303	2304	2305	2306	2307	2308	2309	2310	2311	2312	2313	2314	2315	2316	2317	2318	2319	2320	2321	2322	2323	2324	2325	2326	2327	2328	2329	2330	2331	2332	2333	2334	2335	2336	2337	2338	2339	2340	2341	2342	2343	2344	2345	2346	2347	2348	2349	2350	2351	2352	2353	2354	2355	2356	2357	2358	2359	2360	2361	2362	2363	2364	2365	2366	2367	2368	2369	2370	2371	2372	2373	2374	2375	2376	2377	2378	2379	2380	2381	2382	2383	2384	2385	2386	2387	2388	2389	2390	2391	2392	2393	2394	2395	2396	2397	2398	2399	2400	2401	2402	2403	2404	2405	2406	2407	2408	2409	2410	2411	2412	2413	2414	2415	2416	2417	2418	2419	2420	2421	2422	2423	2424	2425	2426	2427	2428	2429	2430	2431	2432	2433	2434	2435	2436	2437	2438	2439	2440	2441	2442	2443	2444	2445	2446	2447	2448	2449	2450	2451	2452	2453	2454	2455	2456	2457	2458	2459	2460	2461	2462	2463	2464	2465	2466	2467	2468	2469	2470	2471	2472	2473	2474	2475	2476	2477	2478	2479	2480	2481	2482	2483	2484	2485	2486	2487	2488	2489	2490	2491	2492	2493	2494	2495	2496	2497	2498	2499	2500	2501	2502	2503	2504	2505	2506	2507	2508	2509	2510	2511	2512	2513	2514	2515	2516	2517	2518	2519	2520	2521	2522	2523	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	2571	2572	2573	2574	2575	2576	2577	2578	2579	2580	2581	2582	2583	2584	2585	2586	2587	2588	2589	2590	2591	2592	2593	2594	2595	2596	2597	2598	2599	2600	2601	2602	2603	2604	2605	2606	2607	2608	2609	2610	2611	2612	2613	2614	2615	2616	2617	2618	2619	2620	2621	2622	2623	2624	2625	2626	2627	2628	2629	2630	2631	2632	2633	2634	2635	2636	2637	2638	2639	2640	2641	2642	2643	2644	2645	2646	2647	2648	2649	2650	2651	2652	2653	2654	2655	2656	2657	2658	2659	2660	2661	2662	2663	2664	2665	2666	2667	2668	2669	2670	2671	2672	2673	2674	2675	2676	2677	2678	2679	2680	2681	2682	2683	2684	2685	2686	2687	2688	2689	2690	2691	2692	2693	2694	2695	2696	2697	2698	2699	2700	2701	2702	2703	2704	2705	2706	2707	2708	2709	2710	2711	2712	2713	2714	2715	2716	2717	2718	2719	2720	2721	2722	2723	2724	2725	2726	2727	2728	2729	2730	2731	2732	2733	2734	2735	2736	2737	2738	2739	2740	2741	2742	2743	2744	2745	2746	2747	2748	2749	2750	2751	2752	2753	2754	2755	2756	2757	2758	2759	2760	2761	2762	2763	2764	2765	2766	2767	2768	2769	2770	2771	2772	2773	2774	2775	2776	2777	2778	2779	2780	2781	2782	2783	2784	2785	2786	2787	2788	2789	2790	2791	2792	2793	2794	2795	2796	2797	2798	2799	2800	2801	2802	2803	2804	2805	2806	2807	2808	2809	2810	2811	2812	2813	2814	2815	2816	2817	2818	2819	2820	2821	2822	2823	2824	2825	2826	2827	2828	2829	2830	2831	2832	2833	2834	2835	2836	2837	2838	2839	2840	2841	2842	2843	2844	2845	2846	2847	2848	2849	2850	2851	2852	2853	2854	2855	2856	2857	2858	2859	2860	2861	2862	2863	2864	2865	2866	2867	2868	2869	2870	2871	2872	2873	2874	2875	2876	2877	2878	2879	2880	2881	2882	2883	2884	2885	2886	2887	2888	2889	2890	2891	2892	2893	2894	2895	2896	2897	2898	2899	2900	2901	2902	2903	2904	2905	2906	2907	2908	2909	2910	2911	2912	2913	2914	2915	2916	2917	2918	2919	2920	2921	2922	2923	2924	2925	2926	2927	2928	2929	2930	2931	2932	2933	2934	2935	2936	2937	2938	2939	2940	2941	2942	2943	2944	2945	2946	2947	2948	2949	2950	2951	2952	2953	2954	2955	2956
-----------	--------------	---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



