

Academia Nacional de Seguridad Pública



ANSP

"Símbolo permanente de paz"



octubre 2020

**Plan
Estratégico
Institucional**

Ajustado a octubre 2020

ANSP

**20²⁰
24**



**Academia Nacional
de Seguridad Pública**

**Plan Estratégico Institucional ANSP
2020–2024.**

Ajustado a octubre 2020.

Octubre de 2020

Contenido

Introducción	3
CAPITULO I: INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2019	4
1. Metodología para el diagnóstico y la planificación.....	4
1.1 Situación actual del Sistema de Gestión Gerencial.	4
1.1.1 Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001-2015.....	5
1.1.2 Autoevaluación de las Dimensiones del Subsistema de Evaluación del Ministerio de Educación (MINED).....	5
1.2. Evaluación de los Planes Estratégicos Institucionales.	6
1.2.1. Evaluación del PEI IES-ANSP 2017-2019.....	6
1.2.2. Evaluación del PEI ANSP 2015-2019.....	6
1.3. FODA desarrollado por la Promoción VI de Comisionados.....	7
1.4. Resultados de evaluaciones del Clima Organizacional del personal administrativo y en comisión de servicio.	8
1.5. Taller de Planeación Estratégica 2020-2024.....	8
CAPITULO II: PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	9
2.1 Declaración doctrinaria de la ANSP.....	9
2.2 Misión	9
2.3 Visión.....	9
2.4 Lema	9
2.5 Principios asumidos por la ANSP.....	10
2.6 Valores asumidos por la ANSP	10
2.7 Políticas.....	11
CAPITULO III: OBJETIVOS, LÍNEAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS	13
3.1 Objetivo general:.....	13
3.2 Objetivos específicos:.....	13
3.3 Líneas estratégicas institucionales	13
CAPITULO IV: VINCULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO AL PLAN CUSCATLÁN	14
CAPITULO V: PLANIFICACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PEI 2015-2019	16
5.1 Matriz de planificación del PEI 2020-2024	16
5.2 Fuente de financiamiento.....	28
CAPÍTULO VI. CUADRO DE PESOS DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES OPERATIVAS.	30
CAPITULO VII: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	34
APROBACIÓN:	35

Mensaje del Director General de la ANSP:

En marzo de 2020, con el inicio de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 en nuestro país, nos encontramos con un desafío, como fue el de encontrar los mecanismos que permitieran continuar con la formación de personal policial, reduciendo o minimizando los riesgos de la afectación del virus al personal de la institución y a los alumnos en formación.

Con un alto grado de compromiso y responsabilidad, se continuó realizando una serie de esfuerzos para implementar medidas, planes, programas y proyectos que hicieran posible ofrecer a la ciudadanía en general y a la Policía Nacional Civil, el personal policial en la cantidad y calidad que se necesitan, para continuar enfrentando los factores de riesgos de inseguridad en la sociedad salvadoreña.

La pandemia apareció meses después de haberse implementado el Plan Estratégico Institucional 2020-2024, una variable que vino a modificar en las formas y métodos de realizar las acciones, principalmente en el área académica, dándole paso a la formación en línea como eje fundamental para continuar y atender las promociones, actualizaciones y capacitaciones que se tenían programadas, lo que requirió de cambio de paradigmas y de mucho esfuerzo de parte del personal, para lograrlo.

Luego de haber transcurrido meses de la pandemia y teniendo mejor claridad de como se va ir presentando la nueva realidad en el país, se ha hecho necesario revisar las metas originales del PEI 2020-2024, para ponerlo acorde a la nueva realidad, revisando las acciones operativas, los indicadores y las metas, siempre congruentes con el espíritu del Plan Cuscatlán, como es de generar resultados diferentes y de mejor calidad, para funcionar como una Academia de Policía con los mejores estándares académicos y el equipamiento de última generación.

En la preparación del Plan Estratégico Institucional ANSP 2020-2024, se han tomado en cuenta opiniones diversas, surgidas en estudios de clima organizacional, evaluaciones del cumplimiento de planes institucionales, auditorías de calidad realizados por expertos en la materia, la normativa relacionada vigente y principalmente los lineamientos generados en el Plan Cuscatlán, hoja de ruta del actual Organo Ejecutivo.

Es muy importante tener en cuenta que el Plan requiere del apoyo decidido del Gobierno Central, mediante la dotación de los recursos financieros para su ejecución, así como del apoyo de los organismos nacionales e internacionales de cooperación; además, de vital importancia es contar con el esfuerzo y la dedicación del Talento Humano que conforma la Academia, quienes con su labor responsable, hacen posible la ejecución de los planes, programas o proyectos, por lo que se les hace un atento llamado a que realicen su mayor esfuerzo, enfocándose en el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas, lo que nos permitirá aportar a la construcción de una nueva institución, renovada y fortalecida.



Comisionado Pablo de Jesús Escobar Baños
Director General de la ANSP

Introducción

El presente Plan Estratégico Institucional 2020-2024, ha sido revisado en sus acciones operativas, indicadores y metas, a raíz de la pandemia que ha sufrido nuestro país, desde el mes de marzo de 2020, para ponerlo acorde a la nueva realidad existente en nuestro país.

