

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS  
JUNIO 2010 A MAYO 2011



**Símbolo Permanente de Paz**



# Índice

1. PRESENTACIÓN .....	4
2. RESUMEN EJECUTIVO. ....	12
3. METODOLOGÍA .....	15
4. EL PLAN DEL PERÍODO JUNIO 2010 A MAYO 2011 .....	16
5. GESTIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.....	19
5.1. <i>Acciones realizadas</i> .....	19
5.2. <i>Proyectos ejecutados</i> .....	25
5.3. <i>Proyectos no ejecutados</i> .....	27
5.4. <i>Proyectos reorientados</i> .....	27
5.5. <i>Servicios prestados a la población</i> .....	27
5.6. <i>Coordinación interinstitucional</i> .....	30
5.7. <i>Mecanismos de participación ciudadana impulsados</i> .....	31
5.8. <i>Contrataciones y Adquisiciones celebradas</i> <i>junio 2010 – mayo 2011</i> .....	32
6. DIFICULTADES ENFRENTADAS. ....	34
7. GESTIÓN FINANCIERA Y EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.....	35
7.1. <i>Presupuesto asignado y detalle de la ejecución</i> .....	35
7.2. <i>Principales inversiones realizadas</i> .....	36
8. PROYECCIONES .....	40
9. AUTORIDADES ANSP.....	43

## PRESENTACIÓN

La Academia Nacional de Seguridad Pública, ANSP, es una Institución Autónoma de derecho público adscrita al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Entre sus principales atribuciones legales están la formación profesional de los policías, según requerimientos que exija la PNC, elaborar los planes de selección y realizar las pruebas respectivas para el ingreso a la Academia y para los cursos de los integrantes de la PNC, evaluar sistemáticamente al personal policial y organizar los cursos correspondientes para los efectos de promoción y ascensos de sus miembros en todos los niveles y categorías (Art. 2, Ley Orgánica de la ANSP). De conformidad con esta ley, las autoridades principales de la ANSP, son la Dirección General y el Consejo Académico.

Hasta el 1º de junio de 2009, la ANSP en formación inicial había graduado a un total de 28,072 integrantes de la corporación policial: 27,417 policías en la categoría de agentes; 576, en la categoría de subinspectores; y 79 en la categoría de subcomisionados. En los cursos de formación inicial del nivel básico, en abril y mayo la Academia había graduado a 518 nuevos agentes de las promociones 95 y 96. La promoción 97, con 289 alumnos/as, estaba por comenzar sus prácticas policiales y la promoción 98 se encontraba en su sexto mes de formación con aproximadamente 300 alumnos/as.

También estaba la promoción XII del nivel ejecutivo, con 38 aspirantes a la categoría de subinspectores. Además, estaban por concluir los terceros cursos de ascensos a comisionados y a inspectores jefes, con aproximadamente 40 aspirantes cada uno. En síntesis, al inicio de la presente gestión, se encontró y se recibió una institución funcionando, que en términos cuantitativos había realizado bien su labor en 17 años de existencia. Sin embargo, a nivel cualitativo había mucho por cambiar y por mejorar. Los principales problemas encontrados pueden dividirse en dos grupos:

### *Problemas académicos y educativos:*

- 1º) Una formación con fuertes tendencias militaristas y autoritarias que desnaturalizan el origen y la esencia civil de la PNC, expresado en el lenguaje, ritos, usos, costumbres, y actitudes castrenses;
- 2º) Un pensum académico sobrecargado, con un horario asfixiante que no deja a los alumnos/as del nivel básico un margen de libertad para la creatividad o el ejercicio de ciudadanía;

- 3º) Predominio de la cantidad sobre la calidad en la formación de nuevos agentes y falta de actualización y formación continuada para los agentes graduados/as;
- 4º) Incumplimiento de cursos de ascensos especialmente para los niveles Ejecutivo y Básico, con cientos de agentes, cabos, sargentos y subinspectores que tenían 10 o más años de haber cumplido con los requisitos legales para ascender pero sin que se les cumpliera dicho derecho;
- 5º) Incumplimiento del Decreto Legislativo que ordena los cursos de actualización para el reingreso a la PNC de ex policías;
- 6º) Una pobre y escasa formación en especialidades, particularmente en lo que se refiere a la investigación científica del delito, análisis de información delin cuencial e inteligencia policial;
- 7º) Un régimen disciplinario contrario a las garantías constitucionales del debido proceso que fue utilizado para hostigar, perseguir y expulsar injustamente a muchos alumnos/as;
- 8º) Prácticas de acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las alumnas del nivel básico y personal femenino de la Academia, por parte de titulares anteriores, jefaturas, docentes y personal policial en funciones administrativas, educativas o de seguridad;

### Problemas administrativos y financieros

- 1) Una frecuente conducta negligente, descuidada y de falta de interés en proteger los recursos y los intereses institucionales en beneficio de individuos o grupos dentro y fuera de la ANSP;
- 2) Procesos de licitación de servicios como la alimentación, la limpieza y la adquisición de uniformes, sospechosos de haberse realizado con el afán de favorecer a determinados grupos o personas;
- 3) Retraso en el pago de proveedores, especialmente de contratos de obra, bienes, servicios y suministros derivados del Fideicomiso para Seguridad y Educación (FOSEDU);
- 4) Manejo irresponsable y dispendioso de los fondos del FOSEDU como la compra innecesaria y excesiva de bienes y servicios para los cursos de ascensos del nivel ejecutivo y superior; compra innecesaria de 1,600 nuevos pupitres recibidos en mayo de 2009 y que presentan signos de deterioro.

- 5) Inversiones del FOSEDU en infraestructura como el acondicionamiento de módulos de aulas provisionales y la construcción de un edificio de aulas permanentes que fueron contratadas a un precio determinado y luego se hicieron mucho más caras mediante órdenes de cambio;
- 6) Segmentación del personal docente, técnico policial, administrativo, jefaturas y autoridades. La Academia no ha sido una sola institución, si no la suma de varios mundos dentro de un universo;
- 7) Una cultura institucional de ejercicio del poder por el poder mismo, sin sujeción a la legalidad y con irrespeto de los derechos de las personas;
- 8) Una serie de abusos, malos tratos, hostigamientos, improperios, acoso sexual y laboral desde diversos niveles de jefaturas o empleados con ciertos espacios de poder, produciéndose una cadena de abusos dentro de las cuales los más vulnerables fueron los empleados de servicios generales y los alumnos y alumnas del nivel básico;

A efecto de enfrentar la problemática encontrada, las autoridades de la ANSP dentro del gobierno actual, a partir del inicio de su mandato establecieron como líneas de acción, el siguiente decálogo de objetivos:

- a. Revisar, actualizar, mejorar y adecuar el pensum académico y los métodos de enseñanza a efecto de formar policías profesionales, con fundamentos científicos y legales, amplio criterio, espíritu crítico constructivo, manejo adecuado de crisis y con capacidad de resolver problemas propios de su trabajo, teniendo a la base una conciencia social de servicio en función de las personas y sus derechos;
- b. Fortalecer la naturaleza civil de la formación policial mediante el desmontaje de procedimientos, prácticas y costumbres militarizadas o autoritarias, sin menoscabo del fortalecimiento físico, la disciplina, la subordinación jerárquica y la alta disponibilidad de servicio que caracteriza a todo profesional policial;
- c. Erradicar los abusos, malos tratos, hostigamientos y otras prácticas autoritarias por parte de algunos miembros de la ANSP hacia los alumnos y alumnas del nivel básico;
- d. Impulsar el pleno respeto a la legalidad, la transparencia y la rendición de cuentas de las actuaciones y decisiones de las autoridades, funcionarios y empleados de la Academia;

- e. Fomentar una cultura y práctica de respeto, colaboración e integración entre las diferentes especialidades, áreas o disciplinas del personal docente, técnico policial, administrativo y autoridades de la ANSP, evitando la segmentación o divisionismo del recurso humano;
- f. Revisar y mejorar la carga académica y los horarios de formación inicial en los niveles básico y ejecutivo, mediante el equilibrio de la calidad del aprendizaje y la cantidad de nuevos profesionales en seguridad pública requeridos por la PNC;
- g. Impartir el mayor número posible de cursos de ascensos, especialización, actualización y reingreso, en todos los niveles y categorías, con énfasis en el nivel básico, para consolidar la profesionalización, la carrera, la estabilidad y la dignificación policial;
- h. Contribuir en el fortalecimiento y mejoramiento de la coordinación y colaboración mutua entre la PNC y la ANSP;
- i. Mejorar el desempeño del personal docente, administrativo y policial, para responder a las necesidades derivadas de la nueva política de Justicia y Seguridad, los nuevos planes institucionales y la realidad cambiante de la criminalidad del país; y
- j. Sentar las bases para que la ANSP se convierta en una institución de educación superior y en un centro de estudio, investigación y generación de pensamiento en materia de seguridad pública.

Desde hace dos años, la conducción de la ANPS ha estado orientada por esos grandes objetivos. Ahora, en cumplimiento del mandato presidencial de rendir cuentas a la población por el trabajo realizado, se presentan los resultados obtenidos.

Este informe comprende el período del 1 de junio del 2010 al 31 de mayo del 2011, y lo constituyen ocho apartados: el primero, la presentación; el segundo es un resumen ejecutivo; el tercer apartado contiene la metodología utilizada para elaborar este informe; el cuarto lo constituyen los objetivos y metas establecidas en el Plan del período informado; el quinto apartado contiene la gestión realizada; el sexto plantea las dificultades encontradas; el séptimo contiene la gestión financiera y la ejecución presupuestaria, el octavo y último apartado contiene las proyecciones para el próximo período.

Los esfuerzos en este período se orientaron a sentar las bases que conviertan los procesos iniciados en cambios irreversibles, con la convicción de coadyuvar a la consolidación del Estado constitucional y democrático de Derecho, establecido en la Constitución de la República.

Ese es el mensaje que se ha enviado constantemente al equipo de trabajo, constituido por todos y todas las trabajadoras de la ANSP, quienes han contribuido desde sus diferentes puestos laborales al cumplimiento de los objetivos trazados, para beneficio de la sociedad en su conjunto, para nuestras familias y para nosotros mismos, ya que en la medida que logremos formar más y mejores policías, se podrá enfrentar la delincuencia y la inseguridad que afectan a toda la población.

Promover e impulsar la recuperación y fortalecimiento de la naturaleza civil de la educación policial en todas sus áreas; fortalecimiento de la calidad de la formación policial; incremento del número de personas graduadas del nivel básico; aumento significativo de la participación de mujeres como alumnas de la ANSP; cumplimiento de los cursos de ascensos en todos los niveles y categorías policiales; así como la gestión efectiva y transparente de los recursos, han sido entre otros, los resultados y cambios logrados bajo la presente administración, lo cual no sería posible sin el apoyo de todo el personal docente, administrativo y policial que conforman las áreas de trabajo de la ANSP, por lo que a todas ellas y ellos va nuestro más sincero agradecimiento y reconocimiento. Asimismo, se agradece el aporte de la cooperación internacional que ha contribuido también al logro de los resultados institucionales.

