



# POLICIA LOCAL DÉNIA

Plan Estratégico de actuación del Cuerpo de  
Policía Local del Ayuntamiento de Dénia  
**2017 – 2019**

**PLED**





Plan Estratégico de actuación del Cuerpo de  
Policía Local del Ayuntamiento de Dénia  
**2017 – 2019**



# ÍNDICE

- 1.- Presentación
  - 2.- Metodología y estructura
  - 3.- Misión y objetivos
  - 4.- Análisis del entorno
    - Población
    - Nacionalidades
    - Vehículos
  - 5.- Análisis de recursos, capacidades y competencias internas
    - Titulación académica de la plantilla
    - Edad y sexo de la plantilla
    - Evolución de efectivos
    - Organigrama del Cuerpo
  - 6.- Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO)
    - 6.1. Debilidades
    - 6.2. Amenazas
    - 6.3. Fortalezas
    - 6.4. Oportunidades
  - 7.- Líneas estratégicas y objetivos estratégicos
    - 7.1. Mejora de áreas del Ayuntamiento que apoyan la labor policial
    - 7.2. Adecuación de la organización a las necesidades de la ciudad
    - 7.3. Implementación de mejoras técnicas y tecnológicas en el trabajo policial
    - 7.4. Formación continua y específica de los efectivos policiales
    - 7.5. Gestión estratégica, sistema de calidad e imagen
      - 7.5.1. Banco de Buenas Prácticas
        - 7.5.1.1. Banco de Buenas Prácticas PLD
      - 7.5.2. Carta de Servicios y hojas de reclamaciones
      - 7.5.3. Imagen Corporativa
        - 7.5.3.1. Novedades
      - 7.5.4. Museo de la Policía Local de Dénia
      - 7.5.5. 1987-2017. 30 anys de la 1ª Dona Policía
    - 7.6. Mejora de la seguridad local
      - 7.6.1. Creación de nuevas Unidades
      - 7.6.2. Mejoras en Seguridad Pública y Policía Asistencial
      - 7.6.3. Mejoras en Seguridad Vial
    - 7.7. Cohesión de la plantilla y mejora del clima laboral
  - 8.- Fuentes bibliográficas consultadas
- Anexo I: Fichas de Planes Operativos
- Ficha Operativa 1: Mejora de áreas del ayuntamiento que apoyan la labor policial
  - Ficha Operativa 2: Adecuación de la Organización a las necesidades de la ciudad
  - Ficha Operativa 3: Mejoras técnicas y tecnológicas
  - Ficha Operativa 4: Formación continua
  - Ficha Operativa 5: Gestión, calidad e imagen
  - Ficha Operativa 6: Mejora de la Seguridad Local
  - Ficha Operativa 7: Cohesión y clima laboral
- Anexo II: Cronograma PleD
- Anexo III: Cuadro de objetivos (2017-2019)



# 1 PRESENTACIÓN



La redacción del presente Plan Estratégico de Evolución del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia se elabora como continuación del Segundo Plan de 2011 a 2013.

El presente proyecto de renovación de la Policía Local de Dénia se aborda desde la perspectiva continuista tras la programación quinquenal de la que partimos con la confección y puesta en marcha del Primer Plan Estratégico, en el año 2008, dirigiendo las líneas de este nuevo Plan hacia la incuestionable mejora que, tras las primeras conclusiones y retos conseguidos, comienza a ser un hecho irrefutable.

Este proyecto que aquí se plasma por escrito, es y seguirá siendo un reto porque de verdad será desarrollado en Dénia y reflejará la gestión y dirección del Jefe de Policía. De entre los objetivos del PLeD me gustaría destacar además de la aplicación práctica, estructura, y propuestas de mejora, LA INNOVACIÓN, LA PROXIMIDAD, LA PREVENCIÓN y EL SELLO DE CALIDAD.

El gran objetivo de esta Dirección, no es otro que la vocación de servicio a la ciudadanía de Dénia, objetivo incuestionable e innegociable; dotando de los máximos estándares de calidad

nuestro quehacer diario, siendo más próximos, más profesionales si cabe, y en un continuo proceso de aprendizaje, con el único propósito de cumplir con nuestra identidad de servidores públicos, con todo lo que significa esta aseveración, además de ser una apuesta personal.

La consecución y cumplimiento de este nuevo Plan Estratégico será la respuesta a la firme convicción que me llevó a asumir este reto en mis inicios en la Jefatura de la Policía Local de Dénia, estoy plenamente convencido de ello, tras una década al frente de este grupo de grandes profesionales que lo harán posible, EL CAMBIO será una realidad.

El Cuerpo de la Policía Local de Dénia no es una estructura pétrea, hay que seguir poniendo en marcha nuevos proyectos. Para ello, el esfuerzo de los Jefes de Policía debe ser constante en su autoaprendizaje, reciclaje y perfeccionamiento.

Por último, apuntar que este Plan tiene un pequeño componente de memoria y otro de previsión de futuro. Se hace

imprescindible ver lo cumplido y lo incumplido para volver a “dinamizar” a algunos proyectos, además de otros nuevos que aflorarán en los próximos años, que irán especialmente dirigidos a mejoras técnicas y tecnológicas, y su correlativa formación a los efectivos del Cuerpo policial. Especialmente en esta introducción quiero agradecer a la ciudad de Dénia mi acogida personal y profesional, estaré eternamente agradecido. Después de diez años es hora de hacer un primer balance que a todas luces es positivo.

De nuevo, gracias.

José Martínez Espasa

**INTENDENTE PRINCIPAL-JEFE**

# POLICIA LOCAL

[www.denia.es](http://www.denia.es)

2

# 2 METODOLOGIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan de 2017, como no puede ser de otra manera, viene a ser un reflejo de lo conseguido anteriormente basado en el momento social actual. Tal y como citaba por aquel entonces “Nos hallábamos en un momento histórico de cambio”. Corría el año 2008 y tras ese periodo de bonanza, falsamente apreciado por la mayoría, llegó la ya más que conocida crisis económica, que ha hecho tambalear hasta los pilares más básicos de una sociedad democrática como la nuestra, hasta el punto de distorsionar el desarrollo de las competencias de los Ayuntamientos y su desarrollo por parte de sus funcionarios.

Por ello, numerosos proyectos se vieron abortados o retrasados hasta que las Administraciones pudieran retomar el pulso de los acontecimientos. En la actualidad y gracias al esfuerzo de toda la sociedad en general y por supuesto la Dianense, empezamos a ver la luz al final del túnel.

En cualquier caso, se siguen produciendo excesivas modificaciones normativas, muchas de ellas a golpe de populismo e ineficaces, fruto de la

“velocidad” política a la que camina la actual sociedad española. Persiste pues, el desconcierto entre los operadores y estudiosos de la materia (Policía, Derecho penal, sociología...).



La Policía Local tras un periodo de más de 30 años en el que la dispersa normativa nos colocaba en “tierra de nadie”, tras la promulgación de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y la Ley 6/1999, de 19 de abril, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana y sus posteriores desarrollos reglamentarios, por fin los Cuerpos de Policía Local se consolidaron como un Cuerpo de Seguridad más, con todas las garantías y prerrogativas legales.

Como estamento al servicio de los ciudadanos, como toda sociedad, la Policía Local sigue cambiando y a nivel estatal la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) ha ido adquiriendo un protagonismo necesario. Tras la puesta en marcha de varios convenios de colaboración en materia de seguridad ciudadana, vial y policía judicial, con mayor o menor recorrido algunos de ellos, cabe destacar una de las herramientas más interesantes para el desarrollo de la Seguridad Pública, como han sido las ordenanzas municipales y en especial, las modernas ordenanzas de convivencia ciudadana cuya base legal vino dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, que añadió un nuevo título XI a la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local.

Sin duda el máximo exponente de este proceso de cambio en la actualidad está siendo la elaboración de la nueva Ley de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana, texto legal que tras su última y vigésimo sexta revisión pretende cumplir, entre otros retos, los “vacíos de seguridad pública” que sufren los pequeños municipios, los cuales, a

pesar del afán de sus Administraciones locales de servicio al ciudadano, implementan Cuerpos de Policía Local, adoleciendo éstos de evidentes mermas en su normal funcionamiento, debido a la escasez de efectivos y material para el desempeño de sus funciones con unos mínimos estándares de calidad.

Por tanto y tratándose de una población referente, capital de la comarca de la Marina Alta, es indiscutible la necesidad de un Plan Estratégico como instrumento que garantice una trayectoria adecuada a las nuevas exigencias de la sociedad dianense, sociedad local dentro de unos movimientos globales mucho más amplios como la sociedad de la información, los movimientos migratorios mundiales, el medio ambiente, etc.

El presente plan estratégico es el documento en el que queda reflejada la estrategia a seguir por el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia en los próximos tres años (2017-2019) y sus objetivos en esos plazos.

Se añaden una serie de planes operativos, cuyas fichas resumen los responsables, objetivos y plazos para ideas concretas.

DIRECCIÓ  JEFATU  
POLICIA LOCALA

CITY POLICE HEADQUARTERS  
POLIZI PRÄSIDIUM DER STADTSPOLIZEI  
PRÉFECTURE DE POLICIE LOCALE  
QUARTIER GENERALE DELI POLIZIA LOCALE

3

# 3 MISIÓN Y OBJETIVOS

La misión del PLeD es fomentar, promover y liderar la cooperación entre sus miembros para mejorar la calidad global de los servicios a sus usuarios/clientes, como contribución esencial al incremento de la calidad y competitividad de nuestra Policía Local, a nivel individual y colectivo. Con la intención de clarificar la visión de futuro, hasta ahora inexistente desde el punto de vista estratégico y de previsión, se delimitan las siete grandes áreas de actuación en torno a las que se aglutinan los objetivos estratégicos:

- Proximidad y Prevención.
- Mejora de áreas del Ayuntamiento que apoyan la labor policial.
- Implementación de mejoras tecnológicas en el trabajo policial.
- Formación continua y específica de los efectivos policiales (continuación del anterior).
- Gestión estratégica y sistema de calidad en la organización del Cuerpo.
- Mejora de la seguridad local en todos sus sentidos: planificación y percepción, especialmente.
- Motivación, cohesión de la plantilla y mejora del clima laboral.





# 4 ANÁLISIS DEL ENTORNO

Para el cumplimiento de los fines que le son propios al Cuerpo de Policía Local de Dénia -y que no veo necesario reiterar en este documento- el ordenamiento jurídico desarrolla todo un marco que influye en él: desde la Constitución Española, pasando por las funciones de coordinación de la Generalitat Valenciana, hasta llegar al Ayuntamiento, quien finalmente es el encargado de dotar de dinamismo -o no- al Cuerpo policial en un entorno con cambios constantes, rápidos y profundos, que afectan a la actividad de los miembros. En cuanto a la población, La Marina Alta

cuenta con 169.831 Habitantes, (fuente INE 2017), siendo la cuarta comarca más poblada, por delante de las de su entorno. Dénia cuenta con 41.465 Habitantes, a fecha de 31 de diciembre de 2016, a lo que habría que añadir la tendencia descendente poblacional de estos momentos y la población flotante. Es el noveno municipio más poblado de la provincia. Además, en épocas estivales llega a cuadruplicar su población. Su población censada, en relación con la extensión territorial (66,20 Km<sup>2</sup>) arroja una densidad de población de 626,45 Hab/Km<sup>2</sup> (2016).

## Población

CENSO DE HABITANTES 2016	
<b>MUJERES</b>	21.228
<b>HOMBRES</b>	20.237
<b>TOTAL</b>	41.465

EVOLUCION DEL CENSO DE HABITANTES DE DÉNIA								
2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>41.465</b>	41.553	41.672	44.450	44.455	44.726	44.498	44.464	44.035

Fuente: INE (2017)

## Nacionalidades

Confluyen un total de 98 nacionalidades, destacando las de procedencia europea:

- 1° Alemania (2,53%)
- 2° Reino Unido (2,25%)
- 3° Rumanía (2,25%)
- 4° Rusia (1,38%)
- 5° Ucrania (1,17%)

En los últimos 5 años se ha incrementado notablemente la llegada de ciudadanos de Europa del Este desplazando en porcentaje a los ciudadanos latinoamericanos.

## Vehículos

Por otro lado, como municipio turístico costero, el tráfico rodado es un factor importante a tener en cuenta.

CENSO DE VEHÍCULOS 2016	
TIPO DE VEHÍCULO	NÚMERO TOTAL
<b>Autobuses</b>	<b>23</b>
<b>Camiones hasta 3500kg</b>	<b>2210</b>
<b>Camiones más de 3500kg</b>	<b>238</b>
<b>Ciclomotores</b>	<b>3992</b>
<b>Furgonetas</b>	<b>1970</b>
<b>Motocicletas</b>	<b>4676</b>
<b>Otros vehículos</b>	<b>260</b>
<b>Remolques</b>	<b>166</b>
<b>Semirremolques</b>	<b>74</b>
<b>Tractores industriales</b>	<b>73</b>
<b>Turismos</b>	<b>23217</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36899</b>

EVOLUCION DEL CENSO DE VEHICULOS DE DÉNIA							
CLASE DE VEHÍCULOS	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
<b>AUTOBUSES</b>	23	25	26	27	28	24	<b>24</b>
<b>CAMIONES HASTA 3500kg</b>	2210	2245	2254	2284	2326	2357	<b>2387</b>
<b>CAMIONES MÁS DE 3500kg</b>	238	242	230	242	259	264	<b>276</b>
<b>CICLOMOTORES</b>	3992	4081	4187	4278	4340	4449	<b>4556</b>
<b>FURGONETAS</b>	1970	1913	1877	1920	1922	1933	<b>1957</b>
<b>MOTOCICLETAS</b>	4676	4455	4277	4099	4010	3911	<b>3800</b>
<b>OTROS VEHÍCULOS</b>	260	257	272	285	283	289	<b>298</b>
<b>REMOLQUES</b>	166	154	154	145	151	146	<b>139</b>
<b>SEMIRREMOLQUES</b>	74	64	61	62	65	65	<b>74</b>
<b>TRACTORES INDUSTRIALES</b>	73	72	65	69	75	77	<b>72</b>
<b>TURISMOS</b>	23217	22636	22205	22145	22157	22086	<b>22066</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36899</b>	<b>36144</b>	<b>35608</b>	<b>35556</b>	<b>35616</b>	<b>35601</b>	<b>35649</b>

Fuente: DGT

Hay que observar que, a diferencia de los años anteriores, la evolución del censo en los últimos 6 años ha sufrido un notable ascenso, incrementándose el parque móvil de Dénia en 1250 vehículos, lo que supone un aumento del 3,50 % el año 2016 en el citado periodo.