El presente documento contiene el Plan Estratégico Institucional ANSP 2020-2024, el cual se ha desarrollado de manera participativa, tomando en cuenta como insumos la vinculación del trabajo de la ANSP con el Plan Cuscatlán, las evaluaciones de los Planes Estratégicos ANSP 2015-2020 e IES- ANSP 2017-2020, la situación actual del Sistema de Gestión Gerencial, el Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001:2015, la Autoevaluación de las Dimensiones del Subsistema de Evaluación del Ministerio de Educación (MINED), resultados de evaluaciones del clima organizacional del personal administrativo y en Comisión de Servicio y el análisis FODA realizado por la Promoción VI de Comisionados.

Cada jefatura de Subdirección y Secretaría, revisó las acciones operativas, indicadores y metas que tienen bajo su responsabilidad, con base a la nueva realidad, sin embargo, siempre se tiene como fundamento principal, el trabajo desarrollado en el Taller de Planeación Estratégica 2020-2024, en la que participaron las jefaturas de las Subdirecciones de Área, Secretarías, de División y algunos de Departamento, en el que se revisó la Misión, Visión, Principios, Valores, Políticas, Objetivos y Líneas Estratégicas.

El documento contiene cinco capítulos que incluyen los insumos para la formulación del Plan, el pensamiento estratégico, los objetivos y líneas estratégicas, la vinculación del Plan Estratégico con el Plan Cuscatlán, la planificación de las líneas estratégicas y el financiamiento estimado que requiere la ejecución del Plan.

CAPITULO I:

INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2019

1. Metodología para el diagnóstico y la planificación.

Para iniciar un proceso de formulación de Plan Estratégico en una organización, es importante tener la mejor comprensión y entendimiento de la realidad actual de la misma, de manera que al incorporar la misión y la visión hacia la cual se pretende enrumbar, se tenga la mejor certeza de los cambios de dirección que se necesitan hacer para lograrlo; no se puede cambiar una realidad que se desconoce.

Congruente con lo anterior y con base a la Guía Metodológica para la Formulación del Plan Estratégico Institucional, se han incorporado como insumos del presente Plan, el Informe de la Situación Actual del Sistema de Gestión Gerencial, la Evaluación del Plan Estratégico Institucional, el análisis del clima organizacional realizado por la División de Administración por medio del Departamento de Recursos Humanos, la Autoevaluación de las Dimensiones del Subsistema de Evaluación del Ministerio de Educación (MINED), el Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001:2015, una síntesis del FODA desarrollado por la Promoción VI de Comisionados, así como los aportes importantes en el trabajo para optar a la graduación de la materia de Planificación Estratégica.

1.1 Situación actual del Sistema de Gestión Gerencial.

El Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001: 2015, realizado por un Experto de Colombia en marzo del presente año, determinó hallazgos que deben ser superados utilizando la Guía de Mejora aprobada, para poder acercarse a un proceso de certificación de la calidad de los servicios de la Academia.

Es de mucha importancia continuar con los esfuerzos para documentar los procesos del Sistema de Gestión Gerencial, considerando criterios de actualización y análisis objetivo de los documentos, con base a las necesidades actuales y el cumplimiento a la normativa legal que lo regule; además se deben realizar ajustes a las caracterizaciones de procesos con base a la Planeación Estratégica 2020-2024 y la pericia alcanzada para identificar las mejoras que requieren las caracterizaciones, además de redefinir los indicadores de los procesos.

Importante ha sido la reestructuración organizativa que se aprobó el 13 de agosto de 2019, en la cual se ha tratado en lo posible de adecuarla a una estructura horizontal, con enfoque a procesos, lo que puede ayudar en adelante a mejorar los servicios que se presta a la Policía Nacional Civil y a la población.

Es importante tomar en cuenta que el Liderazgo, desde el Director General y todas las jefaturas, en impulsar la calidad, ayudará mucho en el alcance de los objetivos institucionales y en la mejora continua de la formación ofrecida.

1.1.1 Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001-2015

El Diagnóstico de Eficiencia Gerencial conforme a la ISO 9001:2015, permitió identificar necesidades, situaciones problemáticas y oportunidades de mejora para la implementación y aseguramiento del Sistema de Gestión Gerencial, además, permitió determinar el estado del Sistema de Gestión Gerencial, verificando evidencias y estableciendo interacciones de las actividades críticas de los procesos definidos dentro del mapa de procesos, a fin de garantizar adecuada ejecución conforme a los lineamientos institucionales.

El análisis de los resultados del diagnóstico obtenido presenta un nivel muy bajo de cumplimiento en relación a los lineamientos generales de medición conforme a la Norma ISO 9001:2015, con base en la información suministrada al momento del diagnóstico, se determinaron 5 puntos focales de debilidad que se deben trabajar, que son: Numeral 5.1. Liderazgo y compromiso por parte de la Alta Dirección; Numeral 5.5.2. Comunicación de la política de la calidad; Numeral 7.1.5 Recursos de seguimiento y medición; Numeral 8.3. Diseño y desarrollo de los productos y servicios; y Numeral 9.2.2. La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados.