## Sus competencias.

Atribuciones de la Academia Nacional de Seguridad Pública (Art. 2 Ley Orgánica de la ANSP):

- a. Formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil, según requerimientos que ella exija y conforme lo establece la Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil;
- b. Elaborar los planes de selección y realizar las pruebas respectivas para el ingreso a la Academia y la promoción en la Policía Nacional Civil;
- c. Investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la Policía Nacional Civil y la Seguridad Pública;
- d. Evaluar sistemáticamente al personal de la Policía Nacional Civil y organizar los cursos correspondientes, para los efectos de promoción y ascensos de sus miembros en todos los niveles y categorías;

- e. Crear en los alumnos una conciencia cívica acorde con las funciones que han de desempeñar en la sociedad, especialmente el respeto a los derechos humanos y su responsabilidad de servidores públicos;
- f. Las demás que determine la Ley.

## Pensamiento estratégico.

### *Misión Institucional*

Formar integralmente y con excelencia académica policías, capaces de garantizar la seguridad de la población, con respeto a los Derechos Humanos.

### *Visión Institucional*

Ser una Institución de alto prestigio nacional e internacional, reconocida por sus aportes en la investigación científica y por la excelencia de sus graduadas y graduados como policías, que gocen de la confianza de la Población.

### *Valores Institucionales*

#### 1. Legalidad

Ejercemos nuestras funciones apegados estrictamente a las atribuciones y competencias legalmente establecidas, con pleno respeto a los principios y disposiciones de la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y la legislación nacional vigente.

#### 2. Respeto a la dignidad humana

Reconocemos a la persona humana como un fin en sí mismo; por eso se le respeta de manera absoluta e incondicional su integridad física, moral y espiritual para que viva en libertad, en igualdad y con dignidad.

#### 3. Equidad

Tratamos a todas las personas por igual, sin preferencias ni discriminación alguna, pero considerando las diferencias de condiciones y necesidades de los diferentes grupos sociales. Aseguramos una protección adicional a quienes por razones de género, edad, discapacidad física o mental, enfermedad u otra condición, estén en situación de desventaja o de vulnerabilidad.

#### 4. Solidaridad

Asumimos la obligación de contribuir a garantizar los derechos y satisfacer las necesidades, espirituales y materiales, de las personas más vulnerables y excluidas

socialmente, a efecto de lograr el bien común, respetando la dignidad humana y la igualdad entre los miembros de la comunidad.

#### 5. Integridad

Actuamos siempre con absoluta honradez y rectitud, no realizamos, encubrimos o toleramos actos de corrupción, mentiras, abusos de poder, malos tratos, actos ilegales o ilícitos que desdicen de la función pública.

#### 6. Integralidad

Formamos policías capaces de aplicar de manera conjunta y sistemática diversos conocimientos y actitudes (policiales, humanísticos y jurídicos) para enfrentar efectivamente la violencia y la criminalidad, pero también otros problemas que aquejan a la población, para que sean policías polivalentes y de servicio a la comunidad.

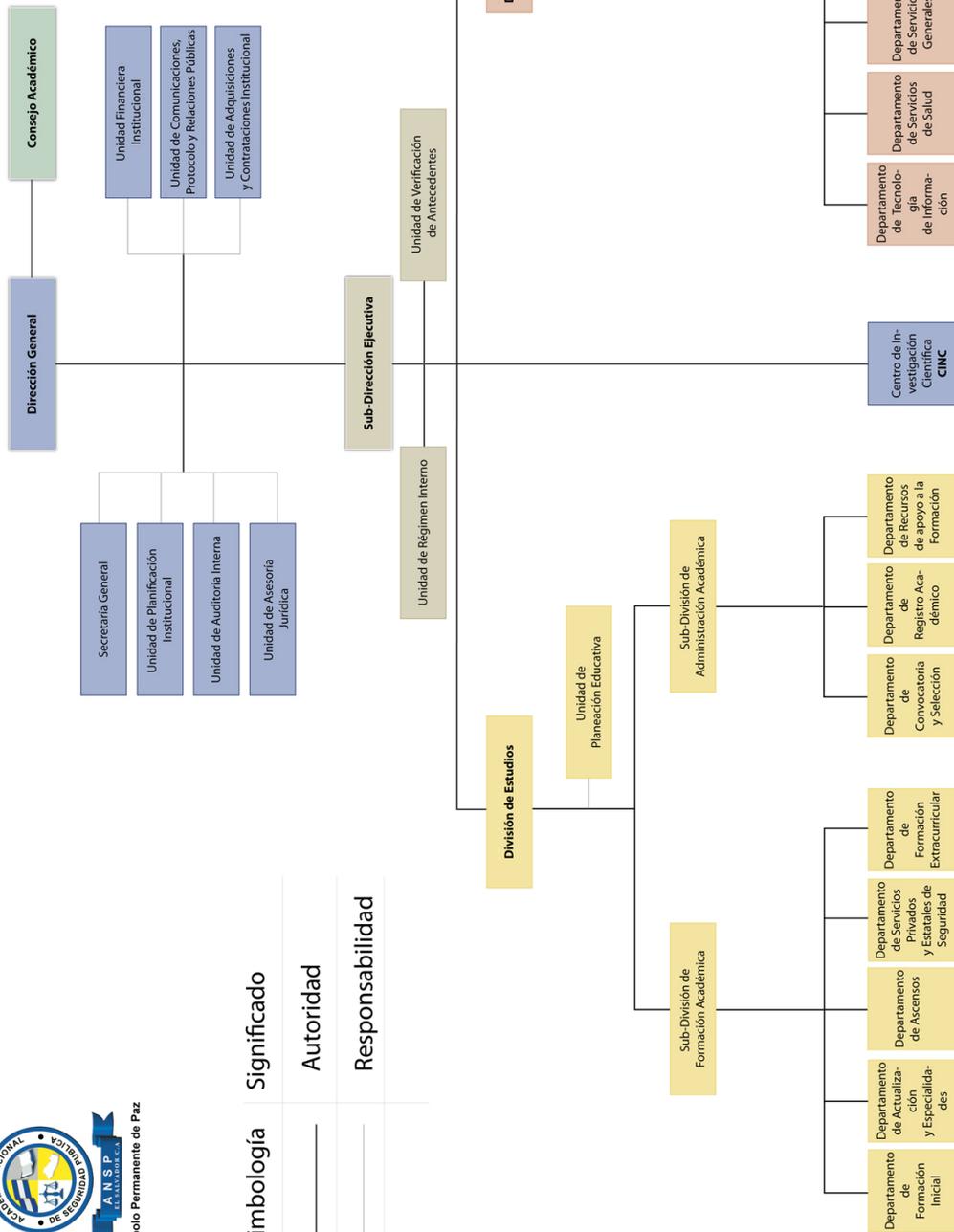
#### 7. Disciplina

Actuamos con identidad y compromiso institucional. Observamos la legalidad y el cumplimiento de leyes, reglamentos, instructivos y ordenes inherentes al deber profesional. Cumplimos nuestras obligaciones de manera consciente, con calidad y profesionalismo.

Organigrama Estructural de la Academia Nacional de Seguridad Pública de El Salvador



Aprobado por el Director General  
Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura  
Acuerdo DGE A-001-2011  
Vigencia a partir 3 de Enero de 2011



Simbología	Significado
—	Autoridad
—	Responsabilidad

## RESUMEN EJECUTIVO.

El presente informe tiene como fin presentar las principales actividades realizadas en el período de junio de 2010 a mayo de 2011, y los principales logros obtenidos con el propósito de alcanzar cambios estratégicos a corto y mediano plazo, especialmente en lo referente a la calidad en la formación de los alumnos y alumnas que ingresan a la Academia Nacional de Seguridad Pública en todas las modalidades formativas. Asimismo se señalan los avances realizados en el proceso de una gestión efectiva, moderna y transparente.

Contiene el esfuerzo realizado en la consecución de los objetivos y metas que se ha trazado la actual administración y que se encuentran plasmados en cinco líneas estratégicas definidas en el Plan Estratégico Institucional 2010-2014, elaborado y discutido de forma colectiva por jefaturas y trabajadores de todas las áreas que componen la Academia.

El proceso más importante que se desarrolla en la ANSP es el de la formación policial profesional, según los requerimientos de la Policía Nacional Civil; esta administración ha tomado la decisión de hacerlo con excelencia académica y de una manera integral, agregando la importancia que tiene que los miembros de la Policía deben estar al servicio de la comunidad. Para ello una de las primeras decisiones del actual Consejo Académico fue ordenar que en todos los cursos impartidos en la ANSP, de formación inicial, de actualización, especialidades o ascensos, se agregarán tres nuevos ejes temáticos: derechos de la mujer y prevención de la violencia de género; derechos de la niñez y justicia penal juvenil y policía comunitaria. En ese sentido, el trabajo actual se orienta a mejorar y consolidar un Sistema Educativo Policial Integral (SEPI).

Una de las grandes apuestas es fortalecer la profesionalidad de la formación policial. Se pretende que quienes formen parte de la PNC, sean personas formadas para el ejercicio de una profesión, sin consideraciones de carácter ideológico o político, ni mucho menos sujeta a los designios o arbitrios de poderes formales o fácticos. Asimismo que todos y todas las integrantes de la PNC puedan ejercer efectivamente sus derechos a ascender en la carrera policial y de ese modo poder acceder a mejores beneficios y prestaciones sociales y laborales, según sus méritos en el desempeño.

Se pretende también reivindicar la investigación académica, relativa a la policía y a la seguridad pública, como uno de los pilares fundamentales de una institución que debe aportar a la discusión de los problemas que actualmente aquejan a nuestra sociedad, introduciendo la investigación de aquellos delitos que se refieren al crimen organizado que ha sido poco o superficialmente tratado en nuestro

país. Para ello se ha creado el Centro de Investigación Científica de la ANSP (CINC/ANSP), a efecto de cumplir con la atribución legal establecida en el numeral 3, del Art. 2 de la Ley Orgánica, y brindar aportes para el estudio, análisis y líneas de políticas públicas sobre el tema de seguridad.

Se ha considerado de importancia relevante el fortalecimiento de las relaciones sistemáticas entre la PNC y la ANSP, reconociendo que esta relación y coordinación debe partir desde su planificación estratégica y las apuestas deben ser coordinadas de manera sistemática y permanente, que trascienda de las buenas relaciones interpersonales que deben existir entre sus titulares y jefaturas principales.

Con respecto a la equidad de género se ha propuesto romper la brecha en los índices establecidos en el número de mujeres que integran la Policía Nacional Civil que históricamente no ha superado el 8% con relación a los hombres, tomando medidas encaminadas a permitir y facilitar el ingreso de más mujeres, porque ellas pueden dar un gran aporte en el campo de la seguridad pública. Al interior de la Academia también se han hecho esfuerzos por terminar con las desigualdades y el trato denigrante a las mujeres ya sea en su calidad de alumnas o como trabajadoras en las diferentes áreas laborales. Para ello, se ha trabajado en el diseño de una política de género institucional que permita introducir indicadores de resultados que tomen en cuenta esta relevante variable de desarrollo social.