**POLICIA**  
**LOCAL**  
**DÉNIA**

5

# 5 ANÁLISIS DE RECURSOS, CAPACIDADES Y COMPETENCIAS INTERNAS

En este apartado, desde la perspectiva del análisis previo, se identifican los recursos disponibles en la organización susceptibles de dar soporte a los objetivos estratégicos que se van a proponer y también identificar algunas dificultades que van a surgir para poder llevarlas a término.

Los recursos fundamentales son:

- Físicos.
- Humanos.
- Financieros.
- Intangibles.

Los recursos físicos van referidos a las instalaciones donde se alojan y desarrollan los servicios de Policía Local de Dénia.

En este sentido hay que destacar:

- La Jefatura de Policía Local fuera del casco antiguo y del Ayuntamiento, mejorando el acceso de vehículos policiales, usuarios, etc. Situada en el polígono industrial Juyarco, Partida Madrigueres Sud, 14-A, fue inaugurada el 18 de enero de 2010 y en la actualidad, tras el debido periodo de consolidación es un auténtico ejemplo de desconcentración de los servicios que presta la Administración Local.

- Desde el año 2008, aun contando con un local para la prestación del servicio de Policía Local en el sector de Las Marinas, éste adolece de los necesarios recursos materiales para su definitivo impulso. Se trata de desconcentrar el servicio diurno de Policía de Proximidad y Playas (modelo mixto) con el fin de dotar a un núcleo importante de vecinos la prestación del mismo de manera más inmediata y eficiente, aumentando la prevención. Se mantiene una Oficina de Atención al Público y vigilancia en el Ayuntamiento, en la Cabina de las antiguas dependencias.



Los recursos humanos son el pilar más importante sobre el que se sustenta una organización. Particularmente el Cuerpo de la Policía Local está formado por un gran grupo de profesionales, cuya gran capacidad técnica y profesional está siempre a disposición de los ciudadanos de Dénia con el único objetivo de ofrecer un mejor servicio público.



La formación es uno de los grandes objetivos estratégicos. Su implementación y consolidación como línea a seguir por el colectivo policial sin ningún género de dudas transforma el trabajo diario de sus profesionales en un servicio de mayor calidad. Compartir experiencias y conocimiento es uno de los mayores valores en la Policía Local, ya que actualmente la mayoría de sus componentes, con su interés y su profesionalidad, empujan la organización

hacia los objetivos marcados por la Dirección en sus líneas estratégicas de una forma clara y bien definida. La plantilla, como se observa en el siguiente cuadro, siguiendo una línea ascendente y tomando como referencia los anteriores planes estratégicos cada vez está más cualificada, dotando al servicio que ofrece a los ciudadanos de Denia de unas mejores cuotas de calidad.



## Titulación académica de la plantilla

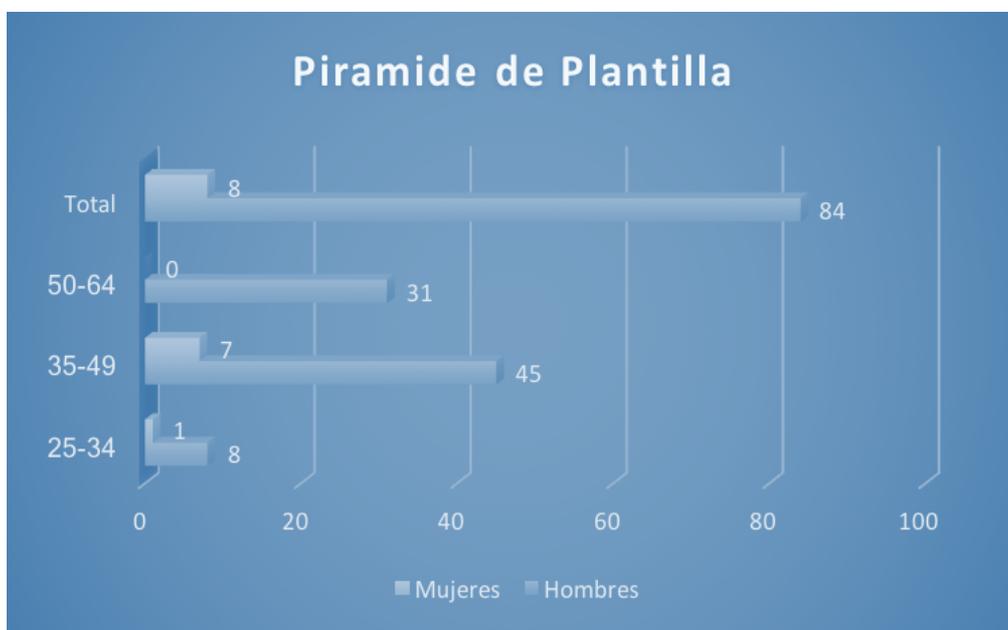
	Graduado escolar	Bachillerato, FP II o acceso 25 años	Diplomado Universitario	Licenciado Grado	Doctor
<b>Agente</b>	11	47	11	10	<b>0</b>
<b>Oficial</b>	0	6	1	1	<b>0</b>
<b>Inspector</b>	0	2	0	0	<b>0</b>
<b>Intendente</b>	0	1	0	0	<b>0</b>
<b>Intendente Principal</b>	0	0	0	1	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>1</b>

\* Sólo se indica la máxima titulación de cada miembro



## Edad y sexo de la plantilla

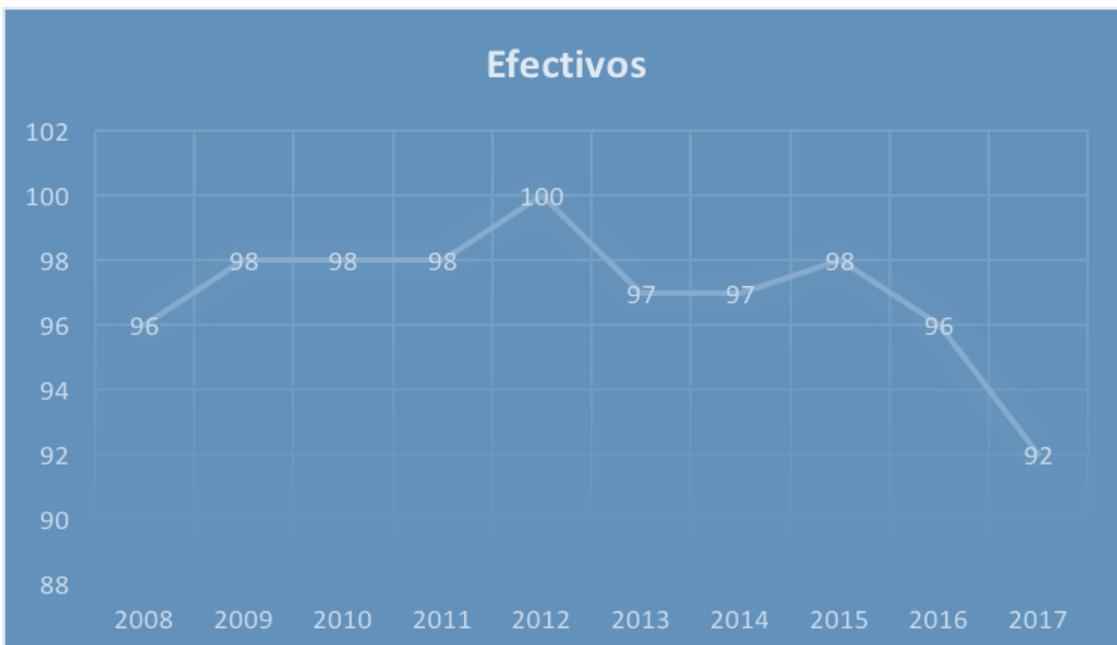
EDAD	25-34	35-49	50-64	TOTAL
Agente	9	49	22	<b>80</b>
Oficial	–	2	6	<b>8</b>
Inspector	–	–	2	<b>2</b>
Intendente	–	–	1	<b>1</b>
Intendente Principal	–	1	–	<b>1</b>
	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>92</b>



La edad media de la plantilla es de 42,83 años y trabajan actualmente 8 mujeres, equivalente a un 7,36% del total.

## Evolución de efectivos

EFECTIVOS									
2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
92	96	98	97	97	100	98	98	98	96



Como novedad relevante a poner en valor en relación con los Recursos Humanos, la Concejalía de Seguridad Ciudadana y Movilidad, en una firme apuesta por mejorar el servicio que la Policía Local presta a sus ciudadanos cotidianamente así como a sus visitantes y turistas durante la época estival habida cuenta del adquirido compromiso de Calidad Turística en destinos y la consecución de la certificación SICTED en el año 2014, el pasado verano de 2016 promovió un proceso selectivo para incorporar a la actual plantilla un total de 12 efectivos para reforzar el servicio en las playas de la localidad, iniciativa que se hizo realidad durante los meses de julio, agosto y septiembre del citado año con un alto grado de satisfacción en su desarrollo y resultado final tanto a nivel interno, proporcionando un necesario apoyo a los efectivos que componen la plantilla con carácter permanente como a nivel externo, ofreciendo a todos aquellos visitantes de la ciudad un servicio más próximo y eficiente durante las horas de máxima afluencia de personas a las zonas de ocio y esparcimiento.



## Compromiso de Calidad Turística

Este refuerzo en el servicio se prolongará en las temporadas estivales 2017 y 2018 dado su contrastado éxito.



En cuanto a la ratio establecida en sesión Plenaria del Ayuntamiento de Dénia en 2007 y que actualmente se encuentra en vigor, debemos aseverar que nos encontramos a niveles de cumplimiento de la misma durante 2017 y ejercicios posteriores apoyándonos en la fluctuación de la población en estos últimos 10 años donde puede observarse una variación de unos +/- 3261 habitantes censados en el municipio.



Por tanto, manejando los datos estadísticos de 2016 y observando el descenso de la población, nos encontramos en la actualidad en una ratio de 103,6625 efectivos, pudiéndose materializar el cumplimiento del acuerdo plenario de 2 policías locales por cada 800 habitantes.

Se trata de una ratio elevada que sin llegar a ella garantiza un buen servicio policial (la media española es 1,2 por cada 800 habitantes).



Los recursos financieros son los que posibilitan una mejora técnica muy importante para un servicio de mayor nivel. En 2017 se destinarán 3.800.000,00 € aproximadamente al servicio de Policía Local. Esto significa que para una población de 41.465 habitantes (2016) el servicio de Policía Local le cuesta al vecin@ 0,25 € al día, es decir 91,64 € al año, situándonos en cifras similares a 2015. En términos comparativos, supone aproximadamente un 7,8% del gasto total del Ayuntamiento de Dénia.

Los recursos intangibles son los inmateriales, aquellos que forman parte de la identidad de una organización y que pueden sentirse, pero no ser apreciables ni medirse a priori. Se encuentran íntimamente relacionados con el resto de fuentes de recursos de una organización, si bien la fuente principal de los recursos intangibles son los recursos humanos.

Es difícil estimar el valor de los recursos intangibles ya que, a diferencia de los recursos materiales los recursos intangibles pueden tener un fuerte impacto en la eficacia y la eficiencia de la organización. Suelen ser indivisibles. Factores como la percepción de la organización en el público, las relaciones con los destinatarios del servicio, la capacidad de adaptación, la proximidad, el prestigio, la calidad, la imagen etc., son fundamentales a la hora de determinar los resultados, al mismo tiempo que, a diferencia de la mayoría de los recursos materiales o financieros, no se pueden adquirir por otras vías, sino que son el resultado de un proceso histórico que se produce dentro de cada organización.

En el PLeD 2011-2013 se planteó un cambio de rumbo muy importante con el objetivo principal de mejorar la imagen de

la Policía Local de Dénia (vid. apartado 7.4.3. imagen corporativa del citado plan). Sin duda impulsó este cambio durante ese periodo la consecución por primera vez en la historia de la Policía Local de Dénia del Premio Mérito a la Seguridad Pública de los IV Premios de Seguridad y Emergencias en 2009.

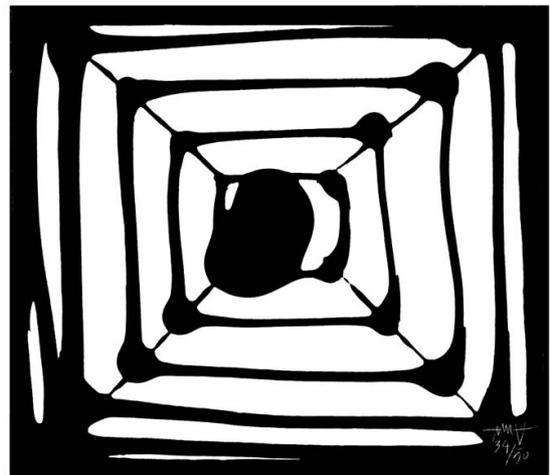


En la actualidad y fruto de la firme apuesta de la Dirección por dotar de mayores cuotas de éxito a esta tan preciada organización, se ha continuado la línea trazada en el plan anterior obteniendo importantes premios en los últimos años, como el otorgado en 2010 por el Observatorio de la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial en su IV edición, así como el Premio a las Buenas Prácticas que otorga la Unión Nacional de Jefes y Directivos de las Policías Locales (Unijepol), obtenido en 2015 por el Grupo

Artemis especializado en violencia de género, coincidiendo con el décimo aniversario de su creación, destacado especialmente.



Premios del Observatorio de la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (VI Edición)



A todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, entre ellas,  
**a las Policías Locales de toda España**  
por su trabajo en la atención a la violencia doméstica y de género

Madrid, 27 de Septiembre de 2010



## Organigrama del Cuerpo

Para observar con mejor perspectiva las capacidades y recursos internos se plasma el organigrama existente en el Cuerpo de Policía Local de Dénia:





6

# 6 IDENTIFICACION DE AMENAZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y FORTALEZAS (DAFO)

El análisis DAFO, también conocido como análisis FODA o DOFA, es una herramienta de estudio de la situación de una organización, en este caso la Policía Local de Denia, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades), con el fin de clasificar y sintetizar toda esta información de acuerdo con la finalidad del análisis estratégico: identificar esas cuatro variables de la propia organización policial y su entorno (Ayuntamiento y ciudad).

Del cruce del estudio de las mismas se derivan unas líneas estratégicas, que se concretan posteriormente en la definición de unos objetivos estratégicos.