Con base en los resultados del diagnóstico y de conformidad al cumplimiento de los requisitos establecidos por la norma ISO 9001: 2005, se analizaron cada uno de los numerales de la norma que de acuerdo a la puntuación se encuentren clasificadas en los rangos, por debajo de tres (3) puntos y deberán constituirse a futuro en Factores Críticos de Éxito, a fin que se desarrollen actividades de mejora que permitan garantizar la superación del hallazgo.

1.1.2 Autoevaluación de las Dimensiones del Subsistema de Evaluación del Ministerio de Educación (MINED).

En relación a la autoevaluación, se realizó una correspondiente al periodo 2018, con base al Subsistema de Evaluación, las Dimensiones de Evaluación y el Manual para la preparación del informe de Autoevaluación, proceso que conllevó un análisis objetivo, sistemático y continuo, organizado y efectuado por un equipo interno de profesionales, con lo que se adquirió experiencia ante una eventual evaluación del MINED.

Los principales hallazgos de la autoevaluación fueron:

1. No se cuenta con un mecanismo de evaluación del cumplimiento de la Misión;
2. De acuerdo a los criterios de evaluación, no se cuenta con una Unidad de aseguramiento de la calidad académica;
3. No se cuenta con programa de capacitación que incorpore resultados de la evaluación;
4. No se cuentan con programas de orientación para estudiantes y tampoco evidencia de que se realizan actividades de participación estudiantil en los procesos de toma de decisiones;
5. Falta un catálogo de libros disponibles para los usuarios y tampoco se cuenta con convenios de acceso a bibliotecas virtuales o con otras bibliotecas;

6. Es necesario desarrollar un plan de inversión para contar con los recursos educativos en cantidad y calidad;

1.2. Evaluación de los Planes Estratégicos Institucionales.

1.2.1. Evaluación del PEI IES-ANSP 2017-2019

De acuerdo al seguimiento a julio 2019, las cuatro líneas estratégicas han logrado avances entre “aceptables” y “Alto Cumplimiento”, según lo ejecutado en los respectivos planes anuales operativos, lo que se detalla a continuación:

TABLA 1. RESULTADO GENERAL DEL PEI POR LÍNEA ESTRATÉGICA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PAO ANSP		
	2017	2018	2019
1. Educación policial integral al servicio de la comunidad.	50%	100%	23%
2. Investigación científica y proyección social.	100%	100%	58%
3. Gestión del talento humano.	66%	100%	45%
4. Reestructuración organizacional.	100%	100%	100%
Total general	79%	100%	57%
Calificación General	<u>78.75%¹</u>		

El resultado mostrado anteriormente, permite concluir que el desarrollo y ejecución del PEI IES-ANSP 2016-2019 a julio de 2019, alcanza un avance del 79 %, clasificándolo con un estado de ejecución de “Aceptable”, resultado de la evaluación del cumplimiento de 38 Resultados Meta, de los cuales 24 han sido cumplidos, 10 reflejan cumplimiento parcial y 4 reflejan incumplimiento a la fecha de la evaluación, lo que genera un atraso de ejecución del 21%, a 5 meses de terminar su vigencia, reflejado principalmente por no haber concluido el Plan de estudio de la Carrera en el Grado de Maestría y la actualización del Plan de Estudio de Técnico en Ciencias Policiales.

1.2.2. Evaluación del PEI ANSP 2015-2019

Se realizó un análisis del Plan Estratégico Institucional 2015-2019 a junio 2019, con base a los resultados cuantitativos vertidos en los informes de seguimiento, lo cuales muestran el comportamiento porcentual de los resultados de cada línea estratégica; además se determinaron todos los resultados meta que no fueron ejecutados y se tomaron en cuenta como antecedentes para la planificación del próximo quinquenio.

Con base al seguimiento de casi 5 años, el Plan Estratégico Institucional de la ANSP 2015-2019, muestra el siguiente cumplimiento:

¹ La calificación general del PEI obedece al promedio del cumplimiento de los Rm. ejecutados por cada año desde el 2016 a junio 2019.

TABLA 1. RESULTADO GENERAL DEL PEI POR LÍNEA ESTRATÉGICA

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PAO ANSP				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Educación policial integral al servicio de la comunidad.	97%	85%	90%	98%	62%
2. Investigación científica y proyección social.	98%	96%	100%	83%	---
3. Gestión del talento humano.	96%	59%	71%	100%	79%
4. Reestructuración organizacional.	89%	82%	83%	96%	45%
Total general	96%	81%	84%	96%	58%
Calificación General	83%²				

El resultado mostrado anteriormente, permite concluir que el desarrollo y ejecución del PEI ANSP 2015-2019, a junio de 2019, obtiene un avance en la ejecución del 83%, lo que lo clasifica con un estado de ejecución de “Alto Cumplimiento”, resultado de la evaluación del cumplimiento de 223 Resultados Meta de los PAO 2015 a Junio 2019, de los cuales ocho han sido incumplidos y veintidós reflejan cumplimiento parcial, lo que genera un atraso de ejecución del 17%, a falta de 6 meses para concluir el Plan.