Esta administración también se ha propuesto realizar una gestión efectiva y transparente de los recursos, está dispuesta a incluirse y trabajar en todos aquellos procesos, ya sea internos o dirigidos desde el Ejecutivo, que permitan trabajar de forma transparente, dando cuentas de nuestro trabajo a la población, haciendo más fácil el acceso a la información que generamos y combatiendo firmemente cualquier tipo de corrupción. En esta línea hemos logrado ejecutar más del 95% de los recursos asignados, haciendo esfuerzos en el trabajo que muchas veces fueron más allá de lo que normalmente se exige, contando con el apoyo de muchos trabajadores que tuvieron la disposición de hacerlo.

En relación al futuro de la Academia, se trabaja en sentar las bases para convertirla en una institución estatal de educación superior y así avanzar en el reconocimiento educativo que todo profesional debe tener, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Asimismo, respondiendo a los requerimientos de la PNC se ha trabajado en el fortalecimiento de la plantilla policial, abriendo espacios, antes cerrados al reingreso de ex policías y a los ascensos en el nivel básico que por mucho tiempo se mantuvieron relegados en la posibilidad de mejorar su situación laboral.

Finalmente, esta administración abrió espacios para la creación del primer sindicato en la historia de la ANSP, denominado Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública, SITANSP, y para junio de este año se proyecta concluir las negociaciones iniciadas en enero, de lo que será el primer Contrato Colectivo de Trabajo, el cual tiene como objetivo asegurar que las prestaciones, derechos y beneficios actuales de las trabajadoras y trabajadores se vuelvan irreversibles, introducir un plus de beneficios y prestaciones adicionales y sentar las bases para mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas para la clase trabajadora de la ANSP.

### 3. METODOLOGÍA

Para realizar el presente informe de Rendición de Cuentas de la Academia Nacional de Seguridad Pública, se nombró una Comisión Institucional de Rendición de Cuentas (CIRC), integrada por cinco jefaturas de la institución: Unidad de Auditoría, Comunicaciones, Unidad Financiera Institucional, Unidad de Adquisiciones, Secretaría General, bajo la coordinación a la asesora de la Dirección General. Se tomó como base el Plan Estratégico Institucional el cual tiene estructurado su plan para un período de cinco años, iniciado desde el año 2010 y proyectado hasta el año 2014.

Se desarrolló un plan de trabajo de forma colectiva y se definieron responsabilidades; quedando la recopilación de la información y la redacción del Informe a cargo de la asesora de la Dirección, con apoyo de dos jefaturas y la colaboradora asignada al área. Otro grupo de jefes se encargó de las actividades de organización y logística del evento de rendición de cuentas.

En base a la estructura del informe proporcionada por la Secretaría de Transparencia, se le solicitó el apoyo a las distintas unidades de la ANSP, para que proporcionaran la información referente a sus áreas, sobre lo realizado en el período de junio 2010 a mayo 2011, lo cual tuvo que trabajarse en forma particular, pues la estructura de los informes existentes se elaboran con base en el período fiscal que comprende el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Cuando se obtuvo la información, se analizó, se ordenó y se elaboraron gráficas y cuadros para hacer un informe claro y con datos reales, convalidados con los encargados de las áreas respectivas. Para el seguimiento del informe se realizaron tres reuniones con la Comisión Institucional de Rendición de Cuentas (CIRC).

Finalmente se obtuvo un borrador de informe el cual se envió al Señor Director, quien lo revisó en dos ocasiones e hizo llegar sus correcciones y observaciones, las cuales se le incorporaron, quedando así el informe listo para su diagramación, cuyo formato final fue revisado y validado, quedando la versión final que ahora se presenta.

## 4. EL PLAN DEL PERÍODO JUNIO 2010 A MAYO 2011

La Academia Nacional de Seguridad Pública ha realizado un proceso de planificación estratégica, que hoy le permite disponer de un Plan Estratégico Institucional para el período 2010 - 2014. Este ejercicio de planificación parte del análisis exhaustivo de la situación de la ANSP, habiendo considerado los resultados del diagnóstico institucional realizado en el marco del proceso de planificación, así como el rol de la Academia en la nueva Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia; y el contexto general del país.

El plan representa el pensamiento estratégico, destacando la misión, visión y los valores institucionales; las políticas institucionales que regirán las actuaciones de la Academia las cuales son: excelencia académica, fortalecimiento de valores, legalidad y transparencia, calidad y equidad de género.

Se ha organizado en cinco líneas estratégicas: 1. Formación con excelencia académica de policías integrales y al servicio de la comunidad; 2. Investigación académica relativa a la policía y a la seguridad pública; 3. Fortalecimiento de las relaciones sistemáticas entre la ANSP y la PNC; 4. Equidad de género; 5. Gestión efectiva y transparente de los recursos. Cada línea presenta los objetivos estratégicos, las estrategias operativas y las acciones claves.

Plantea el modelo del Sistema de Monitoreo y Seguimiento (SMS) que tendrá el propósito de generar información sobre los avances en la implementación del PEI; y la estructura de las prioridades del PEI 2010-2014, que establece la relación y articulación entre los objetivos estratégicos del Plan.

Se ha establecido el mecanismo de introducción de avances trimestrales en la plataforma informática del Sistema de Monitoreo y Seguimiento del POA y PEI, lo que permite un control efectivo de los avances.

Las gestiones operativas fueron revisadas por la Unidad de Auditoría Interna con el propósito de darle cumplimiento a las normas técnicas de control interno, tomando las medidas y procedimientos adoptados para el cumplimiento del PEI y POA institucional, sujeto a los principios de legalidad, equidad, transparencia y rendición de cuentas.

A continuación se presentan las cinco líneas estratégicas con sus respectivos objetivos y metas, de las cuales se presenta sólo lo que corresponde al período del presente Informe de Rendición de Cuentas, es decir, de junio de 2010 a mayo de 2011:

	LINEAS	OBJETIVOS	METAS
L i n e a 1	Formación con excelencia académica de policías integrales y al servicio de la comunidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar e implementar un modelo educativo integral (SEPI) como base para la excelencia académica.</li> <li>2. Gestionar efectivamente los procesos de formación, basados en el sistema pedagógico.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A diciembre 2010 se logró fortalecer la naturaleza civil de la educación policial asegurando que el alumnado sustituya la disciplina refleja por la disciplina consciente, estableciendo horarios en el nivel básico para que cuente con tiempo para actividades extracurriculares, que desarrollen su creatividad y sus derechos civiles, y creando espacios para que ejerzan su libertad de expresión.</li> <li>2. Finalizado diciembre 2010 contar con el diagnóstico de los conceptos educativos y del orden jurídico que han orientado el quehacer de la ANSP hasta el inicio de esta administración, y se capacita a un grupo de educadores en el modelo de educación por competencias que permitirá dar paso a la implementación del SEPI.</li> <li>3. A diciembre 2011 realizar las gestiones de autorización y viabilidad jurídica de la ANSP, como Instituto de Educación Superior congruente a la calificación académica en su trayectoria.</li> <li>1. A junio de 2011 haber actualizado la currícula e incorporación de los principales ejes transversales que fortalecerán la calidad educativa: Equidad de Género, Derechos de la Niñez y Justicia Penal juvenil, Policía comunitaria, así como haber capacitado al personal docente y personal policial que participan en labores formativas.</li> <li>2. Haber graduado a Diciembre 2011 el 25% de la plantilla policial en todos los niveles de formación requerida por la PNC: inicial, reingresos, ascensos, especialidades y actualizaciones,</li> <li>3. A diciembre 2010 haber impulsado los Cursos de Ascenso en todos los niveles y categorías, con énfasis en el nivel básico en cumplimiento a la Ley de la Carrera Policial.</li> <li>4. A junio 2011 haber actualizado el proceso de convocatoria y selección articulado al proceso de verificación de antecedentes, que asegure el ingreso transparente de aspirantes a la ANSP.</li> <li>5. A junio 2011 lograr beneficiar al 25% de la demanda de personal policial requerida, con la diversificación de los cursos de especialización e investigación y reforzamiento de reingreso con la finalidad de reducir la delincuencia común y organizada.</li> </ol>
L i n e a 2	Investigación académica relativa a la policía y a la seguridad pública.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la PNC y la seguridad pública</li> </ol>	<p>A diciembre de 2010 contar con la creación y funcionamiento del Centro de Investigación (CINC)</p> <p>Para el año 2011, disponer de los lineamientos orientados para elaborar estudios e investigaciones y desarrollo de programas de investigación en educación policial</p>

L i n e a 3	Fortalecimiento de las relaciones sistemáticas entre la ANSP y la PNC	1. Formalizar, desarrollar y mantener relaciones de integración y coordinación con la PNC	Haber oficializado a junio 2011 la coordinación indispensable para fortalecer las relaciones sistemáticas entre ANSP-PNC en todas las áreas de formación, mediante la conformación continua de comisiones interinstitucionales para la preparación, ejecución, supervisión y evaluación de los cursos impartidos por la ANSP con el apoyo proporcionado por la Dirección General de PNC.
L i n e a 4	Equidad de Género	1. Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva, la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP	A marzo del 2011 institucionalizar la política de género como eje transversal en las cinco líneas estratégicas de la ANSP, como producto de la problemática identificada en el diagnóstico sobre las relaciones de género.  A diciembre 2011 disminuir la brecha existente en un 25% de ingreso de mujeres a la ANSP.
L i n e a 5	Gestión Efectiva y transparente de los recursos	1. Fortalecer las capacidades esenciales en materia económica y financiera, físicas, tecnológicas, consistentes con el pensamiento estratégico y sistema educativo.	A diciembre del 2010 haber reformulado la normativa académica, de formación y administrativa que regula los procesos de formación y garantiza el funcionamiento administrativo de los mismos.  A diciembre 2010 contar con un Plan Estratégico que se ajuste a los objetivos estratégicos de la misión institucional de la ANSP, acorde con el diseño de una nueva estructura organizacional con enfoque de resultados y procesos, que permita elevar la calidad académica garantice una gestión eficaz y transparente a la sociedad y gobierno Salvadoreño.  A junio de 2011 lograr un incremento del 20% anual de la cooperación internacional para la implementación de las acciones planificadas en el PEI 2010-2014.  Finalizado el ejercicio fiscal del año, alcanzar el 90% de ejecución presupuestaria, en congruencia con los procesos de compras institucionales y, apegadas a los principios de libre competencia, equidad, objetividad, imparcialidad y transparencia.  Incrementar para el 2011 la cobertura de seguro de vida de los trabajadores y alumnos/as de la ANSP y reducir el monto del seguro de vida de los concejales.
		2. Fortalecer las capacidades esenciales en materia de recursos humanos, siendo consistentes con el pensamiento estratégico y el modelo educativo.	A partir de enero 2011, lograr fortalecer el clima laboral estable, respetando los derechos de los trabajadores y trabajadoras dando apertura a la libertad sindical y negociación de un contrato colectivo.

## 5. GESTIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

### 5.1. Acciones Realizadas

Para mejor comprensión de este apartado, las actividades realizadas en este período se presentan en una matriz formada por tres columnas; en la primera aparece el objetivo estratégico al que responden las acciones realizadas en el presente período; en la segunda las acciones ejecutadas; y en una breve descripción de los resultados obtenidos a nivel cuantitativo y cualitativo.