Por último, es necesario tener en cuenta que el análisis DAFO es relativo (toma como punto de referencia otros cuerpos policiales u organizaciones); es indicativo (no proporciona criterios definitivos, sino que facilita información para la elaboración de las estrategias) y es determinado (se refiere a un periodo temporal y a unas circunstancias concretas) y es la base que servirá para

centrar el debate en los diferentes grupos de trabajo.

## **6.1. Debilidades: aspectos negativos de la organización o su entorno para hacer frente al futuro**

- Falta de visión integral de la organización policial dentro de la municipal y esta a su vez en un marco más amplio. Falta de coordinación y trabajo conjunto.
- Cumplimiento de sentencias judiciales sobre Responsabilidad Civil subsidiaria por parte del Ayuntamiento.
- Diseminación territorial y urbanística.
- Urbanizaciones periféricas alejadas, con dotaciones y equipamientos inadecuados. Carencia de infraestructuras básicas de tráfico: parkings, rondas perimetrales, vías ciclables con infraestructura separada y zonas peatonales reguladas con bolardos electrónicos.
- Cierta intoxicación en el ambiente laboral por parte de algunos sectores sindicales de la organización,

provocando confusión y desmotivación.

- Falta de formación de un sector de edad de la plantilla.
- Utilización “desenfocada” de una ínfima parte de la prensa y las redes sociales.



## **6.2. Amenazas: pronósticos negativos o tendencias negativas para la cohesión de la organización y su entorno, el desarrollo y la calidad de vida**

- Aumento de la tensión y crispación social y política.
- Funcionarios policiales de tipo “mercenario” y “terrorista”.

- Flujos urbanos con tendencia al colapso, especialmente en temporada estival.
- Niveles elevados de ruido y tráfico que deterioran la calidad de vida y la imagen de Dénia.
- Incremento de vulnerabilidad social, en particular, respecto de inmigración irregular y violencia de género.
- Aumento de conflictividad social y miedo al delito (intrusismo profesional, vandalismo, delincuencia juvenil, menudeo de droga, pequeños hurtos y robos...).
- Elevado número de viviendas deshabitadas, tendentes a ser objeto de usurpación.
- Acentuación de la precariedad del mercado de trabajo por la temporalidad, crisis mundial (económica y social).
- Conflicto multiétnico: el fenómeno de la inmigración (nuevas costumbres, formas de vida y valores) puede ser fuente de conflictos, si no va acompañada de un cambio cultural, la diversidad como valor y no como diferencia.
- Nuevas formas delictuales tales como el bullying, los cibercrimes, etc.

### **6.3. Fortalezas: elementos positivos que posee la organización y su entorno**

- Ciudad capital de la comarca de La Marina Alta y, por ende, sede de numerosos servicios públicos y privados importantes para la zona (administración de justicia, terminal portuaria, sanidad, universidad, eventos socio-culturales, etc.).
- Ciudad turística, que modula su crecimiento, imagen y sus flujos estacionales. Ciudad de servicios.
- Organización policial y ciudad referente de la zona desde Gandía hasta Benidorm.
- Voluntad de cambio hacia un servicio más próximo, preventivo y de mayor calidad por parte del sector más joven de la organización, en formación continua.



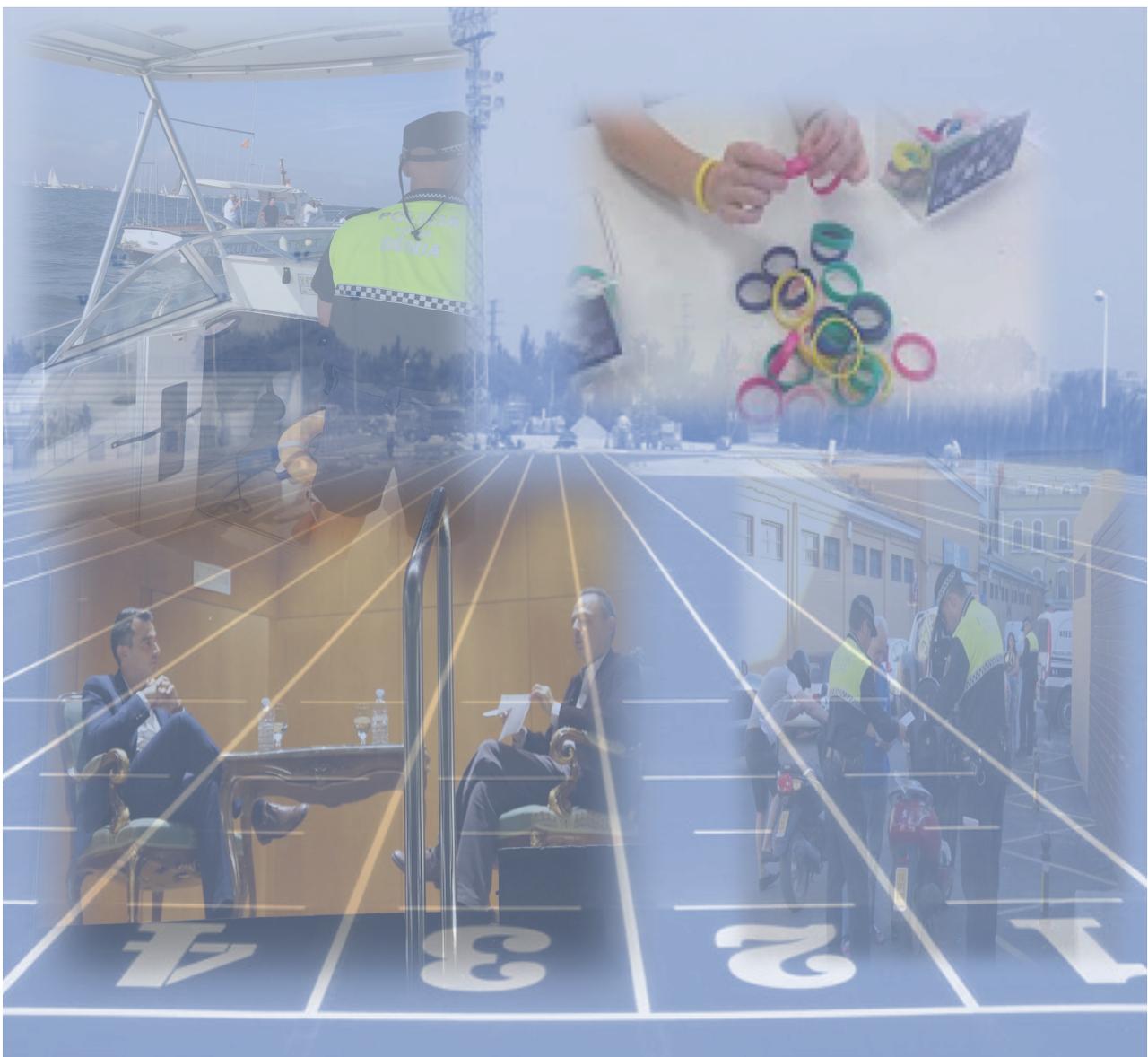
- Aumento en estos últimos ejercicios de la titulación académica y profesional de la plantilla, lo que sin duda redundará en un servicio mejor servicio al ciudadano.

### **6.4. Oportunidades: factores que son un potencial a desarrollar o tendencias que afectan positivamente a la cohesión organización y su entorno, el desarrollo y la calidad de vida**

- Edad de la plantilla y preparación para afrontar nuevos retos.
- Nivel de especialización de las unidades, y tamaño del Cuerpo policial.
- Capacidad económica del Ayuntamiento.
- Mejor percepción ciudadana y política de la Policía Local y de la necesidad de un servicio en mejora constante.
- Ciudad enlace con las Islas Baleares y nexo de unión entre la provincia de Alicante y Valencia (tren y carretera).
- Desarrollo de un Plan de Seguridad y Movilidad Urbana y ciudad de desarrollo sostenible, en fase de estudio y desarrollo.

- Incorporación de las nuevas tecnologías al funcionamiento de la Administración y la ciudad.
- Diversidad social creciente. Variedad de nacionalidades y culturas. No es

incompatible la consideración como amenaza y, a su vez, como oportunidad, dependerá de su evolución y de las políticas públicas que se apliquen.



## DAFO

DAFO					
-	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #D9E1F2;">DEBILIDADES</th> <th style="background-color: #D9E1F2;">AMENAZAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de visión integral de la organización policial dentro de la municipal y esta a su vez en un marco más amplio. Falta de coordinación y trabajo conjunto.</li> <li>Cumplimiento de sentencias judiciales sobre Responsabilidad Civil subsidiaria por parte del Ayuntamiento.</li> <li>Diseminación territorial y urbanística.</li> <li>Urbanizaciones periféricas alejadas, con dotaciones y equipamientos inadecuados. Carencia de infraestructuras básicas de tráfico: p�rkings, rondas perimetrales, vías ciclables con infraestructura separada y zonas peatonales reguladas con bolardos electrónicos.</li> <li>Cierta intoxicación en el ambiente laboral por parte de algunos sectores sindicales de la organización, provocando confusión y desmotivación.</li> <li>Falta de formación de un sector de edad de la plantilla.</li> <li>Utilización "desenfocada" de la prensa y las redes sociales.</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento de la tensión y crispación social y política.</li> <li>Funcionarios policiales de tipo "mercenario" y "terrorista".</li> <li>Flujos urbanos con tendencia al colapso, especialmente en temporada estival.</li> <li>Niveles elevados de ruido y tráfico que deterioran la calidad de vida y la imagen de Dénia.</li> <li>Incremento de vulnerabilidad social, en particular, respecto de inmigración irregular y violencia de género.</li> <li>Aumento de conflictividad social y miedo al delito (intrusismo profesional, vandalismo, delincuencia juvenil, menudeo de droga, pequeños hurtos y robos...).</li> <li>Elevado número de viviendas deshabitadas, tendentes a ser objeto de usurpación.</li> <li>Acentuación de la precariedad del mercado de trabajo por la temporalidad, crisis mundial (económica y social).</li> <li>Conflicto multiétnico: el fenómeno de la inmigración (nuevas costumbres, formas de vida y valores) puede ser fuente de conflictos, si no va acompañada de un cambio cultural, la diversidad como valor y no como diferencia.</li> <li>Nuevas formas delictuales tales como el bullying, los ciberdelitos, etc.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	DEBILIDADES	AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de visión integral de la organización policial dentro de la municipal y esta a su vez en un marco más amplio. Falta de coordinación y trabajo conjunto.</li> <li>Cumplimiento de sentencias judiciales sobre Responsabilidad Civil subsidiaria por parte del Ayuntamiento.</li> <li>Diseminación territorial y urbanística.</li> <li>Urbanizaciones periféricas alejadas, con dotaciones y equipamientos inadecuados. Carencia de infraestructuras básicas de tráfico: p�rkings, rondas perimetrales, vías ciclables con infraestructura separada y zonas peatonales reguladas con bolardos electrónicos.</li> <li>Cierta intoxicación en el ambiente laboral por parte de algunos sectores sindicales de la organización, provocando confusión y desmotivación.</li> <li>Falta de formación de un sector de edad de la plantilla.</li> <li>Utilización "desenfocada" de la prensa y las redes sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento de la tensión y crispación social y política.</li> <li>Funcionarios policiales de tipo "mercenario" y "terrorista".</li> <li>Flujos urbanos con tendencia al colapso, especialmente en temporada estival.</li> <li>Niveles elevados de ruido y tráfico que deterioran la calidad de vida y la imagen de Dénia.</li> <li>Incremento de vulnerabilidad social, en particular, respecto de inmigración irregular y violencia de género.</li> <li>Aumento de conflictividad social y miedo al delito (intrusismo profesional, vandalismo, delincuencia juvenil, menudeo de droga, pequeños hurtos y robos...).</li> <li>Elevado número de viviendas deshabitadas, tendentes a ser objeto de usurpación.</li> <li>Acentuación de la precariedad del mercado de trabajo por la temporalidad, crisis mundial (económica y social).</li> <li>Conflicto multiétnico: el fenómeno de la inmigración (nuevas costumbres, formas de vida y valores) puede ser fuente de conflictos, si no va acompañada de un cambio cultural, la diversidad como valor y no como diferencia.</li> <li>Nuevas formas delictuales tales como el bullying, los ciberdelitos, etc.</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de visión integral de la organización policial dentro de la municipal y esta a su vez en un marco más amplio. Falta de coordinación y trabajo conjunto.</li> <li>Cumplimiento de sentencias judiciales sobre Responsabilidad Civil subsidiaria por parte del Ayuntamiento.</li> <li>Diseminación territorial y urbanística.</li> <li>Urbanizaciones periféricas alejadas, con dotaciones y equipamientos inadecuados. Carencia de infraestructuras básicas de tráfico: p�rkings, rondas perimetrales, vías ciclables con infraestructura separada y zonas peatonales reguladas con bolardos electrónicos.</li> <li>Cierta intoxicación en el ambiente laboral por parte de algunos sectores sindicales de la organización, provocando confusión y desmotivación.</li> <li>Falta de formación de un sector de edad de la plantilla.</li> <li>Utilización "desenfocada" de la prensa y las redes sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento de la tensión y crispación social y política.</li> <li>Funcionarios policiales de tipo "mercenario" y "terrorista".</li> <li>Flujos urbanos con tendencia al colapso, especialmente en temporada estival.</li> <li>Niveles elevados de ruido y tráfico que deterioran la calidad de vida y la imagen de Dénia.</li> <li>Incremento de vulnerabilidad social, en particular, respecto de inmigración irregular y violencia de género.</li> <li>Aumento de conflictividad social y miedo al delito (intrusismo profesional, vandalismo, delincuencia juvenil, menudeo de droga, pequeños hurtos y robos...).</li> <li>Elevado número de viviendas deshabitadas, tendentes a ser objeto de usurpación.</li> <li>Acentuación de la precariedad del mercado de trabajo por la temporalidad, crisis mundial (económica y social).</li> <li>Conflicto multiétnico: el fenómeno de la inmigración (nuevas costumbres, formas de vida y valores) puede ser fuente de conflictos, si no va acompañada de un cambio cultural, la diversidad como valor y no como diferencia.</li> <li>Nuevas formas delictuales tales como el bullying, los ciberdelitos, etc.</li> </ul>				
+	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #D9E1F2;">FORTALEZAS</th> <th style="background-color: #D9E1F2;">OPORTUNIDADES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ciudad capital de la comarca de La Marina Alta, y por ende, sede de numerosos servicios públicos y privados importantes para la zona (administración de justicia, terminal portuaria, sanidad, universidad, eventos socio-culturales, etc.).</li> <li>Ciudad turística, que modula su crecimiento, imagen y sus flujos estacionales. Ciudad de servicios.</li> <li>Organización policial y ciudad referente de la zona desde Gandía hasta Benidorm.</li> <li>Voluntad de cambio hacia un servicio más próximo, preventivo y de mayor calidad por parte del sector más joven de la organización, en formación continua.</li> <li>Aumento en estos últimos ejercicios de la titulación académica y profesional de la plantilla, lo que sin duda redundará en un servicio mejor servicio al ciudadano.</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>Edad de la plantilla y preparación para afrontar nuevos retos.</li> <li>Nivel de especialización de las unidades, y tamaño del Cuerpo policial.</li> <li>Capacidad económica del Ayuntamiento.</li> <li>Mejor percepción ciudadana y política de la Policía Local y de la necesidad de un servicio en mejora constante.</li> <li>Ciudad enlace con las Islas Baleares y nexo de unión entre la provincia de Alicante y Valencia (tren y carretera).</li> <li>Desarrollo de un Plan de Seguridad y Movilidad Urbana y ciudad de desarrollo sostenible, en fase de estudio y desarrollo.</li> <li>Incorporación de las nuevas tecnologías al funcionamiento de la Administración y la ciudad.</li> <li>Diversidad social creciente. Variedad de nacionalidades y culturas. No es incompatible la consideración como amenaza y, a su vez, como oportunidad, dependerá de su evolución y de las políticas públicas que se apliquen.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ciudad capital de la comarca de La Marina Alta, y por ende, sede de numerosos servicios públicos y privados importantes para la zona (administración de justicia, terminal portuaria, sanidad, universidad, eventos socio-culturales, etc.).</li> <li>Ciudad turística, que modula su crecimiento, imagen y sus flujos estacionales. Ciudad de servicios.</li> <li>Organización policial y ciudad referente de la zona desde Gandía hasta Benidorm.</li> <li>Voluntad de cambio hacia un servicio más próximo, preventivo y de mayor calidad por parte del sector más joven de la organización, en formación continua.</li> <li>Aumento en estos últimos ejercicios de la titulación académica y profesional de la plantilla, lo que sin duda redundará en un servicio mejor servicio al ciudadano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad de la plantilla y preparación para afrontar nuevos retos.</li> <li>Nivel de especialización de las unidades, y tamaño del Cuerpo policial.</li> <li>Capacidad económica del Ayuntamiento.</li> <li>Mejor percepción ciudadana y política de la Policía Local y de la necesidad de un servicio en mejora constante.</li> <li>Ciudad enlace con las Islas Baleares y nexo de unión entre la provincia de Alicante y Valencia (tren y carretera).</li> <li>Desarrollo de un Plan de Seguridad y Movilidad Urbana y ciudad de desarrollo sostenible, en fase de estudio y desarrollo.</li> <li>Incorporación de las nuevas tecnologías al funcionamiento de la Administración y la ciudad.</li> <li>Diversidad social creciente. Variedad de nacionalidades y culturas. No es incompatible la consideración como amenaza y, a su vez, como oportunidad, dependerá de su evolución y de las políticas públicas que se apliquen.</li> </ul>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ciudad capital de la comarca de La Marina Alta, y por ende, sede de numerosos servicios públicos y privados importantes para la zona (administración de justicia, terminal portuaria, sanidad, universidad, eventos socio-culturales, etc.).</li> <li>Ciudad turística, que modula su crecimiento, imagen y sus flujos estacionales. Ciudad de servicios.</li> <li>Organización policial y ciudad referente de la zona desde Gandía hasta Benidorm.</li> <li>Voluntad de cambio hacia un servicio más próximo, preventivo y de mayor calidad por parte del sector más joven de la organización, en formación continua.</li> <li>Aumento en estos últimos ejercicios de la titulación académica y profesional de la plantilla, lo que sin duda redundará en un servicio mejor servicio al ciudadano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edad de la plantilla y preparación para afrontar nuevos retos.</li> <li>Nivel de especialización de las unidades, y tamaño del Cuerpo policial.</li> <li>Capacidad económica del Ayuntamiento.</li> <li>Mejor percepción ciudadana y política de la Policía Local y de la necesidad de un servicio en mejora constante.</li> <li>Ciudad enlace con las Islas Baleares y nexo de unión entre la provincia de Alicante y Valencia (tren y carretera).</li> <li>Desarrollo de un Plan de Seguridad y Movilidad Urbana y ciudad de desarrollo sostenible, en fase de estudio y desarrollo.</li> <li>Incorporación de las nuevas tecnologías al funcionamiento de la Administración y la ciudad.</li> <li>Diversidad social creciente. Variedad de nacionalidades y culturas. No es incompatible la consideración como amenaza y, a su vez, como oportunidad, dependerá de su evolución y de las políticas públicas que se apliquen.</li> </ul>				