El incumplimiento es mayormente afectado por no haber concluido el instrumento para la realización de diagnóstico de necesidades de capacitación por puestos de trabajo, diseñar un sistema de evaluación del desempeño, crear el sistema de archivo bajo los lineamientos emitidos por el Instituto de Acceso a la Información Pública y la implementación del Sistema Informático Integrado para la Administración de los Recursos de la ANSP.

1.3. FODA desarrollado por la Promoción VI de Comisionados.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> •Acreditado como Instituto Especializado de Educación Superior, que permite hacer alianzas con centros de enseñanza superior de primer nivel a escala nacional e internacional. •Entidad autónoma con independencia administrativa. •Capacidad de adecuación del personal policial y administrativo ante las necesidades y demandas institucionales. •Se han sentado las bases para desarrollar la formación en línea y la innovación tecnológica en áreas de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> •Incremento en la captación a nivel nacional de aspirantes para ingresar a la ANSP. •Oportunidad de mejorar la normativa que regula la administración y formación de la ANSP, aprovechando la apuesta del gobierno en seguridad pública. •Adquisición de recurso tecnológico para mejora didáctica y ampliación de cobertura de la enseñanza. •Mayor efectividad de la comunicación mediante el uso de las redes sociales. •Adecuación del Sistemas de Gestión de Calidad que estandarice el funcionamiento con base a las nuevas necesidades del entorno con el fin de satisfacer a los usuarios y partes interesadas.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> •Falta de infraestructura y equipo tecnológico para las áreas de formación. •Instructores policiales desactualizados en la función policial. •Incoherencia entre la oferta de la ANSP y demanda de formación por la PNC. •Débil proceso de verificación de antecedentes y análisis psicotécnico en la selección de aspirantes idóneos. • Falta de procesos de actualización curricular con base a las necesidades de seguridad pública. •Insuficiente desarrollo en las áreas especializadas y formativas policiales. (Tiro, laboratorio, Intervención Policial). 	<ul style="list-style-type: none"> •Pérdida de credibilidad o desprestigio de país ante una pobre capacitación de calidad a agentes policiales extranjeros. •Influencia política en las decisiones organizacionales. •Disminución considerable de aspirantes debido a coyuntura actual. •Alto nivel de ausentismo a consecuencias contaminación ambiental en los alrededores de la ANSP sede San Luis Talpa.

² La calificación general del PEI obedece al promedio del cumplimiento de los Rm. ejecutados por cada año desde el 2015 a junio 2019.

1.4. Resultados de evaluaciones del Clima Organizacional del personal administrativo y en comisión de servicio.

Los principales hallazgos de la evaluación del clima organizacional realizado por el Departamento de Recursos Humanos, en el 2017, y que al examinarlo permanecen vigentes a la fecha, son los siguientes: se requieren mejoras en la infraestructura e instalaciones para mejorar el ambiente de trabajo; las relaciones entre el personal de la ANSP y el de la PNC en Comisión de Servicio, es necesario fortalecerlas, para hacer trabajo en equipo y mejorar los resultados; el personal sostiene que deben mejorarse los canales de comunicación interna, facilitando la interrelación entre el personal y las jefaturas; darle cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el sentido de impulsar la Ley de la Carrera Profesional del trabajador de la ANSP y finalmente, contar con programas de reconocimiento por buen desempeño y trabajo efectivo del personal.

1.5. Taller de Planeación Estratégica 2020-2024.

Tomando como fundamento todo lo anterior, se llevó a cabo un Taller de Planeación Estratégica 2020-2024, con Subdirectores de Área, Secretarios, Jefes de División y algunos Jefes de Departamento, en el cual se compartió en detalle cada uno de los apartados antes mencionados para facilitar la formulación objetiva de la misión, visión, principios, valores, políticas de la ANSP, formulación del objetivo general, los objetivos específicos y las líneas estratégicas del PEI para el presente quinquenio.

Así mismo en dicho taller y con revisión exhaustiva posterior, cada una de las subdirecciones y secretarías, se determinaron los indicadores, la línea base, la unidad de medida, la meta quinquenal, las metas anuales, la fuente de verificación y los responsables de su ejecución.

CAPITULO II: PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1 Declaración doctrinaria de la ANSP

Somos una institución con la función de formar profesionalmente al personal policial, para que presten un servicio efectivo de seguridad pública a la comunidad, en cumplimiento de la ley, respetando la dignidad y los derechos humanos.

Creemos en el desarrollo integral de las capacidades del estudiantado, que les permita analizar y actuar en el contexto social con objetividad y pensamiento crítico, sin prejuicios ni estereotipos que lo condicionen; tolerantes y con capacidad de trabajo en equipo para atender las necesidades de la comunidad e interactuar con ella en la solución de los problemas y desafíos que demanda la seguridad ciudadana, en un Estado que debe promover la justicia social y la equidad como condición para la democracia efectiva y duradera.