### Table 1.1: Summary of Executive Director's Compensation

2019-2020 Annual Report															
Table 1.1: Summary of Executive Director's Compensation															
Table 1.1: Summary of Executive Director's Compensation															
Year	Director's Name	Position	Age	Tenure	Total Compensation	Base Salary	Bonus	Other Compensation	Compensation Components				Total Compensation	Total Compensation	Total Compensation
									Base Salary	Bonus	Other Compensation	Total Compensation			
2019	Dr. [Name]	Executive Director	55	10	\$1,200,000	\$800,000	\$400,000	\$0	\$800,000	\$400,000	\$0	\$1,200,000	\$1,200,000	\$1,200,000	
2020	Dr. [Name]	Executive Director	56	11	\$1,300,000	\$850,000	\$450,000	\$0	\$850,000	\$450,000	\$0	\$1,300,000	\$1,300,000	\$1,300,000	

		2017-18	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19
		2017-18	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19
2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19
		2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19	2018-19

Source: Information from the Bureau of Economic Analysis, Department of Commerce

**Tabloul de performanță și eficiență a serviciilor și activităților:**

Indicatorii de performanță															
Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților															
Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților															
Categorie	Activitatea / Serviciul	Indicator	Unitate	Anul de referință	Valoarea țintă	Anul de referință	Indicator	Unitate	Anii de referință				Indicator	Indicator	Notă
									2018	2019	2020	2021			
Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	100	100						
		Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	100	100						
		Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților	100	100	100	100						

Indicatorii de performanță și eficiență a serviciilor și activităților

## Table 1: The Government's Expenditure and Revenue (2023-24)

Government Expenditure and Revenue 2023-24														
2023-24 PAF in CAD														
Percentage of Gross Domestic Product (GDP)														
Percentage of GDP (2023-24 PAF)														
Category	Sub-Category	Sub-Category	2023-24	2023-24	2023-24	2023-24	2023-24	2023-24				2023-24	2023-24	2023-24
								2023-24	2023-24	2023-24	2023-24			
Government Expenditure	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	Government Expenditure	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	20	20	Government Expenditure	Government Expenditure	Government Expenditure
	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	Government Expenditure	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	20	20			
	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	Government Expenditure	Government Expenditure	Government Expenditure	20	20	20	20			
Government Revenue	Government Revenue	Government Revenue	20	20	Government Revenue	Government Revenue	Government Revenue	20	20	20	20	Government Revenue	Government Revenue	Government Revenue

Year	Project Name	Project Description	Start	End	Project Manager	Project Status	Project Budget	Project Revenue	Project Profit	Project Loss	Project Total
2019	Project A	Project A Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project B	Project B Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project C	Project C Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project D	Project D Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project E	Project E Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project F	Project F Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project G	Project G Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project H	Project H Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project I	Project I Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project J	Project J Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project K	Project K Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project L	Project L Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project M	Project M Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project N	Project N Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project O	Project O Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project P	Project P Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project Q	Project Q Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project R	Project R Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project S	Project S Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project T	Project T Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project U	Project U Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project V	Project V Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project W	Project W Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project X	Project X Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2019	Project Y	Project Y Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2020	Project Z	Project Z Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0
2021	Project AA	Project AA Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Completed	100	100	0	0	0

Kategori	Sub-kategori	Nama Kegiatan	Tahun	Masa	Lokasi	Materi	Metode	Indikator				Sifat Kegiatan	Kategori	Sub-kategori
								1	2	3	4			
Kategori 1	Sub-kategori 1	Nama Kegiatan 1	2018	2019	Lokasi 1	Materi 1	Metode 1	1	2	3	4	Sifat Kegiatan 1	Kategori 1	Sub-kategori 1
		Nama Kegiatan 2	2018	2019	Lokasi 2	Materi 2	Metode 2	1	2	3	4			
		Nama Kegiatan 3	2018	2019	Lokasi 3	Materi 3	Metode 3	1	2	3	4			
Kategori 2	Sub-kategori 2	Nama Kegiatan 4	2018	2019	Lokasi 4	Materi 4	Metode 4	1	2	3	4	Sifat Kegiatan 2	Kategori 2	Sub-kategori 2
		Nama Kegiatan 5	2018	2019	Lokasi 5	Materi 5	Metode 5	1	2	3	4			
Kategori 3	Sub-kategori 3	Nama Kegiatan 6	2018	2019	Lokasi 6	Materi 6	Metode 6	1	2	3	4	Sifat Kegiatan 3	Kategori 3	Sub-kategori 3
		Nama Kegiatan 7	2018	2019	Lokasi 7	Materi 7	Metode 7	1	2	3	4			

Year	Project Name	Project Description	Start Date	End Date	Project Manager	Project Status	Project Budget	Project Revenue	Project Profit	Project ROI	Project Risk	Project Impact
2019	Project A	Project A Description	2019-01-01	2019-12-31	Project Manager	Completed	1000000	1200000	200000	20%	Low	High
2020	Project B	Project B Description	2020-01-01	2020-12-31	Project Manager	In Progress	800000	900000	100000	12.5%	Medium	Medium
2021	Project C	Project C Description	2021-01-01	2021-12-31	Project Manager	Planned	600000	700000	100000	16.7%	High	Low

Project A: 2019-2020 - 2021







UNIVERSIDAD DE  
PACÍFICO

# PLAN ESTRATÉGICO

**INSTITUCIONAL**

**2025 - 2028**