*@policiadenia*

*#més prop de tu!*   

1987-2017  
**30** anys  
de la donapolicia



*#més prop de tu!*   

EUROPOLYB



Europeos de Policías y Bomberos

7



*#mascercadeti #mespropdetu*



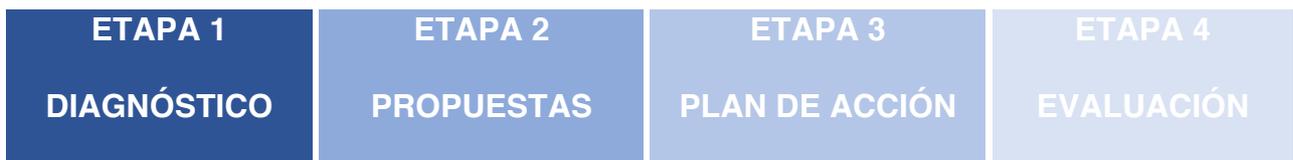
POLICIA LOCAL DÉNIA

2017 Año Intern  
Turismo S  
nacional D

# 7 LINEAS ESTRATEGICAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Realizado un exhaustivo análisis de la situación actual de la organización policial y su trayectoria durante estos diez años, sus debilidades, fortalezas y enorme potencial, tras ubicarla en el entorno con todas sus características y conocer los problemas con los que se

enfrenta el municipio y la propia Policía Local, y cuáles son sus causas, el presente apartado es clave en el presente PLeD, donde se desarrollarán los siete grandes bloques de trabajo a corto y medio plazo.



Como punto de partida del diagnóstico, cobra importancia el análisis de dos conceptos esenciales en un plan estratégico, la PLANIFICACION y la ESTRATEGIA.

PLANIFICACION es un plan general, metódicamente organizado, para obtener un objetivo determinado.

La ESTRATEGIA es un proceso regulable que asegura la decisión óptima en cada momento.

Encontramos las dos primeras razones que justifican el ¿Por Qué? de un Plan Estratégico: PROCESO-META. Dibuja la ruta a seguir para la consecución de un fin.



**ADAPTACIÓN-FLEXIBILIDAD.**

Contempla la adaptación del proceso a las contingencias que puedan producirse durante tal andadura.

Técnicamente un Plan Estratégico se fundamenta en las necesidades y expectativas, actuales y futuras, de todos

los interesados: internos (plantilla, Jefatura y políticos) y externos (ciudadanía, Instituciones relacionadas y proveedores); se nutre de la medición del rendimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación; y contempla los procesos de definición de objetivos, su traducción en planes de acción y la programación de su ejecución en el tiempo.



Por otra parte, un objetivo estratégico es la hipótesis sobre hasta dónde o adónde, es posible llegar con la organización. En este trabajo los objetivos se marcan a corto plazo (tres años) de manera que no debe perderse la perspectiva de la Jefatura de tener los trazos claros a medio y largo plazo.

En este sentido, y con la experiencia adquirida en estos diez años, es básico

establecer cinco líneas maestras sin las cuales no sería posible fijar objetivos a ningún plazo, siendo a todas luces inviables en su consecución. Por tanto, la planificación de la plantilla de personal (en número de componentes y profesionalidad, como ha quedado reflejado anteriormente), el análisis de puestos de trabajo (desde la RPT y llegando al detalle de cada puesto a ocupar por cada Policía Local) para su posterior evaluación de rendimiento a través de indicadores efectivos y la selección de personal son piezas clave en toda organización y deben desarrollarse metódicamente dentro del marco normativo existente.



La otra gran línea estratégica es el del trabajo del líder, el Jefe de Policía Local, quien desde las funciones ejecutivas y de dirección debe conducir, guiar, ser ejemplo y referente en su Policía, motivador, con claridad de ideas, participativo y equitativo. Una aseveración sencilla a priori, aunque ineludible, ardua y a su vez ilusionante en su desarrollo. Cabe señalar llegados a este punto que, por parte de la Dirección, la líneas y objetivos tratados en este nuevo Plan estratégico son un perfecto

### **7.1. MEJORA DE ÁREAS DEL AYUNTAMIENTO QUE APOYAN LA LABOR POLICIAL**

En ocasiones la labor de la Policía y la autoridad que representa se ve mermada por la falta de continuidad del informe, acta o denuncia iniciada por los agentes. Así las cosas, la lentitud o la pérdida de expedientes (por caducidad, no tramitación, etc.) desprestigian a la Policía y al Ayuntamiento de Dénia ya que los ciudadanos quieren que si existe una labor fiscalizadora ésta sea observada por todos de igual forma. Es un ítem clave para la consecución de un servicio de

cronograma de mi andadura en la Policía Local de Dénia y la consecución de los dos planes anteriores, siendo por tanto la concreción de mi visión de lo que debe ser el servicio público tan especial y esencial que prestamos a los ciudadanos. Es por tanto una apuesta firme, comprometida, ambiciosa e innovadora para adaptarse a las nuevas necesidades que la sociedad actual nos demanda.

Desarrollemos ahora los siete objetivos estratégicos fijados tras el análisis:

calidad, objetivo prioritario de esta Jefatura la interconexión y de flujo de información entre los Departamentos relacionados con la organización policial.

Aquellos que requerirían de mayor apoyo son:

- Departamento de Seguridad Ciudadana. Aumento al menos en dos el número de auxiliares administrativos adscritos al departamento para desarrollar la labor de negociado de multas, autorizaciones de OVP y otras cuestiones de policía administrativa, así como la gestión de expedientes a

través de programas informáticos de gestión policial.

- Brigada de Señalización de la Policía Local. Debe reforzarse este colectivo con el objetivo de desarrollar las labores propias, tales como pintura vial, reposición de señalización vertical, señalización de actos festivos y culturales, colocación y retirada de elementos canalizadores del tráfico, etc. En el mismo sentido por parte de la Dirección se implementará la creación de un cuadrante de servicio diario con el fin de obtener una mayor disponibilidad de estos efectivos.
- Departamento de Actividades y Licencias de la Concejalía de Urbanismo. Para la tramitación rápida y ágil de decretos de cierre de establecimientos, subsanación de defectos, control de las licencias y actividades fuera de la misma, y tramitación de expedientes sancionadores por infracciones leves a la ley de espectáculos públicos.
- Departamento de Recursos Humanos. Con el fin de satisfacer la óptima tramitación de todas aquellas

solicitudes referentes al personal de la organización policial se procurará dinamizar y reforzar los canales de comunicación entre ambos departamentos para una mayor eficiencia. En cualquier caso, se plantea para las cuestiones organizativas y de gestión de los recursos humanos propios la autonomía del departamento de Seguridad Ciudadana y Movilidad.



## **7.2. ADECUACION DE LA ORGANIZACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA CIUDAD**

Para un desarrollo óptimo de las funciones propias de la Policía Local de Dénia y en cumplimiento del vigente acuerdo plenario del año 2007 sobre ratio

contemplada para el colectivo policial, debe ir paulatinamente incrementándose la actual plantilla en cuanto al número de efectivos, realizando por un lado todos los ascensos posibles en las diferentes escalas y categorías de mandos intermedios, así como completando la escala básica en la categoría de Agente.



De igual modo y hasta la consecución de la cobertura total de las vacantes existentes en la actual plantilla, se prevé la llegada en la medida de lo posible de agentes de policía de otras demarcaciones en comisión de servicios con el fin de paliar del modo más inmediato posible esta puntual falta de efectivos, teniendo siempre como objetivo final la máxima calidad en el servicio ofrecido a los ciudadan@s, todo ello estará modulado por las tasas de

reposición en la Función Pública. El nuevo escenario económico en el que nos encontramos asegura que en el presente año las tasas de reposición se mantengan en un 100% para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad siempre que las administraciones cumplan con el techo de gasto y las restricciones presupuestarias marcadas por la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (LOEPSF).

### **7.3. IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS EN EL TRABAJO POLICIAL**

Llegados al punto de tener suficientes efectivos para los próximos diez años y contando con unas adecuadas dependencias, hay que procurar ir desarrollando soluciones técnicas y tecnológicas para mejorar la rapidez, la calidad y la supervisión del trabajo policial. Se ha renovado prácticamente en su totalidad el parque móvil sustituyendo la flota de vehículos en renting en el periodo 2015-2016, culminándose esta renovación durante los tres próximos ejercicios. De igual modo cabe destacar la adquisición en modalidad de cesión por parte de la

Administración de Justicia de dos motos acuáticas para reforzar el servicio de vigilancia marítima, así como la compra de dos vehículos Boogie UTV en sustitución de los anteriores quads para el servicio a pie de playa y un software de reconstrucción de accidentes.

Las posibles mejoras pueden ser especialmente:

- Sistema de cámaras de vigilancia CCTV. Tanto para vigilancia de edificios municipales como en casos de vía pública para prevención de delitos y seguridad ciudadana y de forma prioritaria tráfico. El primer caso es una realidad conseguida en el periodo entre el segundo plan estratégico y el actual, supervisándose desde la Central de Comunicaciones de la Jefatura de la Policía Local las imágenes de los edificios municipales. Visto el éxito de este servicio y teniendo como horizonte la mejora continua del servicio a ofrecer al ciudadano, encontrándose actualmente en fase de construcción el citado sistema en el Parque de Torrecremada. En éste sentido y con la mirada puesta en dotar de una mayor seguridad a los ciudadanos de Dénia,

se prevé la posibilidad de crear nuevas zonas de videovigilancia en vía pública donde por la alta afluencia de viandantes y acumulación de locales comerciales y de restauración, pudieran producirse toda clase de delitos contra las personas y el patrimonio principalmente.