2.2 Misión

“Formamos profesionales en seguridad pública y ciencias policiales para servir a la sociedad.”

Conceptualización:

La ANSP es una Institución con la misión de formar policías comprometidos con la comunidad, con formación profesional en seguridad pública y ciencias policiales, que permita al policía desempeñar un servicio de calidad, con respeto a los derechos humanos.

2.3 Visión

“Ser una institución reconocida a nivel nacional e internacional, por formar profesionales en seguridad pública, ciudadana y ciencias policiales, con altos estándares académicos, respetuosos de los derechos humanos y libertades de las personas.”

Conceptualización:

Nuestra visión se enfoca en contar con una institución educativa con los más altos estándares de calidad, graduando personal policial que cumplan con las expectativas y necesidades cambiantes de las necesidades de seguridad de la población, ante las diferentes modalidades y tipos de la delincuencia y criminalidad, ya sea en el país, como en cualquier parte del mundo.

2.4 Lema

“Símbolo permanente de paz”.

Conceptualización:

La ANSP continúa con el propósito de contribuir a la paz, manteniendo la obligación de incidir en la transformación social formando profesionalmente al personal policial para contribuir a la paz social y comunitaria.

2.5 Principios asumidos por la ANSP

▪ **Democracia:**

Este principio se asume mediante la participación activa de sus empleados, estudiantes, padres de familia, docentes, PNC e instituciones relacionadas con la seguridad pública, en la planificación, organización y toma de decisiones institucionales, promoviendo la representatividad, igualdad de todas las personas sin discriminación y el respeto a las libertades fundamentales para una convivencia armónica.

▪ **Derechos Humanos:** se reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado. Los derechos humanos, se asumen para orientar la labor educativa y la vida interna, formando a los hombres y mujeres en el ejercicio de la función policial, como seres humanos integrales, responsables de sus actos, éticos, respetuosos y garantes de los derechos de las personas, sin discriminación alguna, en todas sus actuaciones.

▪ **Formación civil:** la naturaleza de la formación policial es de carácter civil, capaz de tomar decisiones y resolver problemas en el marco de la ley, desarrollando en el personal policial, el dominio de sí mismo, su vocación de servicio a la comunidad, su papel de garante de la seguridad y del libre ejercicio de los derechos y libertades de las personas, además de formación crítica y liderazgo policial con apertura al diálogo, la participación en la toma de decisiones importantes y el trabajo en equipo.

▪ **Estado de derecho:** entendido como el sometimiento del poder político a la supremacía constitucional y al imperio de la ley, la separación de poderes ejercidos de manera imparcial, proporcional e independiente, con el objetivo de facilitar el goce de los derechos y libertades de todas las personas, con pleno respeto a la dignidad humana, la igualdad y la justicia social.

2.6 Valores asumidos por la ANSP

▪ **Disciplina:** Aceptamos voluntaria y conscientemente las reglamentaciones, procedimientos, órdenes e instrucciones que garantizan la convivencia armónica y el cumplimiento de la misión institucional.

▪ **Solidaridad:** Estamos comprometidos a apoyar a los que requieren de nuestros servicios, asumiendo una actitud de colaboración hacia la sociedad, hacia nuestros compañeros, a las autoridades y educandos en el marco del respeto y la responsabilidad.

▪ **Servicio:** Nos enfocamos en el sentido amplio a servir a la sociedad salvadoreña y de manera específica a servir a nuestros educandos.

▪ **Equidad:** Asumimos este valor para disminuir la desigualdad por género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política y condición

socioeconómica para brindar oportunidades de participación y desarrollo de todas las personas sin discriminación alguna.

- **Justicia:** Nos obliga a actuar con imparcialidad, objetividad y proporcionalidad en la atención de las necesidades de las personas, asumiendo un compromiso en el desarrollo del bien común, manteniendo un ambiente de armonía en nuestras relaciones, poniendo especial énfasis en las personas en condición de pobreza, vulnerabilidad, exclusión y discriminación.

- **Integridad:** Nos comportamos en todo momento con honestidad, tomando decisiones éticas, lícitas y con respeto a las personas, buscando siempre el servicio a los demás y a la sociedad.

2.7 Políticas

Calidad de la Educación

En la ANSP nos comprometemos a formar, actualizar y especializar integralmente policías al servicio de la comunidad:

- ❖ Con docentes competentes y programas académicos adecuados a las necesidades teórico-prácticas de la seguridad salvadoreña.
- ❖ Con instalaciones, tecnología y logística apropiadas para entornos de aprendizaje de calidad y para el bienestar de los estudiantes.
- ❖ Con atención amable y oportuna en servicios académicos y administrativos complementarios.

Comprometidos con la calidad damos cumplimiento a la reglamentación que nos aplica y buscamos el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Calidad, para consolidarnos como institución que aporta a la innovación educativa, a la profesionalización Policial, a la investigación y a la proyección social.