Objetivo	Acciones	Resultados
<p>Diseñar e implementar un modelo educativo integral (SEPI) como base para la excelencia académica.</p>	<p>1. Se han incorporado tres nuevos ejes transversales en todas las áreas de formación policial: policía comunitaria; equidad de género y prevención de la violencia contra la mujer; derechos de la niñez y prevención de la violencia juvenil.</p> <p>2. Se ha reajustado el "Plan Educativo Integral para la Formación Policial" en congruencia con las necesidades actuales de convivencia y seguridad del país y cuya estructura guarde equilibrio con los componentes teóricos, conceptuales, jurídicos, técnicos y procedimentales del quehacer policial, para lo que se ha realizado:</p> <p>a) Recopilación, revisión y disposición de todos los documentos de orden jurídico y conceptual en los antecedentes del hacer educativo de la ANSP y la constitución de la Policía Nacional Civil;</p> <p>b) Conformación de un grupo de educadores-expertos en el modelo de educación por competencias, que han elaborado un compendio de bibliografía en la temática y los planes de formación para docentes, directivos</p> <p>c) Un diagnóstico de investigación educativa desde la valoración interna, de la PNC como usuaria de sus servicios y la ciudadanía en general, razón de ser de nuestras instituciones, conteniendo las partes fundamentales constitutivas de la ANSP.</p> <p>3. Se trabajó en la planificación didáctica de todas las asignaturas, y se elaboraron los planes de acción para la construcción del Sistema Educativo Policial Integral al servicio de la comunidad.</p>	<p>Se tienen avances en la construcción del Sistema Educativo Policial Integral, SEPI, como proyecto educativo de la ANSP.</p> <p>Se han iniciado las gestiones para la acreditación de la ANSP como instituto de educación superior.</p>

Objetivo	Acciones	Resultados
	<p>4. Se ha iniciado el estudio de la viabilidad jurídica para la reconversión de la ANSP como instituto de educación superior, y el diseño de la estructura de lo que será el Sistema Educativo Policial Integral, SEPI, desde el enfoque de las competencias, con el respectivo estudio de viabilidad económica o presupuestaria.</p> <p>5. Se desarrolló la "Segunda Jornada Institucional de Diseño Curricular y Planificación Académica" en lo que se denomina, pausa pedagógica, para generar opiniones y reflexión sobre diferentes temas; se trabajó en la planificación didáctica de todas las asignaturas, y se elaboraron los planes de acción para la construcción del Sistema Educativo Policial Integral al servicio de la comunidad.</p>	<p>Se tienen avances en la construcción del Sistema Educativo Policial Integral, SEPI, como proyecto educativo de la ANSP.</p> <p>Se han iniciado las gestiones para la acreditación de la ANSP como instituto de educación superior.</p>
<p>Gestionar efectivamente los procesos de formación, basados en el sistema pedagógico.</p>	<p>1. Se ha fortalecido la plantilla policial con un total de 2,635 policías, de los cuales en este período 1,112 son nuevos agentes graduados de cuatro promociones: 99, 100, 101 y 102; más 161 ex policías reincorporados luego de realizar los cursos de actualización y reforzamiento para su reingreso, para un total en este período de 1,273 policías.</p> <p>2. En el nivel básico se graduaron 353 alumnos del Primer Curso de Ascenso de Cabos a Sargentos y 487 alumnos del Segundo curso de Ascenso de Agentes a Cabos, que hacen un total de 840 graduados.</p> <p>3. Se realizó la graduación de los últimos cursos de consolidación de categorías de mandos provisionales, siendo ellos 50 Cabos y 25 Sargentos, haciendo un total de 75 policías ascendidos en estas categorías.</p> <p>4. En la escala ejecutiva fue impartido el Cuarto Curso de Ascenso de Subinspector a Inspector, en el que se logró la graduación de 8 nuevos Inspectores mediante cursos a distancia por encontrarse fuera del país, en misión oficial.</p> <p>5. Se realizaron 59 cursos de varias especialidades para 2,013 integrantes de la PNC; se impartieron 120 cursos de actualización en puestos de trabajo para 3,122 integrantes de la PNC, en total recibieron los cursos 5,135 integrantes de la PNC. El total de policías que recibieron los cursos de especialización aproximadamente equivalen al 25% de la plantilla policial actual.</p>	<p>1. Se ha fortalecido la plantilla policial de la PNC, con un total de 1,273 policías en este período.</p> <p>2. Se ha fortalecido la PNC con 923 policías graduados en cursos de ascenso, en consolidación de categorías de mandos provisionales y mediante cursos a distancia</p> <p>3. Se han especializado a través de distintos cursos un total de 5,135 integrantes de la PNC que equivalen aproximadamente al 25% de la plantilla policial actual.</p>

Objetivo	Acciones	Resultados
<p>Investigar, estudiar y divulgar materias relativas a la PNC y la seguridad pública</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se ha trabajado en la elaboración de un programa de investigación en educación policial y el diseño de mecanismos para el flujo de comunicación y propuestas entre esa estructura y la comunidad educativa de la ANSP</li> <li>2. Se ha identificado colaboradores académico entre la comunidad educativa y se ha trabajado en la "Plataforma CINC de orientación para Estudios e Investigaciones".</li> <li>3. Se ha elaborado una guía de redacción de artículos para la revista, con lineamientos editoriales; una guía para la elaboración de proyectos de investigación y norma ISO 690- 690-2.</li> <li>4. Se cuenta con un Plan de Publicaciones y Divulgación para 2011 y se proyecta la realización de un foro sobre el control de armas de fuego para prevención de la violencia y el primer número de la Revista "Policía y Seguridad Pública".</li> </ol>	<p>Se cuenta con el Centro de Investigación Científica, CINC/ANSP, que ha habilitado un programa de investigación en educación policial.</p> <p>Se ha elaborado un Plan de Publicaciones y Divulgación para 2011, que incluye el primer número de la revista institucional.</p>
<p>Formalizar, desarrollar y mantener relaciones de integración y coordinación con la PNC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las relaciones interinstitucionales y la coordinación entre la Academia y la Policía se han llevado a la práctica mediante la conformación continua de comisiones interinstitucionales para la preparación, ejecución, supervisión y evaluación de los cursos impartidos por la ANSP en todas las áreas formativas, así como en necesidades específicas de la función policial y del quehacer de la Academia.</li> <li>2. Se ha establecido la comunicación y coordinación respecto a las necesidades de personal policial de forma oportuna que permitió a la Academia planificar y hacer las gestiones pertinentes para cumplir dichos requerimientos.</li> <li>3. Se elaboró el Plan de capacitación y seguimiento sobre Policía Comunitaria.</li> <li>4. Se elaboró la propuesta del Decreto 560 relativo a los ascensos del personal de la PNC, que facilitó el ascenso policial básico a personas con dificultades académicas y de edad y se elaboró una propuesta de anteproyecto del Reglamento de Ascensos el cual ya fue aprobado</li> </ol>	<p>Se han fortalecido las relaciones interinstitucionales y la coordinación indispensable que debe existir entre la Academia y la Policía.</p> <p>Se ha elaborado un Convenio de cooperación interinstitucional entre la ANSP y PNC para la cobertura del seguro colectivo de vida, para alumnos y alumnas en prácticas policiales.</p>

Objetivo	Acciones	Resultados
<p>Incorporar, implementar y operativizar de manera sistemática y progresiva, la perspectiva de género en todos los ámbitos de la ANSP</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se emitieron las "Directrices contra prácticas discriminatorias por razones nacionalidad, raza, sexo, religión, género, condición social, laboral, económica, orientación o preferencia sexual, discapacidad física o mental, o cualquier otra condición personal o social", para erradicar principalmente los actos de discriminación en contra de las mujeres empleadas de la institución.</li> <li>2. Se logró romper el récord de mujeres seleccionadas para los cursos del nivel básico, el cual no pasaba del 10%, con un pico histórico del 16%. Actualmente la Promoción 105, está conformada por 98 hombres que constituyen el 37%, y 168 mujeres que conforman el 63%, siendo esta la primera vez, en la historia de la Academia, que una promoción está conformada mayoritariamente por mujeres. En los procesos de selección siguientes se ha asegurado una participación no menor del 30% de mujeres alumnas.</li> <li>3. Se validó el "Diagnóstico sobre las relaciones de género en la ANSP", con la participación de 250 miembros del personal, lo que permitió conocer los problemas de género que aún persisten en la institución.</li> <li>4. Se realizó el taller "Elaboración de lineamientos de la Política Institucional de Equidad de Género" con la participación de 80 miembros del personal de la ANSP, así como miembros de la Policía Nacional Civil y del Instituto del Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).</li> <li>5. Se homologó el marco conceptual en materia de género, entre ANSP y PNC.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se ha institucionalizado la Política Institucional de Equidad de Género.</li> <li>2. Incremento de participación de mujeres en la ANSP. La promoción 105, conformada por 98 hombres que constituyen el 37%, y 168 mujeres que conforman el 63%. Las promociones entrantes tienen por lo menos el 30% de participación de mujeres.</li> <li>3. Se homologó el marco conceptual en materia de género, entre ANSP y PNC.</li> </ol>
<p>Fortalecer las capacidades esenciales en materia económica y financiera, físicas, tecnológicas, consistentes con el pensamiento estratégico y sistema educativo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se han dictado lineamientos para impulsar el pleno respeto a la estricta legalidad y transparencia en las actuaciones, decisiones y resoluciones que tomen los funcionarios y demás personal y asegurar que los procesos de compras institucionales mediante licitación o mediante libre gestión, se realicen con pleno respeto a los principios de libre competencia, objetividad, imparcialidad y transparencia.</li> <li>2. Se redujo el monto del seguro de vida de los consejeros y consejeras, de \$115,000.00 a \$30,000.00, con ello se logró incrementar, para el año 2011, la cobertura del seguro de vida de un 70% de los empleados de esta Academia al monto de \$20,000.00 y aumentar también la cobertura de los seguros de vida de los alumnos y alumnas de \$3,000.00 a \$5,000.00 mientras se encuentran realizando su proceso de formación y a \$14,000.00 durante su fase de entrenamiento en el servicio policial. Asimismo, en este esfuerzo fueron incrementados los beneficios de auxilio para gastos fúnebres por muerte de familiares de los empleados de la ANSP.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se ha ejecutado el 96% del presupuesto asignado y se tiene una disponibilidad del 4%.</li> <li>2. Se cuenta con un Plan Estratégico ajustado a la misión institucional y con una nueva estructura organizacional con enfoque de resultados y procesos.</li> <li>3. Para el año 2011, se incrementó la cobertura del seguro de vida de un 70% de los empleados de esta Academia a \$20,000.00 y se aumentó la cobertura de los seguros de vida de los alumnos y alumnas de \$3,000.00 a \$5,000.00 mientras se encuentran realizando su proceso de formación y a \$14,000.00 durante su fase de entrenamiento en el servicio policial.</li> </ol>