- Posicionamiento GIS de las patrullas. Creación de un Mapa de patrullaje para conocer sus frecuencias, las zonas menos visitadas, en cumplimiento de las directrices establecidas por la Jefatura, con el fin de mantener reuniones posteriormente con comerciantes y vecinos, poniéndoles en situación del servicio desempeñado por la Policía Local con datos estadísticos reales sobre la mesa, dotando así de mucha más credibilidad y prestigio la labor policial.

Destacar que este servicio será una realidad durante 2017.

- Mapa GIS de señalización y conservación viaria. Con el fin de evaluar las posibles incidencias existentes para proceder a la reposición y remodelación por deterioro o falta de pavimento, pintura, señales y mobiliario urbano. Conocer y supervisar los puntos donde se instala nuevo material, en cuántas ocasiones se ha repuesto y el volumen de actuaciones e informes que sobre el mismo punto ha realizado la Policía.
- Programa ABSIS MAPAS. Una herramienta necesaria en la actualidad en las grandes ciudades. Con este sistema se implementa la creación de mapas delincuenciales para su estudio y posterior respuesta policial, así como el análisis de los denominados puntos negros en accidentes de tráfico, una de las grandes lacras de la sociedad actual.
- PDA's. Este es un proyecto relanzado en 2017 para informatizar la gestión de multas, informes de incidencias en servicios urbanos y las cuestiones más rutinarias como la información al

ciudadano sobre cualquier cuestión, etc. Se incorporará paulatinamente comenzando por la Unidad de Distritos y posteriormente al resto de unidades y servicios. En los vehículos, se incorporarán Tablet pc's.

- Reconstructor de accidentes de tráfico para la Unidad de Atestados. Para poder ofrecer al Juez y Fiscal una visión más clara del accidente con fallecidos, heridos graves o grandes daños. En el año 2017 se ha adquirido el software Virtual Traffic Solver, una herramienta que sin duda cumple sobradamente las expectativas de la Dirección. Posteriormente y a medida que su utilización sea una realidad consolidada, se completará este sistema con otros complementarios tales como reconstrucciones 3D de accidentes de tráfico para su defensa en juicio oral, tratamiento de imágenes vía satélite, etc.



- Cuadro de mando integral para la Jefatura. Para poder evaluar y supervisar la labor policial con datos reales. Es el último aspecto del Plan Local de Seguridad de Dénia, en periodo de conclusiones finales. Este programa indicador de servicios y seguimiento estadístico se pondrá en marcha en 2018.
- Dron. Incorporar a los medios técnicos existentes un sistema de captación de imágenes cenitales instantáneas mediante un vehículo aéreo no tripulado, para mejorar servicios de vigilancia tales como la prevención de incendios forestales, apoyo al servicio de vigilancia marítima, grandes concentraciones y eventos de gran afluencia de personas como manifestaciones y pruebas deportivas, mejora de la vigilancia del Parque Natural del Montgó y otros servicios que requieran este apoyo tecnológico.
- Estación meteorológica. Se ha implementado en 2017 la creación de una estación meteorológica gestionada por la Policía Local de Dénia, para la previsión de posibles inclemencias de carácter grave y así poder actuar con la mayor celeridad posible minimizando al máximo las probables consecuencias.
- Programa de Gestión Policial. Adquisición del software de gestión policial de última generación VINFOPOL, para una mejor gestión integral de los recursos administrativos de la organización.
- Otros medios: Báscula móvil de pesaje de vehículos de gran tonelaje y adquisición de tarjeta de control de tacógrafo digital para el control del transporte que discurre por nuestro término municipal, dotación de un furgón de Atestados totalmente equipado para desempeñar sus funciones con la mayor calidad y



proximidad posible, refuerzo de al menos otro aparato etilómetro digital para la medición del grado de impregnación alcohólica, test de drogas en la conducción, ...

Como mejora tecnológica y estrechamente relacionada con el siguiente apartado ha sido la ampliación y mejora del programa SIAPOL (Sistema integrado de actuación policial) de la editorial Thomson Reuters Aranzadi, como base de datos legislativa y operativa actualizada de homogeneización de actuación policial.

#### **7.4. FORMACIÓN CONTINUA Y ESPECÍFICA DE LOS EFECTIVOS POLICIALES**

La demanda social cada vez más exigente en cuanto a calidad en el servicio público se refiere, obliga sin ningún género de dudas a las organizaciones policiales a estar inmersas en un obligado clima de formación continua y mejora de las habilidades sociales de sus integrantes. A estos parámetros es necesario unir los constantes cambios normativos, la

diferenciación de los Mandos en su formación, y en última instancia, la “cultura profesional de la policía” que se crea.

No es suficiente la búsqueda personal de cada miembro de la organización para formarse en materias concretas por su relación con el destino al que pertenece o por la pretensión que éste pueda tener de ingresar en uno u otra unidad del Cuerpo o simplemente por curiosidad profesional. En este sentido tampoco completan esta necesidad los cursos ofertados por diferentes organismos (sindicatos, universidades, ONG's, administraciones, etc.) puesto que contemplan sus propios objetivos formativos, lejos de crear planes formativos especializados y creados bajo las necesidades de una organización en concreto.

Por tanto, toda esta diversa y variopinta oferta formativa debe ser completada con aquellas cuestiones concretas que afectan al Cuerpo de Policía Local de Dénia y sus necesidades, su Ayuntamiento, su municipio y sus servicios propios.

Se diseñará un programa de formación que atienda específicamente los objetivos

de la Jefatura para con el servicio. En este se distinguirá la formación para mandos y las unidades específicas: comunicaciones y atención al público, protección a la familia y diversidad social, tráfico transportes y movilidad urbana, táctica policial, defensa personal, seguridad ciudadana, policía judicial, policía de proximidad, medio ambiente, policía turística, etc.

Cabe destacar que algunas de las áreas formativas ya han gozado de un periodo formativo inicial durante 2015 y 2016.

En estos años se han establecidos las siguientes líneas de formación:

- Educación Vial: Cada dos años se celebran las Jornadas de Educación y Seguridad Vial Ciudad de Dénia, siendo las ultimas su 3ª Edición en 2015.



- Jornadas Formativas de Derecho Penal. Últimas ediciones celebradas consecutivamente en la Marina de Denia en los años 2014 y 2015, con una más que notable acogida con el consiguiente prestigio que conlleva para la organización.



- IVASPE: Se han asumido diferentes cursos del Plan Formativo de la Generalitat poniendo a disposición la sede y material para el profesorado: inspección de establecimientos, imagen de los servicios policiales, policía administrativa, táctica policial.
- Cursos especializados y monográficos: Curso de soporte vital básico y desfibrilación para los agentes de la policía local, curso "Violencia en centros escolares y actuación policial", Actuaciones en

Documentoscopia, Dirección de festejos taurinos, Cursos de conducción de vehículos policiales de dos ruedas, etc. Para los próximos años se implementará un Plan de Formación Continua Municipal destinado a los integrantes del cuerpo de la Policía Local, diverso en sus materias y adaptado a las necesidades propias en consonancia con las directrices de la Jefatura.

## **7.5. GESTIÓN ESTRATÉGICA, SISTEMA DE CALIDAD E IMAGEN**

En multitud de ocasiones, todos hemos escuchado la palabra "CALIDAD" con diferentes interpretaciones y valoraciones. Aunque somos muchos los que estamos inmersos en programas y sistemas para la mejora de la calidad de nuestros servicios, es necesario despejar algunas dudas y descubrir cómo se pueden aplicar SISTEMAS DE CALIDAD o de CALIDAD TOTAL en una institución pública como son los Servicios de Policía. Un sistema de calidad en un servicio público se debe conseguir con la participación de todos los actores críticos que inciden en la mejora del servicio. Estos actores son: Los Ciudadanos con su participación

colectiva o individualizada, los responsables políticos con su liderazgo y apoyo, y los empleados públicos.

En la seguridad local han sido dos las experiencias que dieron inicio al camino de la calidad en los servicios policiales: las desarrolladas por la Policía Local de Alcobendas, basadas en el modelo EFQM (European Foundation Quality Management), y por la Policía Local de Valladolid, certificada a través de la Norma ISO (Internacional Standardization Organization); en ambos casos la fidelidad a estos modelos se ha logrado mantener hasta la actualidad.

En estos últimos años, algunas otras plantillas han optado por certificar su calidad a través de modelos estándar, como Fuengirola (Málaga) con certificado ISO de Sistema de Gestión de Emergencias y certificación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008, así como Getxo (Vizcaya), Castellón, Estepona (Málaga), y Don Benito (Badajoz) con la misma certificación entre otras.

Otras organizaciones policiales sin embargo se han decidido a implantar "prácticas de calidad" en algunos casos

muy consolidadas, aunque sin decidir su acreditación a través de los modelos existentes.

En nuestro caso y tras su oportuna tramitación se consiguió la certificación SICTED (calidad turística en destinos) el 8 de abril de 2014, en una decidida apuesta por un servicio de calidad y buenas prácticas ambientales.

Tras más de una década, sigue existiendo un creciente interés de los Responsables Municipales de Seguridad para impulsar políticas de calidad en la Seguridad Local, prueba de ello es la continua adhesión a este tipo de certificaciones de un alto porcentaje de organizaciones policiales de carácter local, desapareciendo esa inicial desconfianza hacia los modelos de calidad generalistas, que si bien parecían contemplarse como sistemas alejados de la especificidad de las Policías Locales, ha quedado patente que se consideran instrumentos verdaderamente útiles para la mejora de estos servicios.

Desde esta perspectiva estratégica, las Políticas Locales de Seguridad se inspiran en los siguientes principios básicos: prevención, integralidad y

transversalidad, proximidad, participación ciudadana, solidaridad con las víctimas de la inseguridad, no discriminación, cooperación, modernización y calidad.



El establecimiento de un sistema de estándares permite establecer una evaluación cualitativa y cuantitativa de la Policía Local, ya que, además de permitir la definición de los puntos fuertes y débiles del servicio y las áreas de mejora, también permite realizar una puntuación cuantitativa, para comprobar el nivel de calidad alcanzado.

### **7.5.1. Banco de Buenas Prácticas**

Es conveniente destacar algunas prácticas desarrolladas en otros Cuerpos de Policía Local que ejemplifican la tendencia a la mejora y que, a día de hoy, siguen sirviendo como inspiración y

posible aplicación en el Cuerpo de Policía Local de Dénia:

- Procedimiento de Intervención individual en los casos de Absentismo Escolar de la Policía Local de Chiclana de la Frontera. Este procedimiento es un protocolo que recoge la forma de actuación del “Equipo Municipal en materia de Absentismo Escolar”, donde la Policía Local juega un importantísimo papel en la prevención y mediación de los conflictos observados, una vez se han llevado a cabo todas las intervenciones tutoriales necesarias para regulariza la asistencia a clases por parte de los menores, sin haberse logrado ese objetivo.
- Agente Tutor de la Policía Local de Alcobendas. La experiencia se inició en junio de 2010 en Alcobendas, por la Unidad de protección del menor de la Policía Local, con el objetivo general de mejorar la convivencia en el entorno escolar, detectando y previniendo conductas antisociales, que puedan perturbar el normal funcionamiento de la Comunidad Educativa y tratar de resolver los problemas proponiendo soluciones de carácter multidisciplinar,

aplicando técnicas de mediación.

- Campaña “Peatón de tí depende”. Esta iniciativa promovida por la Policía Local de Castellón forma parte del contenido de un blog sobre Seguridad Vial, creado en 2007 en una apuesta decidida por introducir las nuevas tecnologías en la labor policial con el impacto informativo que conlleva dada su prácticamente instantánea difusión y posterior repercusión en la sociedad.
- Proyecto “HERA”. El Grupo Gamma de la Policía Local de Valencia especialista en delitos relacionados con la violencia de género, se adhirió en 2012 al proyecto Hera (<http://www.heraproject.eu/>) financiado con fondos europeos en un 80% y municipales en un 20%, para combatir esta lacra social.
- La Unidad de Policía Judicial de la Policía Local de Zaragoza. Fue creada en 2009 contando en la actualidad con una notable estadística en esclarecimiento de los delitos de su competencia.

- Policía Local de Almansa: “Urbanizaciones Seguras”. Incluido en el Plan Local de Seguridad derivado del denominado Proyecto Mercurio.
- Puertollano: “Ciudad limpia, ciudad tuya”. Mediante esta campaña, el Ayuntamiento de Puertollano ha instalado ocho piezas gráficas en los mupis urbanos. Desde ellas se lanza un mensaje exclusivamente tipográfico, directo y proactivo, que invita a la colaboración ciudadana, así como a visitar el microsite de campaña. Esta actuación integral tiene como uno de sus pilares más importantes a la Policía Local en sus labores informativas, preventivas y de cumplimiento de las ordenanzas municipales.

#### **7.5.1.1 El Banco de Buenas prácticas de la Policía Local de Dénia**

Es un verdadero orgullo como Jefe de la Policía Local de Denia hacer realidad este epígrafe dentro del presente Plan estratégico, ya que, tras el desarrollo paulatino de las líneas y objetivos estratégicos de los planes anteriores, estamos en disposición en 2017 de crear

nuestro propio banco de buenas practicas el cual se detalla a continuación:

- Unidad Artemis contra la violencia de género de la Policía Local de Dénia. El pasado año 2015 esta Unidad cumplió el décimo aniversario de su creación y como es obvio, ha ido mejorando a cada paso que ha dado. En la actualidad su reconocimiento a nivel estatal está más que contrastado, siendo una de las unidades especializadas en violencia en el ámbito familiar más prestigiosas de España. Tanto es así, que ha recibido premios tan meritorios como los ya citados Premio Mérito a la Seguridad Pública de los IV Premios de Seguridad y Emergencias en 2009, el otorgado en 2010 por el Observatorio de la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial en su IV edición, así como el Premio a las Buenas Prácticas obtenido en 2015 que otorga la Unión Nacional de Jefes y Directivos de la Policías Locales (Unijepol).

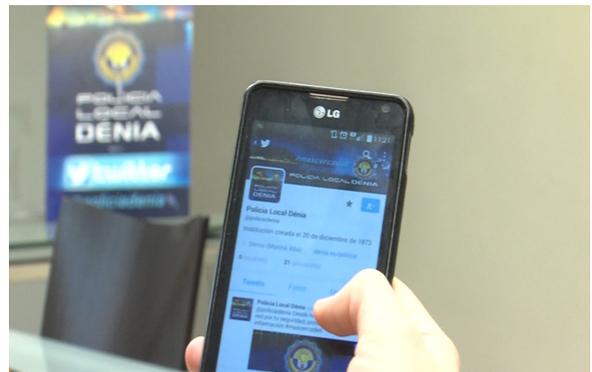


- Oficina Virtual. Gracias a la creación de la oficina virtual a la que se puede acceder desde la web de la Policía Local, las personas que hayan perdido documentación o sus pertenencias podrán tramitar sus denuncias desde el ordenador con tan sólo rellenar un pequeño formulario. De igual manera para profesionales, se podrá acceder a diligencias, atestados, partes de accidente y citaciones.