Desarrollo Profesional

La ANSP está comprometida con la asignación de recursos para fortalecer las capacidades del talento humano, promover la actualización y el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del personal, en el campo de sus competencias, con la finalidad de fomentar un clima laboral, donde exista actitud proactiva y positiva hacia el trabajo, que permita mejorar la calidad de los servicios, tanto dentro como fuera de la institución y facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Equidad e igualdad de Género

Institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género en la formación profesional del personal policial y en el funcionamiento de la ANSP, con el propósito de fomentar relaciones de igualdad y no discriminación por motivos de género, desde un enfoque de Derechos Humanos.

Pretende asegurar la integración e inclusión de mujeres y hombres en la organización y funcionamiento institucional, en actividades que contribuyan a la equidad e igualdad de género, articuladas y dirigidas al empoderamiento de la mujer.³

Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales

Alcanzar o desarrollar niveles óptimos de seguridad y salud ocupacional para todo el personal, apoyando a los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en la prevención y atención de todo tipo de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sean estos laborales o ambientales, e implementando las medidas preventivas y correctivas que minimicen o eliminen el riesgo.

Transparencia

La institución impulsa en sus funcionarios, una gestión ética y transparente en todo su desempeño, además incorpora mecanismos de control para prevenir y detectar las prácticas corruptas, además de aplicar en todo su quehacer, las sanciones de los actos y prohibiciones éticas establecidas en la Ley de Ética Gubernamental.

³ANSP, Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, 2011-2021, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), 46 págs., noviembre 2011.

CAPITULO III:

OBJETIVOS, LÍNEAS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

3.1 Objetivo general:

Fortalecer el Sistema Educativo Policial, mediante la implementación de estrategias innovadoras, que impacten en el desempeño efectivo y eficaz de los profesionales de la seguridad pública.

3.2 Objetivos específicos:

1. Fortalecer las condiciones de bienestar educativo y laboral, que contribuyan a prestar un servicio con calidad.
2. Implementar la gestión de la calidad como eje transversal para garantizar la profesionalización en seguridad pública, buscando la mejora continua y la utilización eficiente y transparente de los recursos.
3. Desarrollar competencias del Talento Humano y aplicar tecnologías modernas en los procesos de apoyo para la mejora del sistema educativo.

3.3 Líneas estratégicas institucionales

Las líneas estratégicas constituyen los caminos identificados por la Academia Nacional de Seguridad Pública para el quinquenio 2020-2024 que permitirán alcanzar los objetivos planteados, las cuales son:

Línea estratégica 1. Bienestar institucional.

Con la ejecución de las acciones formuladas, se fortalecerán las condiciones de bienestar del personal de la institución y de los educandos, enfocados en la prestación de servicios educativos, de alta calidad.

Línea estratégica 2. Gestión de la Calidad.

En esta línea estratégica, la institución incorporará en todos los procesos formativos y administrativos, la gestión de la calidad, priorizando alcanzar formaciones con alta calidad educativa.

Línea estratégica 3 Desarrollo y modernización institucional.

Con las acciones de la presente línea estratégica, la institución pretende contar con nuevas y apropiadas instalaciones, con personal muy competente, aunado a la implementación de tecnologías modernas en los procesos de apoyo, se lograrán avances importantes en la prestación de los servicios.

CAPITULO IV:

VINCULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO AL PLAN CUSCATLÁN

La Academia Nacional de Seguridad Pública es una entidad adscrita al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, que contribuye al fortalecimiento y articulación de la seguridad pública del país, desde la formación integral de los aspirantes y miembros de la Policía Nacional Civil.

El Plan Cuscatlán, supone la modernización institucional bajo la concurrencia de tres grandes actores: la sociedad civil (ciudadanos), los servidores públicos y la empresa privada; el presente Plan se ha diseñado, respetando los citados lineamientos, verificando los roles y las áreas de responsabilidad que le asigna a la Academia Nacional de Seguridad Pública, las cuales se encuentran especialmente en la Línea de Acción 2, Combate a la delincuencia, los cuales se detallan a continuación:

- a. **CD5** Mejoramiento de Capacidades y habilidades de las Instituciones que combaten la delincuencia, **M1** Diseño e implementación de un programa educativo y de entrenamiento para los Cuerpos de Agentes Municipales de todos los Municipios del País, con la finalidad de brindarles mayores capacidades y herramientas para el desempeño de su labor. Establecer un pensum obligatorio en línea o que incluya Derechos Humanos, Técnicas Investigativas, Técnicas de Detención y Registro, Iniciativas de Desactivación de Conflictos y Técnicas de Recolección de Inteligencia Policial, este sería acompañado de un pensum presencial, el cual se coordinaría con PNC, ANSP, FAES, FGR.
- b. **CD6** Dignificación de las condiciones laborales y de bienestar social de los miembros de la PNC y FAES involucrados en los Planes de Seguridad,
 - a. **M9** Creación y aprobación del escalafón para el personal administrativo y técnico que labora en la PNC y ANSP, con la finalidad de reconocer los años de servicio en dicha institución, retribuir y evitar la marginación que desde la creación de la institución ha tenido dicho personal civil, integrándolos y no marginándolos del resto de personal policial.
 - b. **M10** Desarrollar e implementar un plan de evaluación del desempeño para los educadores y personal de la ANSP, y la implementación sistemática de evaluadores de la capacitación y la enseñanza, que permitan tener una planta docente capaz de implementar y aportar al desarrollo de la enseñanza y la currícula en las diferentes materias de los futuros agentes de la PNC y de los niveles de ascenso de grado, desde los niveles Básico, Ejecutivo y Superior, que permitan identificar las debilidades del personal actual y las mejoras que se puedan implementar para la capacitación continua del personal.
 - c. **M11** Desarrollar a la ANSP como una entidad de educación superior que permita la mejora continua de las currículas de estudio, con el objetivo que pueda colocarse como las mejores instituciones de educación para el desarrollo del