Objetivo	Acciones	Resultados
Fortalecer las capacidades esenciales en materia de recursos humanos, siendo consistentes con el pensamiento estratégico y el modelo educativo.	<p>1. Contrario a los frecuentes y masivos despidos injustos de trabajadores realizados por administraciones anteriores, en este período apenas fueron cesados los contratos o despedidos por causas disciplinarias dos empleados y en cada uno de ellos se ha seguido el debido proceso. Se ha respetado la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>2. Bajo la presente administración, los empleados y empleadas han creado el primer sindicato en la historia de la ANSP, denominado Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública, SITANSP, cuya organización y desarrollo no ha sido obstaculizada por las autoridades actuales de la ANSP.</p> <p>3. Se ha dado inicio al proceso de negociación del primer contrato colectivo de trabajo, con el cual tanto las autoridades de la ANSP como el SITANSP, tienen como objetivo asegurar que los derechos, prestaciones y beneficios actuales de los trabajadores y trabajadoras sean irreversibles y, segundo, lograr un extra de beneficios y prestaciones nuevas que permitan mejorar las condiciones sociales, laborales y económicas del personal de la ANSP.</p>	<p>1. Se ha respetado la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>2. Los empleados y empleadas han creado el primer sindicato en la historia de la ANSP, denominado Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública, SITANSP.</p> <p>3. Se han asegurado los derechos, prestaciones y beneficios actuales de los trabajadores y trabajadoras y, se han logrado nuevos beneficios y prestaciones que permiten mejorar las condiciones sociales, laborales y económicas del personal de la ANSP, sentando las bases para mejores prestaciones en futuras negociaciones.</p>

### *Formación inicial en el nivel básico.*

Graduados:						
Promoción	N° de alumnos	Mujeres	%	Hombres	%	Graduación
99	326	39	12%	287	88%	16-jun-10
100	166	29	17%	137	83%	06-oct-10
101	361	85	23%	276	77%	07-dic-10
TOTAL	853	153	18%	700	82%	

Actualización y reforzamiento para aspirantes a reingresar a la PNC:					
Total de cursos	N° de alumnos	Mujeres	%	Hombres	%
4	161	14	9%	147	91%

*Cursos de ascenso en Nivel Básico y Ejecutivo.*

Curso	Alumnos graduados	Fecha de graduación
Curso de ascenso de Subinspector a Inspector (en línea)	8	7 junio 2010
Curso de consolidación de categoría de Sargento	25	16 dic. 2010
Curso de consolidación de La Categoría de Cabo	50	16 dic. 2010
Primer Curso de Ascenso de Cabos a Sargentos	353	26 mayo 2011
Segundo curso de Ascenso de Agentes a Cabos	487	26 mayo 2011
TOTAL	923	

*Cursos de especialidades.*

Cursos	Cantidad de cursos	Cantidad integrantes PNC
Cursos de especialidades.	59	2,013
Actualización en puestos de trabajo	120	3,122
Total 5,135		

CONSOLIDADO DE PROMOCIONES EN RELACION AL INCREMENTO DEL SEXO FEMENINO									
INGRESO	CANTIDAD SEXO FEMENINO	%	CANTIDAD SEXO MASCULINO	%	TOTAL	TOTAL ANUAL	TOTAL ANUAL MUJERES	TOTAL ANUAL HOMBRES	AÑO
may-09	37	10.91	302	89.09	339	498	66	432	2009
oct-09	29	18.24	130	81.76	159				
ene-10	91	22.58	312	77.42	403	1361	195	1166	2010
jun-10	31	11.15	247	88.85	278				
sep-10	45	12.86	305	87.14	350				
nov-10	28	8.48	302	91.52	330				
mar-11	177	64.84	96	35.16	273	603	274	329	2011
jun-11	97	29.39	233	70.61	330				

Nota: para los años 2009 y 2011 se tomaron datos de semestre.

## ALUMNADO DE LA ANSP POR AÑO DESAGREGADO POR SEXO

2009



432  
hombres

2010



1166  
hombres

2011



329  
hombres

### 5.2. PROYECTOS EJECUTADOS.

#### *Proyecto No. 1*

**Objetivo:** Formación especializada en reconocimiento de la escena del crimen y dotación de equipo de inspecciones oculares.

**Población beneficiada:** Personal docente de la ANSP, miembros de la División de Investigaciones de la PNC, Medicina Legal.

**Monto:** \$70,000.00

**Fuente de financiamiento:** COOPERACIÓN CANADIENSE - JUSTICE EDUCATION SOCIETY.

**% de ejecución avanzado:** 80%

**Fecha programada de finalización:** Diciembre 2011

### *Proyecto No. 2*

**Objetivo:** Transversalización de la equidad de género en el quehacer administrativo y formativo de la ANSP.

**Población beneficiada:** ANSP

**Monto:** \$19,993.29

**Fuente de financiamiento:** COOPERACIÓN CON NACIONES UNIDAS – UNFPA.

**% de ejecución avanzado:** 100%

**Fecha programada de finalización:** junio 2011

### *Proyecto No.3*

**Objetivo:** Formación especializada en defensa personal para los instructores.

**Población beneficiada:** Personal de formación en defensa personal de la ANSP, alumnos de la ANSP.

**Monto:** \$12,000.00

**Fuente de financiamiento:** COOPERACIÓN JAPONESA – JICA.

**% de ejecución avanzado:** 70%

**Fecha programada de finalización:** marzo 2012

### *Proyecto No. 4*

**Objetivo:** Fortalecimiento de la calidad y la profesionalismo de la PNC y del sector justicia mediante capacitaciones y equipamiento tecnológico.

**Población beneficiada:** ANSP, PNC.

**Monto:** \$ 223.589,80

**Fuentes de financiamiento:** COOPERACIÓN ESPAÑOLA - AECID

**% de ejecución avanzado:** 75%

**Fecha programada de finalización:** junio 2012

## 5.3 PROYECTOS NO EJECUTADOS.

### *Proyecto No. 1*

**Objetivo:** Diagnóstico sobre la relación policía – juventud, a través de investigación documental y talleres y curso de capacitación policial.

**Fuente de Financiamiento:** UNICEF

**Razón de la Reorientación:** Debido a la especificidad de los temas de investigación y de capacitación, fue imposible encontrar al personal especializado en los temas a tratar y las pocas personas y organizaciones que presentaron ofertas no tenían los requisitos legales para ser contratadas

**Soluciones:** Mediante una acuerdo entre los representantes de las instituciones participantes, se autorizó la reconversión del proyecto y el traslado de los fondos a la Dirección de Juventud de la Secretaría de Inclusión Social.

## 5.4. PROYECTOS REORIENTADOS.

Diagnóstico sobre la relación policía – juventud, a través de investigación documental y talleres y curso de capacitación policial, auspiciado por UNICEF, arriba detallado.

## 5.5 SERVICIOS PRESTADOS A LA POBLACIÓN

**NOMBRE DEL SERVICIO:** Alumnos y alumnas durante la fase formativa de entrenamiento en el servicio policial.

### *SERVICIO No. 1*

1. **Objetivo del servicio:** Aplicación efectiva de las competencias profesionales, en el área de seguridad pública.
2. **Fecha:** marzo a junio de 2010
3. **Descripción del servicio prestado a la población:** Patrullaje de prevención activa, controles vehiculares, operativos de cierre, contacto ciudadano, servicios internos, visitas de inducción ciudadana.
4. **Población beneficiada:** Departamentos de San Salvador y La Libertad

5. Resultado del servicio prestado: Disminución del índice delincencial por medio de administración de procedimientos policiales y contacto ciudadano.
6. Problemas presentados en la prestación del servicio: 1.- Dificultades para el cumplimiento total del instructivo general del entrenamiento para el servicio policial. 2.- Deficiencias en la formación de los evaluadores de estudiantes 3.- Deficiencias de coordinación entre la ANSP y la Unidad de Formación Profesional, UFP, de la PNC.
7. Promoción que prestó el servicio: P- 99

### *SERVICIO No. 2*

---

1. Objetivo del servicio: Aplicación efectiva de las competencias profesionales, en el área de seguridad pública.
2. Fecha: julio a octubre de 2010.
3. Descripción del servicio prestado a la población: Patrullaje de prevención activa, controles vehiculares, operativos de cierre, contacto ciudadano, servicios internos, visitas de inducción ciudadana.
4. Población beneficiada: Departamento de San Salvador.
5. Resultado del servicio prestado: Disminución del índice delincencial por medio de administración de procedimientos policiales y contacto ciudadano.
6. Problemas presentados en la prestación del servicio: 1.- Dificultades para el cumplimiento total del instructivo general del entrenamiento para el servicio policial. 2.- Deficiencias en la formación de los evaluadores de estudiantes; 3.- Las condiciones de alojamiento no fueron las mínimas necesarias solicitadas por la PNC. 4.- Violencia de género y acoso sexual dirigido hacia los alumnos y alumnas de la ANSP.

Promoción que prestó el servicio: P-100.

### *SERVICIO No. 3*

---

1. Objetivo del servicio: Aplicación efectiva de las competencias profesionales, en el área de seguridad pública.
2. Fecha: septiembre a diciembre de 2010.

3. Descripción del servicio prestado a la población: Patrullaje de prevención activa, controles vehiculares, operativos de cierre, contacto ciudadano, servicios internos, visitas de inducción ciudadana.
4. Población beneficiada: Departamento de San Salvador, Sonsonate y San Miguel.
5. Resultado del servicio prestado: Disminución del índice delincencial por medio de administración de procedimientos policiales y contacto ciudadano.
6. Problemas presentados en la prestación del servicio: 1.- Dificultades para el cumplimiento total del instructivo general del entrenamiento para el servicio policial. 2.- Deficiencias en la formación de los evaluadores de estudiantes;; 3.- Las coordinaciones entre la ANSP y la UFP no funcionaron de manera adecuada. 4.- Violencia de género y acoso sexual dirigido hacia los alumnos y alumnas de la ANSP.

Promoción que prestó el servicio: P-101.

#### *SERVICIO No. 4*

1. Objetivo del servicio: Aplicación efectiva de las competencias profesionales, en el área de seguridad pública.
2. Fecha: marzo a junio de 2011.
3. Descripción del servicio prestado a la población: Patrullaje de prevención activa, controles vehiculares, operativos de cierre, contacto ciudadano, servicios internos, visitas de inducción ciudadana.
4. Población beneficiada: Departamento de San Salvador, La Libertad, La Paz, Santa Ana, Ahuachapán, Sonsonate, Usulután, San Miguel y La Unión.
5. Resultado del servicio prestado: Disminución del índice delincencial por medio de administración de procedimientos policiales y contacto ciudadano.
6. Problemas presentados en la prestación del servicio: 1.- Incumplimiento del instructivo general del entrenamiento para el servicio policial. 2.- Falta de formación para los evaluadores de estudiantes 3.- Las coordinaciones entre la ANSP y la UFP no funcionaron de manera adecuada. 4.- Falta de integración de las mujeres pertenecientes a la PNC con las alumnas de la ANSP.

Promoción que prestó el servicio: P-102.

## 5.6. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

### *Gabinete de gestión de departamental la libertad*

El Gabinete de Gestión Departamental La Libertad, lo conforman el Gabinete de Seguridad, el Gabinete de Productividad, el Gabinete de Infraestructura y el Gabinete de Inclusión Social. El Gabinete de Seguridad Pública está integrado por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, a través de PREPAS, Academia Nacional de Seguridad Pública, Consejo Nacional de Seguridad Pública, Policía Nacional Civil, Centro Nacional de Registros y la Fuerza Armada.