El objetivo de este nuevo sistema, es que los usuarios ahorren tiempos de espera cuando se desplazan a la Jefatura de la Policía Local de Dénia, así como eliminar burocracias y trámites en las oficinas.

- Información al ciudadano sobre buenas prácticas medioambientales. En cumplimiento del compromiso

adquirido en 2014 con la Certificación SICTED de calidad en destinos turísticos.



- Adhesión a la campaña Carta Europea de la Seguridad Vial. La Carta Europea de Seguridad Vial, dirigida por la Comisión Europea, es la mayor plataforma sobre seguridad vial de la sociedad civil. Más de 2300 entidades públicas y privadas se han comprometido con la Carta y han llevado a cabo acciones e iniciativas



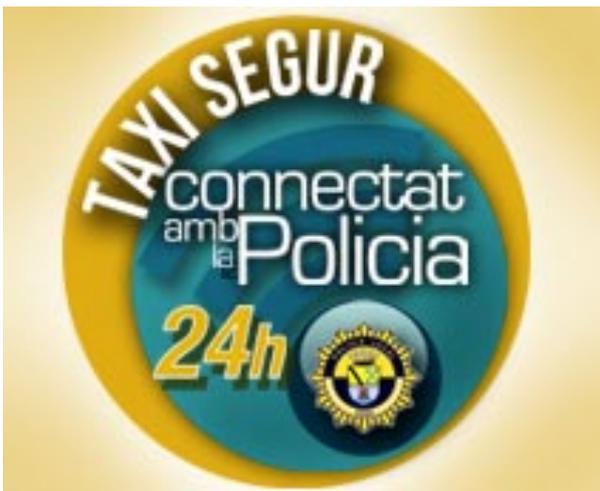
de seguridad vial dirigidas a sus miembros, empleados y al resto de la sociedad civil.

- Formación de conductores de Ciclomotor Permiso Conducción AM. Esta iniciativa formativa inició su andadura en 2001. La organiza el departamento de Educación Vial de la Policía Local de Dénia con la presencia de alrededor de unos 50 jóvenes entre 14 y 16 años, para la obtención del permiso AM para conducir ciclomotores. Para ello completaron una parte teórica durante aproximadamente un mes, completando su formación con clases prácticas que les fueron impartidas por las diferentes autoescuelas del municipio, las cuales adheridas a este proceso formativo ofrecen descuentos a sus alumnos en concordancia con lo estipulado en el convenio con el Ayuntamiento de Dénia.



- Campaña 25 de noviembre. Campaña de concienciación de carácter anual y de recordatorio del Día Internacional contra la Violencia de Género, donde el Unidad Artemis especializado en la lucha contra la violencia de género, imparte charlas en los Institutos de enseñanza secundaria sobre la problemática de este tipo de sucesos. Dentro de estas iniciativas por parte de dicha Unidad cabe destacar las reuniones anuales con los Centros de Salud de la localidad donde a través del denominado “brainstorming”, se intercambian datos estadísticos y se implementan mejoras para el tratamiento de las víctimas de violencia en el ámbito familiar y su posterior tramitación en sede judicial.

- “A Denia, TAXI SEGUR”. Campaña divulgativa sobre el intrusismo profesional en el mundo del transporte de viajeros en taxi, así como informativa sobre la utilización de este medio en la ciudad de Denia y la conexión de este servicio con la Policía Local las 24 horas.



- Consejos para el uso responsable de los productos pirotécnicos. Iniciativa a todas luces necesaria, importantísima y de carácter anual previa a las fiestas falleras debido a la existencia en la ciudad de Denia de 11 comisiones, las cuales manejan este tipo de productos debidamente regulados por la normativa específica.

- Campaña de la Bicicleta. Orientada a los más pequeños en los centros escolares en la cual participan alrededor de 600 alumnos y dentro de las competencias desarrolladas por la Policía Local en materia de Educación y Seguridad Vial, tiene lugar anualmente durante el curso escolar siendo la próxima la XIII edición.

- Redes Sociales. Era necesario para una organización proactiva como la Policía Local de Dénia la puesta en marcha del intercambio de información con los ciudadanos a través de las principales redes sociales. Por este motivo, el 30 de diciembre de 2015 se lanzó el primer tweet con el hashtag #mascercadeti #mespropdetu, contando en la actualidad con cerca de 800 seguidores, así como en 1 de julio de 2016 poniéndose en marcha nuestra andadura en Facebook y nuestro canal de YouTube.



- Calendario Solidario. En colaboración con la Asociación Pro-Animal, la Policía Local de Dénia ha participado en la elaboración de un calendario solidario para recoger fondos para la lucha contra el maltrato y abandono animal, con un gran éxito de acogida en la localidad.



- Campaña de concienciación de los propietarios de mascotas. En 2016 y ante la problemática denunciada por multitud de ciudadanos y observada en sus labores de prevención por la propia Policía Local, la Concejalía de Seguridad Ciudadana lanzó la campaña “Dénia sin cacas se ve mucho mejor”, sobre recogida de excrementos en las vías públicas por parte de los propietarios de animales de compañía, con un éxito

incontestable hasta el punto de obtener la empresa creadora de la misma SAPRISTI dos premios, el primero el Gato de Plata obtenido en los premios La Lluna de la publicidad valenciana y el segundo galardón el premio Agripina a la mejor campaña publicitaria exterior.

- Campaña temporada estival 2016. Tras los últimos años de cierto ostracismo debido a las dificultades económicas y presupuestarias adolecidas, la Concejalía de Seguridad Ciudadana y Movilidad lanzó el 1 de julio un atractivo paquete de medidas para proteger al turismo visitante de la ciudad durante la época estival de gran repercusión mediática y rotundo éxito. Se implementó una campaña de difusión en redes sociales de varios videos promocionales de la labor de la Policía Local de Dénia en sus labores de prevención y proximidad, a través de sus actualizados canales de difusión Twitter, Facebook y YouTube. Destacar entre todas ellas la campaña de seguridad en playas mediante la puesta a disposición de las familias visitantes unas pulseras de colores para facilitar la localización de los menores en caso de extravío, servicio

que debido a su enorme calado han incorporado a sus servicios otros muchos cuerpos de policía de la Comunidad Valenciana.

- Jornadas sobre integración de la mujer en la Policía. Celebrada el pasado día 24 de febrero. La jornada, según pretende abordar la situación socio laboral de la mujer policía ayer, hoy y a medio plazo, las nuevas previsiones normativas de la ley de Coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana y, sobre todo, “poner el acento en que la equidad y la igualdad en el seno de la Policía Local” son las claves con las que mejor se puede entender la proyección del modelo de la policía local.



- Campañas de concienciación ciudadana. Además del catálogo de buenas prácticas mencionado, destacan también campañas informativas puntuales tales como prevención en niños, en el lugar de trabajo, prevención contra las agresiones sexuales, solidaridad con los demás, prevención de robos en domicilios y hoteles, malos tratos, drogadicción, normas de autoprotección en el comercio, al circular por la calle, protección del vehículo, actuaciones en situaciones de emergencia, actuaciones contra el terrorismo, vivienda, consejos para ir a la playa y para navegar por internet, entre otros.

### **7.5.2. Carta de Servicios y hojas de reclamaciones**

Con la consecución de la Certificación SICTED de calidad en destinos turísticos en 2014 se introdujeron importantes cambios en la Unidad de Atención al Público poniendo a disposición del usuario de cualquier servicio policial un Libro de Reclamaciones, sugerencias y

quejas debidamente supervisado por la Jefatura, manteniéndose la gestión directa de quejas de intervenciones de los agentes por parte del Intendente Principal-Jefe, atendiendo personalmente al reclamante; de igual forma, las quejas escritas que entran por registro de entrada y participación ciudadana. Estas novedades no hacen más que reforzar la idea de un servicio más proactivo, próximo y de la mayor calidad posible, línea maestra de este y sus sucesivos planes estratégicos.

Se hace ineludible pues tras este periodo de adaptación al sello de calidad anteriormente mencionado, la puesta en marcha de una Carta de Servicios dirigida a informar al ciudadano de sus derechos en la atención recibida y tiempos de respuesta de algunos servicios más importantes. Dicho documento se encuentra en fase de estudio y tramitación. A nivel comarcal, dada la presencia de esta organización policial en la comisión comarcal de Seguridad Local COMARPOL, podemos avalar con total seguridad que la novedosa Carta de Compromisos Comarcal de la Marina Alta en materia de Seguridad verá la luz durante la vigencia del presente documento.

### **7.5.3. Imagen Corporativa**

Desde la redacción del primer PleD en 2008, esta organización con la Dirección en cabeza apostó por la consecución de una imagen seria y profesional. En la actualidad, con muchísimas luces y algunas sombras podemos entibar que se ha conseguido. Hecha esta afirmación, la cuestión de la imagen corporativa no se detiene en este punto, sino que seguirá avanzando hacia mayores cuotas de consolidación, ya que en el mundo actual nadie puede negar que la información visual es el canal de recepción más utilizado. Sigue la decidida apuesta de la Dirección por continuar por esta exitosa senda. La unidad de criterios y la protocolarización del servicio policial ha de ser una realidad constante, así pues, se siguen elaborando documentos tales como la relación codificada de infracciones, documentación sobre temas locales actualizados (grupo V) para los aspirantes a Policía, las memorias anuales, material de oficina con los logos corporativos, así como la unificación de portadas de atestados y documentos de trabajo que han ofrecido una mejor imagen (junto con las jornadas de seguridad vial y local).

Tras estos diez años andadura en la Jefatura se han implementado multitud de documentos descriptivos sobre elaboración de campañas de prevención, jornadas, etc., que en la actualidad se encuentran al alcance de cualquier usuario en la web y los demás canales de comunicación de la Policía Local de Dénia.



### 7.5.3.1 Novedades

En el presente documento y consolidada la imagen de la organización, se proponen las siguientes novedades:

- El diseño de nuevos distintivos de brazo para las unidades existentes y las de nueva creación dentro del organigrama de la Policía Local.
- La instalación de nuevos adhesivos, banners y logos en los vehículos policiales.
- Dotación y cambio a nueva uniformidad para proyectar una imagen más cohesionada.
- La denominada Policía Turística con el fin de atender e informar a cualquier destinatario de un servicio policial en los idiomas de uso más común.
- Entrar a formar parte del Fórum Español para la Prevención y la Seguridad Urbana (FEPSU) y en algún proyecto europeo.
- Proyectar la entrada en algún proyecto internacional de Turismo Seguro como el Proyecto “2017. Año Internacional del Turismo Sostenible para el Desarrollo” de la World Tourism Organization.
- Colaborar con alguna asociación de personas con discapacidad.
- Liderar la Comisión Comarcal de Seguridad Local COMARPOL.
- Creación de un Gabinete de prensa y protocolo propio para mayor difusión de las actuaciones más relevantes y

participar en los medios de comunicación locales (radio y televisión) con mayor asiduidad.

- Inauguración de la Plaza de la Policía Local de Dénia (escultura de Antoni Marí).
- Participar en un cupón de la ONCE con nuestra imagen corporativa.

#### **7.5.4. Museo de la Policía Local de Dénia**

Además de servir para la cohesión e identificación de los integrantes de la organización, tras años de intenso estudio de este cuerpo policial, es un excelente momento para relanzar y mejorar la imagen de la Policía Local de Dénia, cuya creación se fija en 1873, con el inicio del proyecto de creación del Museo de la Policía Local de Dénia, habida cuenta de que, tras el trabajo realizado por la Dirección en el 140 su aniversario, existe un amplio e interesante compendio de material físico, gráfico y documental sobre este casi siglo y medio de existencia de la institución.

Para la consecución de este objetivo tan importante para la imagen del cuerpo, y una vez dotado de las piezas adecuadas,

se propone la participación en representación de la Policía Local de Denia en eventos como el Classic Revival Racing de motocicletas clásicas.



#### **7.5.5. 1987-2017. 30 anys de la 1ª Dona Policía**

Es una apuesta decidida por parte de la Jefatura la celebración de todas las efemérides relevantes de la Policía Local de nuestro municipio. Pasada una década desde mi incorporación a esta organización se han producido diversos actos de celebración relacionados con esta institución tales como el 140

aniversario de la creación del cuerpo y el 10º Aniversario de la creación de la Unidad Artemis. En el curso actual no podíamos dejar pasar un acontecimiento tan relevante como la entrada a la Policía Local de Dénia de la primera mujer en el año 1987. Se trata de Dña. Enriqueta Borràs Faus, la primera mujer que se incorporó al cuerpo de la Policía Local de Dénia ahora hace 30 años.

Durante el acto pudimos conocer de su propia experiencia, como “en un cuerpo tan masculinizado en aquel entonces irrumpió una mujer que tuvo que demostrar que podía realizar las mismas funciones que sus compañeros y que, por tanto, tenía los mismos derechos y oportunidades que ellos”. Cabe destacar que esta efeméride tuvo una espectacular acogida donde participaron otros cuerpos policiales, entidades de todo tipo y público en general.



1987-2017

30 anys  
de la 1a  
donapolicia



POLICIA  
LOCAL  
DÉNIA

## **7.6. MEJORA DE LA SEGURIDAD LOCAL**

Hasta el momento y como consecuencia del desarrollo de los anteriores planes estratégicos, el Ayuntamiento de Dénia a través de su Policía Local ha participado en numerosos planes de seguridad tanto propios como firmados mediante convenios de colaboración con el Ministerio del Interior, la Administración de Justicia de Menores, coordinación policial con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la realización de controles de seguridad ciudadana, policía judicial y seguridad vial, charlas en centros escolares, confección del Plan Local de Seguridad de Dénia, campañas divulgativas, adhesión a la Carta Europea de Seguridad Vial, entre otros.