personal orientado en la seguridad pública a nivel mundial, impulsando el desarrollo y el uso de las tecnologías de información y la utilización de herramientas de inteligencia para mantener un personal capacitado y orientado al trabajo de la PNC.

- d. **M12** Selección de personal competente para las diferentes áreas estratégicas de la ANSP, desde la Dirección General e incluyendo las diferentes jefaturas que conforman el órgano funcional y operativo, con la finalidad de incorporar personal capacitado que permita la introducción y mejora continua de las tecnologías de información, la incorporación de metodología para la educación superior y participación activa en todo el proceso de ascenso de los aspirantes a Agentes y los diferentes niveles de promoción.
- c. **CD8** Prevenir la infiltración del crimen organizado en el sistema de seguridad pública, **M1** Robustecer los protocolos de seguridad, con la colaboración de entidades y personal de carácter multidisciplinario para reducir la infiltración de la delincuencia organizada y de grupos criminales en instituciones encargadas de aplicar la ley (PNC, FGR, Sistema Judicial).
- d. **CD9** Implementación de medidas especiales de austeridad en las instituciones involucradas en la seguridad pública, con la finalidad de combatir y prevenir la mala utilización y despilfarro de los recursos humanos, logísticos, operativos y tecnológicos que permitan focalizarlos directamente en la operatividad de la prevención y combate al crimen, lo cual posibilitará proveer mejores recursos a todas las unidades especializadas y tecnológicas.

CAPITULO V:

PLANIFICACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PEI 2015-2019

5.1 Matriz de planificación del PEI 2020-2024

En este apartado se presentan la matriz de lineamientos, acciones operativas, indicadores estratégicos y metas, la cual servirá de base para generar las Actividades Específicas de los Planes Operativos Anuales que permitan concretizar los resultados esperados en cada uno de los años del quinquenio.

Es importante hacer notar que la planificación se ha realizado de forma que la institución logre el fortalecimiento institucional enfocado en la calidad educativa, el bienestar de los estudiantes y del personal, así como la gestión de la calidad institucional en todos sus procesos y procedimientos administrativos; uno de los retos importantes es la de obtener un terreno propio para la construcción y funcionamiento de instalaciones propias para alcanzar altos estándares académicos en el área de las ciencias policiales.

MATRIZ DE LINEAMIENTOS, ACCIONES OPERATIVAS E INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL PEI 2020 -2024

L.E.1. Bienestar institucional.												
ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES	
A.O.1 Gestión del talento humano.	Anteproyecto de Ley del Escalafón del personal administrativo, docente y técnico de la ANSP, presentado a Director General.	_____	Anteproyecto de Ley de Escalafón		1				1	Anteproyecto presentado a Dirección General	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil / UFI	
	Anteproyecto de Ley del Escalafón del personal administrativo, docente y técnico de la ANSP, presentado a MJSP	_____	Anteproyecto de Ley de Escalafón		1				1	Anteproyecto presentado a MJSP	DG / Subdirección de Administración	
	Evaluación del desempeño del personal, realizado	1	Informe	1	1	1	1	1	5	Informe de evaluación del desempeño del personal.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil / Depto. Talento Humano.	
	Plan de Capacitación, ejecutado.	_____	Personas.	120	150	185	185	185	825	Informe anual / Listado de Asistencia	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.	
	Política de incentivos al personal institucional, actualizado.	Política de incentivos actual	Documento	1			1			2	Política actualizada y presentada a D.G.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Programas de integración para el personal institucional, ejecutados.	_____	Programas	1	1	1	1	1	5	Planes, programas ejecutados.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.	
	Programa permanente de reconocimiento al mérito, ejecutado.	_____	Programa	1	1	1	1	1	5	Programa de reconocimiento al mérito, ejecutado.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.	
	Política de retiro de personal institucional, elaborada y aprobada.	_____	Política	1						1	Política elaborada y aprobada por D.G.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.