En este Gabinete se ha elaborado la matriz que refleja la cobertura que a nivel departamental brinda cada institución que integra la mesa de seguridad, con la finalidad de identificar si están incluidos los municipios considerados por el PNUD como los más pobres, se elaboró el Plan Operativo Anual 2011, que tiene como objetivo convertir al departamento de La Libertad en un departamento seguro, en el que se respete el Estado Constitucional de Derecho y en el que la vida familiar se desenvuelva despojada del miedo; donde existan unidades de mejora individual y colectiva y un clima que favorezca la inversión y las oportunidades; se inauguró el Observatorio de Gestión Departamental de la Libertad; se ha asistido a capacitaciones y presentaciones organizadas.

### *Comisión de ética gubernamental*

La Comisión de Ética Gubernamental de la ANSP, se relaciona con el Tribunal de Ética Gubernamental y se han desarrollado las actividades siguientes: 1) Se ha asistido a las jornadas de capacitación; 2) Se ha asistido a reuniones de seguimiento; 3) Se ha elaborado y divulgado el Plan de Trabajo.

### *Subsecretaría de transparencia y anticorrupción.*

La ANSP con el objetivo de garantizar a toda persona el derecho a la información pública y contribuir con la transparencia de las actuaciones de las instituciones del Estado, ha iniciado el proceso de implementación de la Ley de Acceso a la Información Pública, que implica el montaje de todo un sistema efectivo de acceso a la información; proyecto que está siendo coordinado por la Subsecretaría de Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia de la República, en ese sentido se asiste a las reuniones de coordinación y se ha nombrado una comisión institucional que dará seguimiento a la implementación de la ley.

### *Subsecretaría de gobernabilidad y modernización del estado.*

En la Subsecretaría de Modernización del Estado y Gobernabilidad, la Academia Nacional de Seguridad Pública forma parte de la red de calidad, que trabaja en la introducción de modelos de gestión de calidad, dentro de las instituciones públicas, con el objeto de mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la población, dentro de la red se ha realizado la primera autoevaluación institucional, que ha identificado las áreas deficitarias y se ha iniciado un proceso de elaboración de un proyecto de mejora que permitirá elevar la calidad de los procesos educativos que brinda la institución. Además se está desarrollando un proceso de formación en gestión de calidad que involucra a las jefaturas y técnicos claves dentro de la institución. En la ANSP se ha creado una comisión y un equipo técnico de calidad para responder a todas las orientaciones emanadas de la Subsecretaría.

## 5.7. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA IMPULSADOS.

**Nombre del mecanismo:** Se utiliza nuestro sitio web, en el que se ha habilitado un espacio para responder preguntas o formular dudas o inquietudes de nuestros usuarios.

**Objetivo:** Conocer la opinión del usuario en relación a temas generales de gobierno o temas del quehacer institucional de la ANSP.

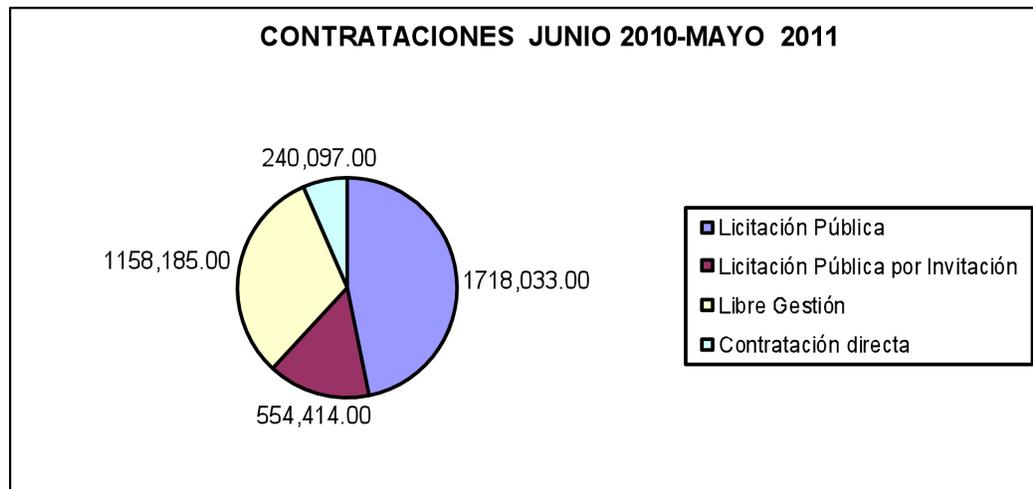
**Forma de funcionamiento:** Las preguntas las formula el encargado de la web máster, son redactadas en categorías de respuestas cerradas, estas se mantienen por el lapso de un mes en línea para que los usuarios puedan opinar. Se utilizan como una forma de conocer la satisfacción de nuestro servicio o las expectativas que se tienen sobre el mismo.

**Logros y dificultades:** Uno de los problemas es que las encuestas hasta el momento no se han sistematizado; sin embargo se ha proyectado darle un tratamiento adecuado por el área de competencia.

**Resultados:** 247,351 visitas totales a la página web, en el período informado, con un promedio de 26,000 visitas mensuales.

## 5.8. CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES CELEBRADAS JUNIO 2010 –MAYO 2011

Forma de contratación	Cantidad	Monto ejecutado
Licitación Pública	9	\$1.718.033,15
Licitación Pública por Invitación	9	\$ 554.414,57
Libre Gestión	796	\$1.158.185,86
Contratación directa	9	\$ 240.097,06
<b>TOTAL</b>	<b>823</b>	<b>\$ 3.670.730,64</b>



Licitaciones Realizadas	MONTO
Licitación Pública No. LP-03/2010 "Adquisición de prendas de vestir, calzado, ropa de cama y accesorios para los alumnos de la Academia Nacional de Seguridad Pública, para el Año 2010"	\$214.240,00
Licitación Pública No. LP 06/2010 - ANSP "Suministro de artículos de ferretería para la Academia Nacional de Seguridad Pública"	\$30.652,62
Licitación Pública No. LP-07/2010-ANSP "Adquisición de equipo informático"	\$185.362,44
Licitación Pública No. LP-08/2010-ANSP "Suministro e instalación de equipos de aire acondicionado"	\$154.788,00
Licitación Pública No. LP-01/2011-ANSP "Suministro de combustible para la flota vehicular de la ANSP, año 2011"	\$127.640,00

Licitación Pública No. LP-02/2011-ANSP "Adquisición de uniformes, calzado, ropa de cama y accesorios para alumnos de la Academia Nacional de Seguridad Pública, para el año 2011"	\$80.793,00
Licitación Pública No. LP-03/2011-ANSP "Adquisición De Material Para Elaborar Munición"	\$108.782,20
Licitación Pública No. LP-04/2011-ANSP "Adquisición de pólizas de seguros para la ANSP, para el año 2011"	\$145.196,41
Licitación Pública No. LP-05/2011-ANSP "Contratación de servicio de alimentación para alumnos y alumnas de la Academia Nacional de Seguridad Pública para el año 2011"	Desierta
Licitación Pública No. LP-06/2011-ANSP "Contratación de servicio de alimentación para alumnos, alumnas de la Academia Nacional de Seguridad Pública y personal policial en comisión de servicio, para los meses de abril a diciembre del año 2011"	\$670.578,48
Licitación Pública por Invitación No. LPI-01/2011-ANSP "Suministro de agua envasada para el año 2011"	\$ 62.420,00
Licitación Pública por Invitación No. LPI-02/2011-ANSP "Suministro de papelería, útiles de oficina y material informático, 2011"	\$59.066,05
Licitación Pública por Invitación No. LPI-03/2011-ANSP "Adquisición De Materiales Para Limpieza, Para El Año 2011"	Desierta
Licitación Pública Por Invitación No. LPI-04/2011-ANSP "Suministro de artículos de ferretería para la Academia Nacional de Seguridad Pública"	\$88.794,17
Licitación Pública por Invitación No. LPI-05/2011-ANSP "adquisición de uniformes y calzado, para alumnos de la Acad. Nacional Pública, 2011"	\$63.350,00
Licitación Pública por Invitación LPI No. 11/2010 "Suministro de medicamentos para la ANSP, para el año 2010"	\$11.707,90
Licitación Pública por Invitación LPI No. 12/2010 "Adquisición de calzado para alumnos y alumnas de la ANSP, para el año 2010"	Desierta
Licitación Pública por Invitación LPI No. 13/2010 "Suministro de material para elaborar munición"	\$82. 845,10
Licitación Pública por Invitación LPI No. 14/2010 "Adquisición de pupitres unipersonal para alumnos de la ANSP"	\$40.000,00
Licitación Pública por Invitación LPI No. 15/2010 "Suministro e instalación de planta eléctrica"	\$94.355,00
Licitación Pública por Invitación LPI No. 16/2010 "Adquisición de material para elaborar munición"	\$51.876,35
TOTAL	\$2.272.447,72

## 6. DIFICULTADES ENFRENTADAS.

-Presupuestarias: El techo presupuestario señalado por el Ministerio de Hacienda en el presente período no fue suficiente para ejecutar la planificación anual, dependiendo del refuerzo presupuestario que cubrió los últimos cuatro meses del año 2010.

-Herencia de carga laboral no cumplida: Cargas asumidas de cursos de actualización, especialidades y ascensos, que dejaron pendientes las administraciones anteriores, dando respuesta en esta administración, a las aspiraciones de 1174 policías en cursos de ascensos y más de 10,000 en cursos de actualización y especialidades. Estas cargas son de tipo administrativo, logístico, económico y de infraestructura.

-Deterioro de infraestructura y equipo: Debido al largo tiempo de uso, tanto la infraestructura de las dos sedes de la ANSP, así como el equipamiento, vehículos, armas y otros implementos para la práctica policial, se encuentran deteriorados. En la sede de Santa Tecla la segunda planta del edificio incluso representa peligro para los trabajadores y trabajadoras sobre todo en los tiempos lluviosos y cuando se suscitan movimientos sísmicos o terremotos. En la sede de San Luis Talpa el clima deteriora aceleradamente tanto el equipo como la infraestructura y el mantenimiento incluso requiere de inversiones fuertes.

Sobrecargo de trabajo: por la escasez de plazas para recurso humano, para tareas logísticas y administrativas, sobre todo cuando se plantean necesidades extraordinarias.

Demandas extraordinarias de trabajo: Necesidades urgentes de formación solicitadas por la Policía Nacional Civil, que alteran significativamente los planes de trabajo y sus presupuestos, pero que son asumidas de manera responsable y eficaz.

Riesgos para los alumnos y los trabajadores: por la violencia social y la criminalidad, sobre todo en alumnos víctimas de la delincuencia, en el presente período dos alumnos fueron asesinados, lo cual provocó temor entre estudiantes y personal docente y administrativo; asimismo intentos de personas vinculadas a los grupos delincuenciales por ingresar a la Academia e introducirse en las filas de la Policía Nacional Civil y desde allí seguir operando delictivamente.