Hecho el oportuno resumen a grandes rasgos, sin duda y con la mirada puesta en conseguir mayores cuotas de seguridad en nuestro municipio, además de lo expuesto, por parte de la Dirección se proponen las siguientes líneas de mejora:

### **7.6.1 Creación de nuevas Unidades**

- Creación de la figura del Agente Tutor atendiendo a lo dispuesto en el Programa de Colaboración de la Federación Española de Municipios y Provincias derivado de la Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 y el Plan de Acción que lo desarrolla. El Programa Agente Tutor es un servicio de la Policía Local especializado en la promoción del respeto a los derechos de la infancia y su intervención se concentra en el ámbito de la prevención y la protección del menor, en estrecha colaboración con la comunidad educativa y en coordinación el resto de profesionales de la red de recursos municipales.
- Creación de una Unidad de custodia y vigilancia de edificios e instalaciones municipales para dotar de la mayor cobertura al patrimonio local y asegurar el control de accesos y el buen funcionamiento de las instalaciones.

- Creación de la Unidad de Protección Animal, donde en un futuro se prevé la incorporación de un can para la detección de drogas y controles de seguridad ciudadana.
- Creación de la Unidad de Seguridad Ciudadana, de prevención de los delitos contra el patrimonio y el ornato público y de Caballería, éste último para dotar de este nuevo servicio de vigilancia al litoral y todas las zonas más rurales de nuestro término municipal.
- Creación de la Unidad de Tráfico, Transportes y Movilidad, donde quedarán encuadradas las actuales unidades de atestados y motoristas de tráfico.
- Fijar y aumentar en número la Unidad de Vigilancia Marítima dotándola de una nueva imagen corporativa, para conseguir asignar un total de 6 agentes a la misma, con el objetivo de dar mayor y mejor cobertura a los

numerosos eventos organizados en el mar.

- Ampliación la Unidad ARTEMIS a Unidad de Protección Familiar. Se trata de dotar a esta unidad de un mayor número de efectivos con el fin de asumir las competencias en la investigación de todos los delitos en el ámbito familiar y los relacionados con menores. Esta ampliación de competencias debe ser aprobada en la Junta Local de Seguridad.
- Actualizar la Unidad de Barrio y Proximidad, adscribiendo más efectivos para dar un servicio más proactivo, preventivo y próximo al ciudadano en todos los barrios de la ciudad.



## 7.6.2 Mejoras en Seguridad Pública y Policía Asistencial

- Desarrollo del Plan Local de Seguridad en fase de estudio y tramitación.
- Obtención de un Puesto de Mando Avanzado (PMA) para las actuaciones en incendios y grandes eventos.
- Aprobar el Plan Municipal de Emergencias, Incendios Forestales, Riesgo de inundaciones i los Protocolos de Emergencia en caso de accidentes con Mercancías Peligrosas.
- Oficina de Mediación Policial, programa de prevención criminal y resolución de conflictos privados (dentro del Plan Local de Seguridad).
- Incorporación de un Plan Urbanístico con informes criminológicos de prevención situacional para confeccionar medidas de mejora de la

seguridad ciudadana en futuras urbanizaciones del término municipal. Con ello se conseguirá una prevención situacional del delito.

- Implantación de una línea telefónica 900 gratuita y anónima para la recepción de denuncias sobre casos de “bullying” y “ciberdelitos” ocurridos en los centros escolares, con un sistema de grabación para mayor seguridad jurídica.
- Plan X2, para multiplicar al doble las actuaciones policiales. Esta propuesta es un gran reto asumido por parte de la Jefatura que deberá vencer el gran talón de Aquiles de toda organización policial, la desmotivación.
- Realización de una encuesta de valoración del servicio policial y de percepción subjetiva de la seguridad (dentro del Plan Local de Seguridad).
- Mejora de la colaboración e información recíproca con las

empresas de seguridad privada presentes en el municipio (transportes de dinero y joyas de bancos, cajas y otros establecimientos; partidos de fútbol; Puerto comercial y deportiva de Dénia; empresas, etc.

- Creación de un calendario anual de autorización de grandes eventos.

### 7.6.2 Mejoras en Seguridad Vial

- Construcción de un Parque de Educación Vial sobre terrenos de titularidad municipal subvencionado mediante convenio de colaboración con entidades colaboradoras. Este proyecto promete ser pionero en la Comarca de la Marina Alta y sería referente de las demás Policías Locales del entorno, así como de otras entidades. En un futuro y una vez en funcionamiento, se estudiará la posibilidad de regular su funcionamiento mediante una ordenanza fiscal para su posterior mantenimiento y mejora.



- Pintura vial en los pasos de peatones más transitados con mensajes sugerentes para captar la atención del viandante y así conseguir que preste atención al tráfico y no al teléfono móvil.
- Aprobar una nueva ordenanza de tráfico y uso de la bicicleta. En esta nueva ordenanza se estudiará la posibilidad de incluir un nuevo proyecto basado en la proactividad y la segunda oportunidad dejando a un lado la sanción coercitiva en primera instancia; de este modo, todos aquellos infractores a las normas de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sancionados por la comisión de alguna infracción y que lo soliciten debidamente, de forma expresa y

por escrito, tendrán la posibilidad de canjear la cuantía de la misma por un curso de reeducación impartido por los profesionales de la Policía Local de Dénia en sus instalaciones.

- Creación de la “Escuela de Educación Vial” en donde profesionales y policías locales elaborarán los programas necesarios para impulsar las medidas re educativas descritas en el apartado anterior, en donde profesionales y policías locales elaborarán los programas necesarios para impulsar las medidas reeducativas arriba indicadas. Igualmente, la Escuela de Educación Vial impartirá charlas a los colectivos de vecinos que lo soliciten, o bien el Ayuntamiento estime conveniente. La Escuela de Educación Vial, que estará integrada por miembros del colectivo de la Policía Local de Dénia, será competencia del Alcalde o Concejál en que delegue, y bajo la supervisión técnica del Jefe de la Policía Local.

- Cumplimiento de los compromisos concretos de la Carta Europea de Seguridad Vial (2010-2013): en especial, caminos seguros escolares y cámaras de tráfico urbanas.

## **7.7. COHESIÓN DE LA PLANTILLA Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL**

La cohesión de una organización no es una cualidad constante, sino una variable en el que el grupo puede alcanzar distintos valores en el transcurso del tiempo en función d otras variables de las cuales es dependiente.

En una mirada retrospectiva hacia el primer plan estratégico de 2008 donde nos encontrábamos en una ratio de 96 efectivos conviene analizar la andadura de nuestra organización bajo la posición fijada por esta Dirección de perseverar en la mínima pérdida de efectivos habida cuenta de los negativos efectos de la acerada crisis económica y social vivida durante estos casi diez años. Con todo ello, la plantilla ha logrado mantenerse por encima de los 96 efectivos como cota mínima durante el periodo negativo más intenso alcanzando incluso el centenar en 2012 para retroceder hasta los 92

integrantes en la actualidad. En cualquier caso, estos datos estadísticos han sido modulados por jubilaciones y cambios de destino de algunos de nuestros policías a otras poblaciones, con lo que a pesar de todo lo dispuesto anteriormente, podemos asegurar que la línea mantenida en cuanto a los recursos humanos de la organización policial es más que positiva dadas las enormes dificultades acaecidas. En este sentido y a mayor abundamiento, el sistema de trabajo de una organización con especiales características como la nuestra donde bajo el compromiso de mantener el servicio 24 horas al día los 365 días del año obliga a establecer servicios rotatorios provocando dos grandes secciones antagónicas en cuanto a turnicidad se refiere que difícilmente coinciden en el desempeño de sus funciones. Esta característica, si bien aglutina los servicios en semanas completas de trabajo para unir los descansos, tiene su plano negativo en cuanto a la inevitable desconexión entre los componentes de una y otra semana rotatoria, provocando una cierta pérdida de identidad del colectivo y por tanto del llamado "compañerismo".

Unido a lo anterior, sigue perjudicado notablemente la actitud de algunos mandos intermedios totalmente destructiva, y la de un sindicato y sus acólitos (un máximo de apenas el 5% de la organización), cuyos intereses son totalmente opuestos al colectivo y a la Policía Local de Dénia, demostrando en sus acciones una total falta de profesionalidad y respeto hacia nuestra sagrada institución.

Todo ello ha venido provocando una cierta desmotivación que en mayor o menor medida está calando en el colectivo.

Aunque la mayoría de estos aspectos se escapan a las decisiones que toma esta Jefatura, ello no es óbice para perseverar en el cambio de rumbo de estos ítems negativos hacia el buen funcionamiento de esta organización, más cohesionado y con mejor clima laboral, máxime cuando puedo asegurar mi firme convicción que bajo ningún concepto la meta de esta Dirección de convertir este colectivo en un referente en los cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana se va ver afectado por ningún intento de sabotaje.

Esta organización camina hacia la proactividad, la prevención, la proximidad y la calidad sin posibilidad de dar marcha atrás.

En cualquier caso, existe cierto margen de maniobra en implementar la mejora en este campo, por tanto, se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Continuar con la celebración del patrón de la Policía Local de Dénia sumando eventos a los ya tradicionales parlamentos, entrega de felicitaciones, distinciones y posterior ágape.
- Estudiar la posibilidad de implantar una productividad por objetivos por el sistema de puntos con ítems valorables tales como las actuaciones meritorias y extraordinarias, el desempeño de las funciones por encima de la media, la implicación en nuevos proyectos y mejoras, etc.
- Fomentar la participación de miembros del colectivo en eventos deportivos

policiales y de otras entidades organizativas.

- Organizar intercambios con Policías de otros países como Alemania, el Reino Unido, Iberoamérica y los Estados Unidos de América.



- Otorgar felicitaciones por parte de la Jefatura por servicios relevantes y realizar una selección en Junta de mandos para promover su reconocimiento por parte de las autoridades municipales en la celebración anual del patrón de la Policía Local de Dénia e incluso solicitar condecoraciones a la Consellería correspondiente cuando proceda.
- Promover el reconocimiento al Policía del mes y exponerlo públicamente para crear un clima de motivación al verse reconocido el trabajo diario de los miembros del colectivo.



8

# 8 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

**GARLAND, D.**, "La cultura del control. Crimen y orden social en la sociedad contemporánea", Gedisa editorial, Barcelona, 2001.

**GARRIDO GENOVÉS, V. (et alii)**, "Principios de Criminología", 3ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006.

**GÓMEZ MONTEJANO, A.J.**, "La imagen policial. El jefe de Policía ante la Prensa", editorial Reus, Madrid, 1999.

**MARTÍNEZ ESPASA, J.**, "Ensayo sobre la investigación de los delitos menores por los Cuerpos de Policía Local", Generalitat Valenciana, Valencia, 2006.

**MUINELO ALARCÓN, G. (et alii)**, "La Policía Local. Veinticinco años al servicio de los ayuntamientos democráticos", Castilla Ediciones, Valladolid, 2005.

**PEIRÓ SILLA, J.M.**, "Psicología de la organización", 2 tomos, 5ª edición, UNED, Madrid, 1992.

**SÁNCHEZ RAMÍREZ, M.**, "Fundamentos históricos y constitucionales de las Policías Locales", Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005.

**SKOGAN, W.**, "Fairness and effectiveness in policing. The evidence", National Research Council, Washington, 2004.

**MARTÍNEZ ESPASA, J.**, "Historia de la Policía Local de Dénia. 1873-2013. Una instantánea de las Policías Locales de España", 1ª edición, Dénia, abril 2013.

**VV.AA.**, "La formación policial", Revista Catalana de Seguridad Pública nº 1, octubre 1997, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1997.

**CONNER**, "A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organizational economics", Dallas, Texas, 1991.

**CASANOVAS SANZ, J.** «Cómo debe ser el análisis antes de tomar una decisión importante», Madrid, 2016.

**MARTÍNEZ ESPASA, J.**, "Las Políticas Públicas de Seguridad Ciudadana. Análisis y propuestas desde la Criminología", Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

**LAFUENTE VALENTÍN, L.R.**, "La calidad en los servicios de Policía", Castilla la Mancha, 2014.  
RODRIGEUEZ FERNANDEZ, S., "Calidad Policial y Ciudadanía", Barcelona, 2010.

**RIVEROS, P.E.**, "Sistema de Gestión de la Calidad del Servicio". Ecoe ediciones. 3a Edición, Madrid, 2007.

**GIBSON, JAMES L.**, "Las organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos", Editorial Mc Graw. Hill, 10ª Edición, México, 2003

# ANEXO II

## CRONOGRAMA PLeD

A continuación, se adjuntan las seis fichas de planes operativos que han sido mencionados en el Plan Estratégico.

<b>FICHA OPERATIVA 1: MEJORA DE ÁREAS DEL AYUNTAMIENTO QUE APOYAN LA LABOR POLICIAL</b>	
<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Comisión del proyecto</b>	Intendente Principal-Jefe, Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana y Disciplina Urbanística, TAG de Seguridad Ciudadana, TAG de Recursos Humanos. Encargado de Señalización.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Policía Local, Seguridad Ciudadana, Urbanismo, Recursos Humanos.
<b>Objetivos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mejora de la seguridad pública y prevención de riesgos.</li><li>2. Adecuación del servicio público de seguridad a la demanda social y proximidad a los ciudadanos.</li><li>3. Eficacia de la acción pública.</li><li>4. Eficiencia en la organización y la prestación de servicios.</li><li>5. Diagnóstico, planificación y evaluación de las actuaciones.</li><li>6. Corresponsabilidad de cuerpos, servicios, organismos y ciudadanos con la seguridad pública.</li><li>7. Comunicación, coordinación y colaboración recíproca.</li><li>8. Implicación y participación activa.</li><li>9. Iniciativa.</li><li>10. Transparencia e información al ciudadano.</li></ol>
<b>Contenidos</b>	Organigrama municipal y RPT
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li><li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Gobernación.</li><li>3. Contratación de una empresa especializada en la elaboración de Planes Locales de Seguridad.</li><li>4. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li><li>5. Diagnóstico del estado de la seguridad municipal.</li><li>6. Elaboración del Plan.</li><li>7. Ejecución del Plan.</li><li>8. Evaluación del Plan.</li><li>9. Revisión y mejora.</li></ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coordinación entre Departamentos.</li><li>2. Coordinación entre otras Administraciones.</li></ol>
<b>Programación</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnóstico inicial: marzo 2017 -diciembre 2019.</li><li>2. Estudios técnicos, inicio de la preparación, finales 2017.</li></ol>
<b>Estado de ejecución</b>	Inicio a finales de 2017.
<b>Equipos específicos</b>	Grupo de trabajo con Urbanismo, Seguridad Ciudadana, Recursos Humanos y Señalización.