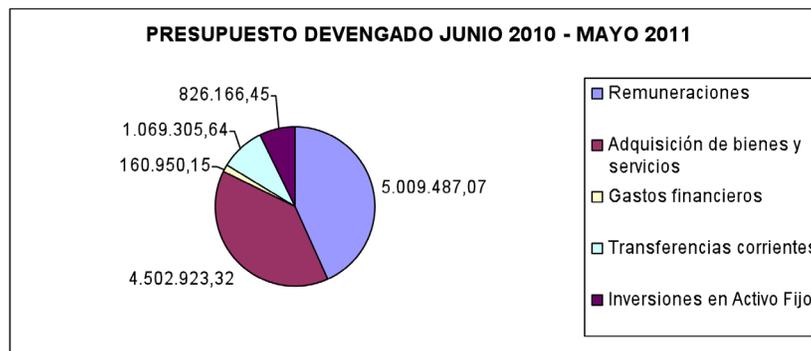
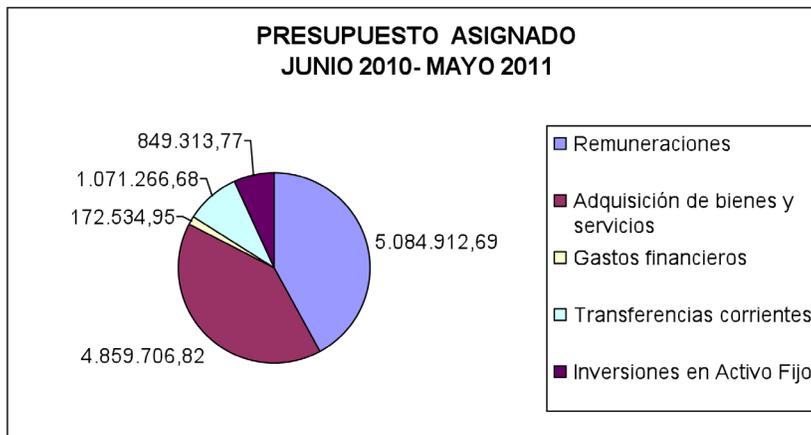
Resistencia al cambio: Algunos trabajadores presentan dificultades para adaptarse a las nuevas exigencias de trabajo asumidas por las cargas extraordinarias demandadas a la ANSP. Dicha resistencia probablemente se debe a la falta de preparación cultural, formativa, administrativa y de estilo de trabajo, reflejada por ejemplo en el desconocimiento y dificultades para aprehender el nuevo sistema de planificación y seguimiento al Plan Estratégico Institucional y en el descontento de algunos trabajadores por la carga de trabajo para responder a requerimientos extraordinarios.

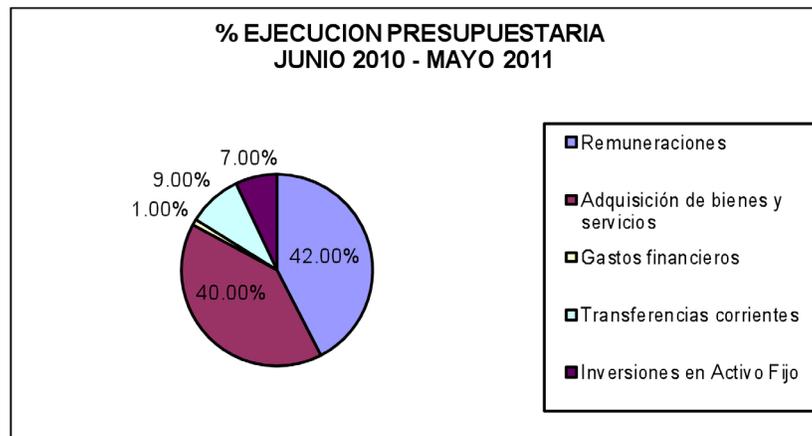
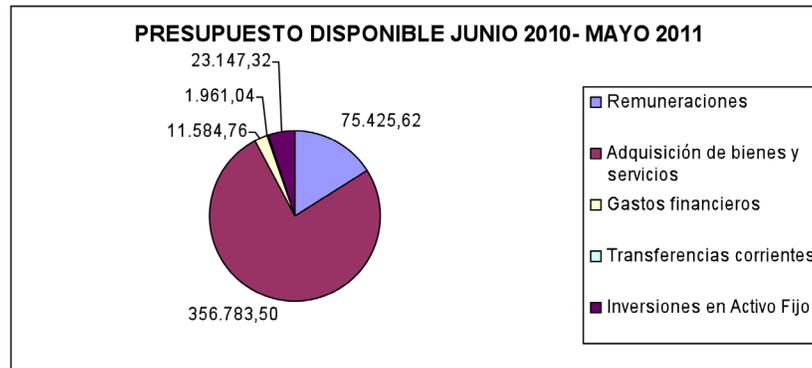
## 7. GESTIÓN FINANCIERA Y EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA, JUNIO 2010-MAYO 2011

### 7.1.- PRESUPUESTO ASIGNADO Y DETALLE DE LA EJECUCIÓN.

#### Ejecución Presupuestaria del período.

Rubro	Concepto	Asignado	Devengado	Disponibile	Rubro %
51	Remuneraciones	5.084.912,69	5.009.487,07	75.425,62	42%
54	Adquisición de bienes y servicios	4.859.706,82	4.502.923,32	356.783,50	40%
55	Gastos financieros	172.534,95	160.950,15	11.584,76	1%
56	Transferencias corrientes	1.071.266,68	1.069.305,64	1.961,04	9%
61	Inversiones en Activo Fijo	849.313,77	826.166,45	23.147,32	7%
	TOTAL	12.037.734,90	11.568.902,27	468.902,27	100%





Se ha ejecutado el 96% del presupuesto, quedando disponible de ejecución el 4%

## 7.2. PRINCIPALES INVERSIONES REALIZADAS.

Inversión en Activo Fijo. Equipamiento de Edificio nuevo				
Nº	Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Total
1	Aires Acondicionados Tipo Mini Split con instalación completa y proyecciones	42	3.000,00	126.000,00
2	Escritorios tipo cátedra	24	180,00	4.320,00
3	Computadoras Portátiles	24	1.200,00	28.800,00
4	Micrófonos inalámbricos tipo solapa con y altavoz	24	500,00	12.000,00
5	Proyectores multimedia (con su respectiva pantalla de proyección)	24	900,00	21.600,00
6	Pupitres (mesa y silla)	600	75,00	45.000,00
7	Silla secretarial	24	45,00	1.080,00

8	Butacas			10.622,00
9	Faldones laterales			20.000,00
10	Equipo de sonido para auditorium	1	12.000,00	12.000,00
TOTAL EQUIPAMIENTO DE EDIFICIO NUEVO				\$ 281.422,00
Centro de Computo				
Nº	Descripción	Can-tidad	Costo Unitario	Total
1	Computadoras de Escritorio para Aulas de Cómputo y otras oficinas (con licencias y antivirus)	80	1.300,00	104.000,00
2	Materiales para instalación de Aulas de Cómputo			10.000,00
3	Muebles para computadoras de escritorio	80	40,00	3.200,00
4	Reguladores de Voltaje UPS	80	80,00	6.400,00
5	Silla secretarial	80	45,00	3.600,00
TOTAL EQUIPAMIENTO DE CENTRO DE COMPUTO				\$127.200,00
Clínica Médica				
Nº	Descripción	Can-tidad	Costo Unitario	Total
1	Equipo esterilizador	1	2.000,00	2.000,00
2	Piezas de mano de alta velocidad	2	100,00	200,00
3	Tens con cargador para fisioterapia	2	100,00	200,00
4	Vibrador para masaje	1	75,00	75,00
5	Lámpara para rayos láser para fisioterapia	1	1.000,00	1.000,00
6	Aparato de ultrasonido (2 limpieza dental y 1 fisioterapia)	3	1.034,00	3.102,00
7	Micro centrífuga para laboratorio clínico	1	8.000,00	8.000,00
8	Conjunto dental (sillón y accesorio)	2	4.000,00	8.000,00
9	Máquina rana industrial	1	800,00	800,00
TOTAL EQUIPAMIENTO DE CLÍNICA MÉDICA				\$ 23.377,00

Otras Instalaciones				
Nº	Descripción	Can-tidad	Costo Unitario	Total
1	Aires Acondicionados Tipo Mini Split con instalación completa y protecciones (32 para aulas, 5 aulas en Santa Tecla, 2 oficinas de Estudios, 1 Régimen Interno)	25	3.000,00	75.000,00
2	Planta eléctrica	1	60.000,00	60.000,00
3	Actualización de Planta Telefónica (sedes: ANSP)	1	16.000,00	16.000,00
TOTAL EQUIPAMIENTO DE OTRAS INSTALACIONES				\$151.000,00
Otras				
Nº	Descripción	Can-tidad	Costo Unitario	Total
1	Pick up doblecabinas 4 X 4	1	25.200,00	25.200,00
2	Vehículo tipo Sedan	3	17.900,00	53.700,00
3	Equipo de gimnasia ST			11.087,50
4	Camarotes	50	110,00	5.500,00
5	Aire de precisión para el área de servidores	2	8.049,50	16.099,00
6	Cámaras para seguridad perimetral	15	417,64	6.264,65
7	Maquinas lavadoras	4	1.636,00	6.544,00
8	Aire acondicionado para oficinas administrativas SLT	9	1.419,78	12.778,00
9	Computadoras completas para oficinas administrativas			25.941,31
10	Computadoras laptops para gerencia	2	1.843,00	3.686,00
11	Expansión de memoria de software para Recursos Humanos			4.913,64
12	Switchcore para diferentes unidades	3	5.532,57	16.597,72
13	Equipo para seguridad perimetral Departamento de Tecnología			6.333,80
14	Motocicletas para Sección de Transporte	5	3.100,00	15.500,00

15	Sistema coyote de 4 panales área de protocolo	1	2.066,48	2.066,48
16	Conchas de vidrio para auditorium SLT			10.296,00
17	Perfiles metálicos prefabricados para auditorium	16	669,35	10.709,60
18	Suministro e instalación de piso cerámico en auditorium SLT			9.480,00
TOTAL EQUIPAMIENTO DE OTRAS INSTALACIONES				\$ 242.697,70

EQUIPAMIENTO DE EDIFICIO NUEVO	\$281.422,00
EQUIPAMIENTO DE CENTRO DE COMPUTO	\$127.200,00
EQUIPAMIENTO DE CLÍNICA MÉDICA	\$23.377,00
EQUIPAMIENTO DE OTRAS INSTALACIONES	\$393.697,70
TOTAL EQUIPAMIENTO	\$825.696,70

## 8. PROYECCIONES

PARA EL PERÍODO JUNIO 2011 A MAYO 2012.