## FICHA OPERATIVA 2: ADECUACION DE LA ORGANIZACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA CIUDAD

<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Comisión del proyecto</b>	Intendente Principal-Jefe, Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana y Concejal Delegado de Recursos Humanos.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Policía Local, Seguridad Ciudadana, Recursos Humanos.
<b>Objetivos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo óptimo de las funciones propias de la Policía Local de Dénia y cumplimiento del vigente acuerdo plenario del año 2007 sobre ratio contemplada para el colectivo policial.</li> <li>2. Incremento la actual plantilla en cuanto al número de efectivos, ascensos en las diferentes escalas y categorías de mandos intermedios.</li> <li>3. Cobertura de la escala básica en la categoría de Agente</li> </ol>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de renovación del software de gestión Policial, de tramitación de multas y gestión de informes (VINFOPOL).</li> <li>2. Plan de implantación de terminales PDA's en el trabajo diario.</li> <li>3. Plan de implantación de Tablet pc's en vehículos policiales.</li> <li>4. Sistema de cámaras de videovigilancia CCTV.</li> <li>5. Posicionamiento GIS de patrullas y material viario.</li> <li>6. Mapa GIS</li> <li>7. Otros.</li> </ol>
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana y de Recursos Humanos.</li> <li>3. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li> <li>4. Diagnóstico del estado del plan.</li> <li>5. Ejecución de los planes.</li> <li>6. Evaluación de los planes.</li> <li>7. Revisión.</li> </ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dificultades económicas y presupuestarias.</li> <li>2. Cumplimiento del techo de gasto para conseguir tasa de reposición del 100%.</li> <li>3. Coordinación de los diferentes implicados.</li> </ol>
<b>Programación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio de las necesidades más inmediatas.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana y de Recursos Humanos</li> <li>3. Elaboración de documentación para proveer las convocatorias.</li> <li>4. Aprobación en JGL.</li> <li>5. Publicación en BOPA e inicio del proceso.</li> </ol>
<b>Estado de ejecución</b>	En periodo de publicación en la primera fase. Marzo 2017.

### FICHA OPERATIVA 3: MEJORAS TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS

<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Coordinación</b>	Area Administrativa y Agentes de Mantenimiento
<b>Comisión del proyecto</b>	Jefe del Departamento de Informática, Jefe del Cuerpo de Policía Local, Agentes de Mantenimiento, Oficial del Área Administrativa, asesores de empresas privadas.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Informática, Policía Local, Seguridad Ciudadana.
<b>Objetivos</b>	Mejorar técnica y tecnológicamente para la mejora del servicio policial, articulando los medios técnicos adecuados para la labor de transmisiones, informes, y gestión de toda la información del departamento.
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de renovación del software de gestión Policial, de tramitación de multas y gestión de informes (VINFOPOL).</li> <li>2. Plan de implantación de terminales PDA's en el trabajo diario.</li> <li>3. Plan de implantación de Tablet pc's en vehículos policiales.</li> <li>4. Sistema de cámaras de videovigilancia CCTV.</li> <li>5. Posicionamiento GIS de patrullas y material viario.</li> <li>6. Mapa GIS y ABSIS MAPAS.</li> <li>7. Otros.</li> </ol>
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana.</li> <li>3. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li> <li>4. Diagnóstico del estado de la infraestructura.</li> <li>5. Ejecución de los planes.</li> <li>6. Evaluación de los planes.</li> <li>7. Revisión y mejora.</li> </ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integración de todos los programas y sistemas de forma óptima.</li> <li>2. Coordinación de los diferentes implicados.</li> <li>3. Adaptación de los usuarios-clientes de los nuevos medios técnicos (formación y uso diario).</li> </ol>
<b>Programación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de renovación de la gestión de multas e informes: junio 2017-enero 2018.</li> <li>2. Plan de implantación de terminales PDA's en el trabajo diario: junio 2017-diciembre 2017.</li> <li>3. Plan de implantación de Tablet pc's en vehículos policiales: junio 2017-diciembre 2017.</li> </ol>
<b>Estado de ejecución</b>	En estado de implantación.

<b>FICHA OPERATIVA 4: FORMACIÓN CONTÍNUA</b>	
<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Comisión del proyecto</b>	Jefe del Cuerpo de Policía Local, agente coordinador.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Seguridad Ciudadana.
<b>Objetivos</b>	Desarrollar una formación continua complementaria a la elegida por los miembros del Cuerpo, incidiendo sobre temas que la Jefatura entiende especialmente adecuados para el beneficio del colectivo: atención al público (idiomas, técnicas de comunicación, gestión de información), técnicas operativas, Documentoscopia, transportes, violencia en el ámbito familiar, policía judicial y menores, establecimientos y espectáculos públicos, atención al turista y servicio de proximidad y barrio.
<b>Contenidos</b>	1. Plan de formación anual de la Jefatura.
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana.</li> <li>3. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li> <li>4. Diagnóstico.</li> <li>5. Ejecución del plan.</li> <li>6. Evaluación del plan.</li> <li>7. Revisión y mejora.</li> </ol>
<b>Puntos críticos</b>	Adecuación de las diferentes acciones formativas con el servicio operativo en la calle para que no se vea perjudicado.
<b>Programación</b>	Preparación del plan: enero-diciembre 2017. Ejecución del plan: enero-diciembre 2017, 2018 y 2019.
<b>Estado de ejecución</b>	En marcha el 4º plan, y evaluados óptimamente los dos primeros.

## FICHA OPERATIVA 5: GESTIÓN ESTRATÉGICA, CALIDAD E IMAGEN

<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe.
<b>Comisión del proyecto</b>	Jefe del Cuerpo de Policía Local, Inspector del Cuerpo de Policía Local, agente coordinador, técnicos de calidad.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Cuerpo de Policía Local
<b>Objetivos</b>	La consolidación y supervisión de un sistema de calidad policial que convierta a la Policía Local en un servicio impulsor, dinamizador y catalizador de políticas de prevención, integralidad, proximidad, participación, solidaridad, no discriminación, cooperación, modernización y calidad. Mejora de la imagen policial, creación del Museo PLD y celebración del 30 aniversario de la primera mujer policía.
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de la Carta de Servicios.</li> <li>2. Cumplimiento de la Certificación de calidad SICTED.</li> <li>3. Creación del Museo PLD.</li> <li>4. Celebración del 30 aniversario de la primera mujer policía.</li> <li>5. Puesta en marcha del Cuadro de Mando Integral.</li> <li>6. Actualizar la Imagen corporativa de la Policía Local.</li> <li>7. Dotación y cambio a nueva uniformidad para proyectar una imagen más cohesionada.</li> <li>8. Implementación de la Policía Turística</li> <li>9. Entrar a formar parte del Fórum Español para la Prevención y la Seguridad Urbana (FEPSU) y de algún proyecto europeo.</li> <li>10. Proyectar la entrada en algún proyecto internacional de Turismo Seguro.</li> <li>11. Colaborar con alguna asociación de personas con discapacidad.</li> <li>12. Liderar la Comisión Comarcal de Seguridad Local COMARPOL.</li> <li>13. Creación de un Gabinete de prensa y protocolo propio.</li> <li>14. Inauguración de la Plaza de la Policía Local de Dénia (escultura de Antoni Mari).</li> <li>15. Participar en un cupón de la ONCE con nuestra imagen corporativa.</li> </ol>
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana.</li> <li>3. Constitución del equipo de trabajo, coordinación y dirección.</li> <li>4. Diagnóstico del estado.</li> <li>5. Implantación de la calidad.</li> <li>6. Ejecución.</li> <li>7. Evaluación.</li> <li>8. Revisión y mejora.</li> </ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La proyección de los miembros de la organización de los nuevos conceptos de calidad, la interiorización de la cultura de la calidad.</li> <li>2. La cohesión (coordinación, posibles fricciones, etc.) de la organización en su conjunto en el mantenimiento de los estándares de calidad.</li> <li>3. Costes económicos de la certificación.</li> </ol>
<b>Programación</b>	Inicio con la carta de servicios para atención al ciudadano@. Junio 2017. Inicio proyecto Museo PLD enero 2018.
<b>Estado de ejecución</b>	En fase de proyecto por parte de la Jefatura.
<b>Equipos específicos</b>	Jefatura, empresa de certificación.

**FICHA OPERATIVA 6: MEJORA DE LA SEGURIDAD LOCAL**

<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Comisión del proyecto</b>	Intendente Principal-Jefe, Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana, técnicos de diferentes empresas.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Policía Local, Seguridad Ciudadana.
<b>Objetivos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollo del Plan Local de Seguridad.</li><li>2. Otros ítems: especialmente, mejora de la coordinación con la seguridad privada.</li></ol>
<b>Contenidos</b>	Plan Local de Seguridad de Dénia
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li><li>2. Comunicación de los programas de acción a desarrollar a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana.</li><li>3. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li><li>4. Diagnóstico del estado de la seguridad municipal.</li><li>5. Elaboración de los Programas de Acción.</li><li>6. Ejecución de los Programas de Acción.</li><li>7. Evaluación del Plan y Programas (en Junta Local de Seguridad).</li><li>8. Revisión y mejora.</li></ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coordinación entre Cuerpos Policiales.</li><li>2. Coordinación entre otras Administraciones y Departamentos.</li><li>3. Coordinación con la seguridad privada.</li></ol>
<b>Programación</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnóstico inicial: junio 2017-diciembre 2017.</li><li>2. Estudios técnicos, ejecución y evaluación de los programas de acción elegidos: enero 2017-diciembre 2018.</li></ol>
<b>Estado de ejecución</b>	Inicio en junio 2017.
<b>Notas</b>	Desarrollar especialmente las de prioridad muy alta y alta.
<b>Equipos específicos</b>	Grupo de trabajo con el Cuerpo Nacional de Policía, y Guardia Civil. Seguridad Privada.

## FICHA OPERATIVA 7: COHESIÓN Y MEJORA DEL CLIMA LABORAL

<b>Órgano responsable</b>	Jefatura del Cuerpo de Policía Local
<b>Dirección</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Coordinación</b>	Intendente Principal-Jefe
<b>Comisión del proyecto</b>	Intendente Principal-Jefe, Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana, toda la plantilla.
<b>Áreas y servicios implicados</b>	Policía Local, Seguridad Ciudadana, Recursos Humanos.
<b>Objetivos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora de la cohesión de la plantilla.</li> <li>2. Fomento de un mejor clima laboral, menos crispado y tensionado.</li> <li>3. Refuerzo del valor "compañerismo".</li> <li>4. Potenciación de la imagen única del colectivo: intereses y objetivos comunes.</li> <li>5. Disminución de factores distorsionadores de las relaciones profesionales y personales.</li> <li>6. Corresponsabilidad, implicación y motivación de todos los miembros de la plantilla (incluyendo Señalización y Zona Azul).</li> <li>7. Comunicación, coordinación y colaboración recíproca.</li> <li>8. Implicación y participación activa.</li> <li>9. Iniciativa.</li> </ol>
<b>Contenidos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuar con la celebración del patrón de la Policía Local de Dénia.</li> <li>2. Implantación de una productividad por objetivos por el sistema de puntos con ítems valorables.</li> <li>3. Fomentar la participación de miembros del colectivo en eventos deportivos policiales y de otras entidades organizativas.</li> <li>4. Organizar intercambios con Policías de otros países.</li> <li>5. Otorgar felicitaciones por parte de la Jefatura por servicios relevantes y realizar una selección en Junta de mandos para promover su reconocimiento por parte de las autoridades municipales.</li> <li>6. Solicitar condecoraciones a la Consellería correspondiente cuando proceda.</li> </ol>
<b>Acciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local.</li> <li>2. Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Seguridad Ciudadana.</li> <li>3. Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección.</li> <li>4. Diagnóstico del estado de la cuestión.</li> <li>5. Elaboración.</li> <li>6. Ejecución.</li> <li>7. Evaluación.</li> <li>8. Revisión y mejora.</li> </ol>
<b>Puntos críticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mandos y sindicato destructivos.</li> <li>2. Desmotivación de la plantilla.</li> </ol>
<b>Programación</b>	Marzo de 2017 hasta diciembre de 2019.
<b>Estado de ejecución</b>	En marcha desde el anterior Plan Estratégico, pero sin figurar como eje o programa específico.
<b>Notas</b>	A mantener durante todos los Planes Estratégicos futuros.
<b>Equipos específicos</b>	Junata de Mandos, otros.

# ANEXO II

## CRONOGRAMA PLeD

Por último, se acompaña un cronograma con el conjunto de objetivos estratégicos que van a desarrollarse en el trienio 2017-2019.

LEYENDA	
1	Proyectos en trámite (2017)
2	Mejora de las áreas del Ayuntamiento que apoyan la labor policial
3	Adecuación de la organización a las necesidades de la ciudad
4	Mejoras técnicas y tecnológicas
5	4º Plan de Formación Continua
6	5º Plan de Formación Continua
7	Carta de Servicios
8	Programas de Gestión Estratégica, Calidad e Imagen
9	Museo PLD
10	Mejora de la seguridad local (desarrollo del Plan Local de Seguridad)
11	Cohesión y mejora del clima laboral

Margen de error: ± 3 meses



### CUADRO DE OBJETIVOS (2011-2013)

ÍTEM (Cada uno 5%)	CONSEGUIDO	NO CONSEGUIDO	EN TRÁMITE*	
1	Creación de la página web	x		
2	Nuevas dependencias	x		
3	Adquisición motocicletas	x		
4	Red Comdes	x		
5	EUROCOP-multas	x		
6	Sistema de calidad	x		
7	Plan de Formación	x		
8	4º Plan de Formación	x		
9	Plan Local de Seguridad		x	
10	PDA's y Tablet pc's		x	
11	Comisaría conjunta	x		
12	Jornadas de monitores de seguridad vial	x		
13	Ratio policial		x	
14	Convenios de colaboración	x		
15	Premio Artemis	x		
16	Agentes en escuelas	x		
17	Adhesión a la CESV	x		
18	Despliegue Unidad de Distritos		x	
19	Oficina de Mediación Policial	x		
20	Protocolos de actuación policial		x	
* Proyectos que deben finalizar a lo largo de 2017.		65%	10%	25%

El 65% de los objetivos y ejes estratégicos han sido cumplidos, por lo que el resultado es altamente satisfactorio, sobre todo atendiendo a que el 25% está en trámite de forma que el 90% estará cumplido a finales de 2017





# PLED

AJUNTAMENT DE DENIA

2017 – 2019

Plan Estratégico de actuación  
del Cuerpo de Policía Local  
del Ayuntamiento de Dénia



Elaboración y redacción: Israel Triviño Carreño

Supervisión: José Martínez Espasa

Intendente Principal-Jefe

© Policía Local Dénia