Como principales proyecciones para el siguiente período, la Academia Nacional de Seguridad Pública perfila:

La continuidad de la formación del Nivel Básico.						
Actualmente se encuentran en formación:						
Promoción	N° de alumnos	Mujeres	%	Hombres	%	Graduación
102 *	264	31	12%	233	88%	29-jun-11
103	326	39	12%	287	88%	04-oct-11
104	321	25	8%	296	92%	07-dic-11
105	266	168	63%	98	37%	07-mar-12
TOTAL	1,177	263	22%	914	78%	

Proyecciones de acciones

Iniciadas en 2010 que continuaran en el periodo 2011 – 2012

ACCIONES A REALIZAR	2011	2012
Ae4.1.1.1 Realizar un diagnóstico institucional de las relaciones de género existentes en la Academia con la participación de personal de las diferentes dependencias.	x	x
Ae4.1.1.2 Elaborar e implementar la Política Institucional de Equidad de Género y el Plan para su ejecución, mediante un proceso participativo que involucre a todas las áreas del quehacer institucional.	x	x
Ae4.1.2.1 Asegurar la incorporación de criterios de género en la metodología de diseño e implementación del Sistema Educativo Policial Integral (SIPE) de la ANSP.	x	x
Ae4.1.2.2 Establecer los mecanismos y proceso institucional que atiendan y modifiquen prácticas sexistas que provocan inequidad de género en el quehacer institucional.	x	x
Ae5.1.1.1 Formulación efectiva y eficiente del presupuesto, adaptado a las necesidades para la ejecución de los planes institucionales.	x	x
Ae5.1.1.2 Ejecución, seguimiento y evaluación efectiva del presupuesto.	x	x
Ae5.1.2.1 Formulación y evaluación del plan de desarrollo de infraestructura institucional.	x	x
Ae5.1.3.1 Revisión y seguimiento de los procesos Institucionales.	x	x
Ae5.1.3.2 Implantar y fortalecer el sistema de calidad de los procesos institucionales.	x	x
Ae5.1.3.3 Proporcionar de manera eficiente los servicios de apoyo a la formación académica.	x	x
Ae5.1.3.4 Proporcionar servicios de seguridad Institucional y de disciplina del personal policial.	x	x

ACCIONES A REALIZAR	2011	2012
<b>ACCIONES ESPECÍFICAS</b>		
Ae1.1.1.1 Construcción del Sistema Educativo Policial Integral como Proyecto Educativo de la ANSP.	x	x
Ae1.1.1.2 Gestión de la autorización de la ANSP como Instituto de Educación Superior.	x	x
Ae1.2.1.1 Revisión y reforma de la currícula de la carrera policial.	x	x
Ae1.2.1.2 Ejecución de procesos de formación inicial, ascensos, actualización, especialidades y otros que sean requeridos.	x	x
Ae1.2.1.3 Formulación e implementación de un programa de formación personal docente.	x	x
Ae1.2.1.4 Diseño de un sistema de evaluación académica de los procesos de formación.	x	
Ae2.1.1.1 Conformación del equipo técnico para el diseño del CINC-ANSP.	x	
Ae2.1.1.2 Gestión de recursos para desarrollar el Plan de Investigaciones.	x	x
Ae2.1.1.3 Ejecución del Plan de Investigación y Análisis.	x	x
Ae2.1.2.1 Ejecución del Plan Anual de Publicaciones y Divulgaciones.	x	x
Ae3.1.1.1 Diseño e implementación de un proceso de Relaciones Interinstitucionales que describa el funcionamiento de coordinación mediante las políticas, protocolos, herramientas informáticas, entendimientos y convenios establecidos por la ANSP-PNC.	x	x
Ae3.1.1.2 Analizar y documentar los procesos y definir las herramientas informáticas para implementar el Sistema de Relaciones Interinstitucionales.	x	x

ACCIONES A REALIZAR	2011	2012
Ae5.1.4.1 Formulación e implementación del plan de gestión de cooperación internacional, de acuerdo a las necesidades de recursos para ejecutar del PEI 2010-2014.	x	x
Ae5.1.5.1 Elaboración y ejecución del plan de modernización tecnológica que orienta la automatización de procesos, fortalecimiento de la infraestructura de red y el uso de nuevas tecnologías acordes al nuevo sistema educativo policial integral (SIPE).	x	x
Ae5.1.6.1 Implementar el plan de comunicación institucional mediante estrategias que aseguren el uso de los diferentes medios informativos.	x	x
Ae5.2.1.1 Diseñar estrategias que contribuyan al desarrollo profesional y laborales de los a empleados según su área de responsabilidad.	x	x
Ae5.2.2.1 Actualizar los procesos e instrumentos del área de recursos humanos.	x	x
Ae5.2.2.2 Establecer un clima laboral respetuoso de la dignidad de la personas que favorezca el cumplimiento de los objetivos institucionales.	x	x
Ae5.2.2.3 Desarrollar un plan de Bienestar laboral del personal de la Institución, en el ámbito cultural, recreativo y de proyección social.	x	x

PROYECTOS PROGRAMADOS				
PROYECTOS		OBJETIVOS	POBLACION BENEFICIADA	MONTO
P R O O Y E M C A C I O N A L : 1	FORMACIÓN DE NUEVOS POLICÍAS, DESARROLLO DE CURSOS DE ASCENSOS POLICIALES, DESARROLLO DE CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN, DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA POLICIAL	GRADUAR A 2338 NUEVOS AGENTES POLICIALES, PARA COMPLETAR LA PLANTILLA DE LA PNC AL 31 DE MARZO DE 2014. CAPACITAR EN CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN A 3,819 Y EN CURSOS DE ACTUALIZACIÓN A 17,577, TODOS MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN POLICIAL. REALIZAR VARIOS CURSOS DE ASCENSOS PARA DISTINTAS CATEGORÍAS DE LA PNC,	CIUDADANIA EN GENERAL	\$16,772,651.76
	<b>TOTAL</b>			<b>\$16,772,651.76</b>
P R O Y E C T O S E S C R I T O M I A V L : 2	(CINC- ANSP), SEDE SANTA TECLA	IMPLEMENTAR UN SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL INTEGRAL (SEPI) EN LA ANSP, CON MÉTODO Y GUÍA QUE ORIENTE LAS FUNCIONES DOCENTES Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN POLICIAL COMO BASE PARA LA EXCELENCIA ACADÉMICA	ALUMNOS DE LA ANSP, PNC Y CIUDADANIA EN GENERAL	\$166,000.00
	DISEÑO DEL MODELO PEDAGOGICO DE EDUCACIÓN INTEGRAL			\$130,000.00
	FORTALECIMIENTO DE SISTEMAS, REDES Y COMUNICACIONES			\$250,000.00
	SISTEMA DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN ANSP-PNC			\$154,000.00
	IMPLEMENTACIÓN DE POLITICA DE GENERO			\$200,000.00
	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD EN LA ANSP			\$150,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$1,050,000.00</b>	
M P A R N O T Y E N C I D E A M O I E N N : 3	* REFORZAMIENTO MEZZANINE DE LA ANSP, SEDE SANTA TECLA	MEJORA Y MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES ACTUALES, PARA ASEGURAR LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ANSP, TANTO PARA DESARROLLAR LOS PROCESOS FORMATIVOS Y ADMINISTRATIVOS, QUE DEMANDA LOS COMPROMISOS INSTITUCIONES CON LA PNC.	PERSONAL QUE LABORA EN DICHAS INSTALACIONES, ASPIRANTES Y PUBLICO QUE VISITA	\$273,728.27
	* MANTENIMIENTO CORRECTIVO Y PREVENTIVO A INSTALACIONES ACTUALES DE LA ANSP			\$396,636.38
	* ADQUISICION Y MANTENIMIENTO DE FLOTA VEHICULAR PARA LA ANSP			\$2,011,500.00
	ADQUISICION DE MOBILIARIO PARA ALUMNOS DE LA ANSP			\$557,200.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$3,239,064.65</b>	
Proyectos programados para iniciarse en el primer trimestre del 2011, no habiéndose iniciado por no haberse aprobado aun el fondo de extra financiamiento.				
* Los proyectos de inversión publica se han registrado al sistema de crédito publico del Ministerio de Hacienda, en espera de observaciones y aprobación para el año 2012				

## 9. AUTORIDADES ANSP



Primera fila de izquierda a derecha: Dra. Sandra Geraldine Huevo Alférez<sup>1</sup>, Licda. María Silvia Guillén Cardona, Lic. Jaime Edwin Martínez, Licda. Carmen Yolanda Rodríguez, Lic. Francisco Elías Valencia Soriano.

Segunda fila: Dr. José Humberto Morales, Ing. Mario Antonio Ruiz Rodríguez, Dr. Oscar Antonio Fernández Orellana, Lic. José Hugo Granadino Mejía, Cmsdo. Rolando Elías Julián Belloso.

<sup>1</sup> Nominada en sustitución del Lic. Oscar Miranda Flamenco, mediante Acuerdo Ejecutivo No. 42, de fecha 28 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 23, Tomo 386, de fecha 03 de febrero de 2010.

## Dirección General

*Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura*

*Director General*

**Lic. Levis Abarca**

*Secretario General*

**Ing. Rosalía Jovel**

*Jefa Unidad de Planificación Institucional*

**Lic. Francisco Silvestre**

*Jefe Unidad de Auditoría Interna*

**Licda. Guadalupe Mena**

*Jefa Unidad de Asesoría Jurídica*

**Lic. Américo Minero**

*Jefe Unidad Financiera Institucional*

**Licda. Leticia Rosmeri de García**

*Jefa Unidad de Comunicaciones, Protocolo  
y Relaciones Públicas*

**Lic. Osmín Molina**

*Jefe Unidad de Adquisiciones  
y Contrataciones Institucionales*

**Lic. Juan Carlos Morales**

*Jefe Centro de Investigación Científica, CINC*

## Subdirección Ejecutiva

*Cmsdo. Manuel Olivares*

*Subdirector Ejecutivo*

**Subinsp. Santos Chicas**

*Jefe Unidad de Régimen Interno*

**Insp. Rafael Echeverría**

*Jefe Unidad de Verificación de Antecedentes*

***Lic. Luisa Carolina Arévalo***

*Jefa División de Estudios*

**Insp. Jefe William Padilla**

*Subdivisión de Formación Académica*

**Insp. José Jaime Rivas**

*Jefe Departamento de Formación Inicial*

**Insp. Jefe Douglas Campos**

*Jefe Departamento de Actualización  
y Especialidades*

**Insp. Aleida Linares Castillo**

*Jefa Departamento de Ascensos*

**Lic. Miguel Reyes**

*Jefe Departamento de Servicios Privados  
y Estatales de Seguridad*

**Insp. Jefa María Elida Pérez Preza**

*Jefa Departamento de Formación Extracurricular*

**Lic. Reinerio Belloso**

*Jefe Subdivisión de Administración Académica*

**Licda. Patricia Márquez**

*Jefa Departamento de Registro Académico*

**Licda. María Teresa Portillo**

*Jefa Departamento de Recursos de Apoyo  
a la Formación*

***Lic. Mario Avalos***

*Jefe División de Administración*

**Dr. Wilson Ramos**

*Jefe Departamento de Servicios de Salud*

**Lic. Rafael Hernández**

*Jefe Departamento de Servicios Generales*

**Sr. Napoleón Díaz Nuila**

*Jefe Departamento de Almacenes*

**Ing. José Privado**

*Jefe Departamento de Mantenimiento*

**Licda. Coralia Cuellar**

*Jefe Departamento de Servicios  
Complementarios al Estudiante*

**Licda. Cecybell de Ramírez**

*Departamento de Recursos Humanos*

Academia Nacional  
de Seguridad  
Pública (ANSP)