L.E.1. Bienestar institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.2. Gestión de servicios de salud, beneficios laborales y estudiantiles	Programa para el fortalecimiento de atención médica para el alumnado, personal de la ANSP y comisión de servicio, ejecutado.	_____	Programa	1	1	1	1	1	5	Programas ejecutados.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Programa de salud integral a personal de ANSP (Adulto sano), ejecutado.	_____	Personas	280	400	600	600	600	2,480	Informe Anual del programa ejecutado.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Jornadas de auto cuidado para estudiantes y personal administrativo, técnico y policial, realizadas.	_____	Personas	120	240	240	240	240	1,080	Informe anual de cantidad de personas atendidas, segmentadas por género.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Plan de acciones médicas preventivas y curativas, ejecutado.	Plan actual	Acciones médicas	6,700	9,000	12,000	12,000	12,000	51,700	Informes anual de ejecución del Plan.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Plan de atención y mejora de los servicios al estudiante (Alimentación, lavandería, sastrería, barbería), ejecutado.	_____	Plan	1	1	1	1	1	5	Informe Anual del Plan ejecutado.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
A.O.3 Garantizar el acceso de las TIC'S en el alumnado en ambas sedes.	Cobertura de equipo informático mejorado. TIC,	38.00%	%	49%	60%	71%	82%	93%	Mejorar en 55% la cobertura.	Registro de usuarios utilizando las TIC en la ANSP.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional / Unidad de Tecnología de Información.

L.E.1. Bienestar institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.4. Gestión de la seguridad laboral y medio ambiente.	Política de Gestión Ambiental de la ANSP, aprobada e implementada.	—	Política	1					1	Política elaborada, aprobada e implementada.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Plan de capacitación sobre gestión ambiental, ejecutada.	—	Personas	45	135	135	135	135	585	Plan de capacitación, ejecutado y Listas de asistencia.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Plan de mantenimiento preventivo y correctivo para la calibración de maquinaria y equipo (Ej.: máquinas recargadoras de munición, cuartos fríos, equipo médico y laboratorio, entre otros), con criterios medioambientales, ejecutado.	—	Plan	1	1	1	1	1	5	Informe Anual de la ejecución del Plan de mantenimiento ejecutado.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.
	Programa de Higiene y Seguridad Laboral de acuerdo a la normativa establecida dentro de la institución, ejecutado.	1	Programa	1	1	1	1	1	5	Informe Anual de la ejecución del programa.	Subdirección de Administración / División de Bienestar Laboral y Estudiantil.

L.E.2. Gestión de la Calidad.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.5 Revisar y actualizar el Sistema Educativo Policial Integral y normativa institucional.	Sistema Educativo Policial Integral y normativa, actualizado.	_____	Documentos aprobados	100%					100%	Documento Sistema Educativo Policial Integral. Normativa institucional, entregados a D. G.	Subdirección Académica / División de Ciencias Policiales (Facultad).
	Diseñar y actualizar planes de estudio de los diferentes procesos formativos solicitados por la PNC.	_____	Planes y programas elaborados e implementados.	7	10	10	1	1	29	Planes y programas aprobados	
A. O. 6 Ejecutar el proceso de Autoevaluación Institucional	Proceso de Autoevaluación Institucional ejecutado	_____	Documento Autoestudio realizado	1	0	1	0	1	3	Documento presentado al MINEDUCYT	Subdirección Académica / División de Ciencias Policiales (Facultad).
A.O.7 Ejecutar el proceso de formación inicial.	Índice de deserción estudiantil reducido	13%	Porcentaje de deserción	13%	12%	11%	10%	9%	9%	Informe de estadísticas de deserción reducida	Subdirección Académica / División de Formación Inicial
	Cantidad de Agentes graduados	636	Agentes graduados	660	800	800	800	800	3,860	Nómina de graduados	
	Cantidad de Subinspectores graduados	_____	Subinspectores graduados	0	0	0	120	40	160	Nómina de graduados	
A.O.8 Ejecutar las carreras de técnico, tecnólogo y licenciatura.	Cantidad de técnicos graduados.	521	Técnicos graduados.	549	200	200	200	200	1,349	Nómina de graduados.	Subdirección Académica / División de Ciencias Policiales (Facultad).
	Cantidad de tecnólogos graduados.	0	Tecnólogos graduados.	0	0	140	100	0	240	Nómina de graduados.	
	Cantidad de licenciados graduados.	0	Licenciados graduados.	0	0	0	120	80	200	Nómina de graduados.	

L.E.2. Gestión de la Calidad.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.9 Implementar cursos de ascenso en coordinación de la PNC, para cumplir con la Ley de la Carrera Policial.	Plan Anual de cursos de ascensos, implementados	7 cursos	Cursos implementados	1 curso Nivel Básico (Cabo)	2 cursos Nivel Básico (Cabo y Sargento)	2 cursos Nivel Básico (Cabo, Sargento)	2 cursos Nivel Básico (Cabo, Sargento)	2 cursos Nivel Básico (Cabo, Sargento)	9 cursos de ascenso del Nivel Básico	Nómina de graduados	Subdirección Académica / División de Desarrollo Profesional
				2 cursos Nivel Ejecutivo (Inspector)	2 cursos Nivel Ejecutivo (Inspector Jefe, Inspector)	2 cursos Nivel Ejecutivo (Inspector Jefe)	2 cursos Nivel Ejecutivo (Inspector Jefe, Inspector)	1 curso Nivel Ejecutivo (Inspector Jefe)	9 cursos de ascenso del Nivel Ejecutivo		
				4 cursos Nivel Superior (Comisionado General, Subcomisionado)		3 cursos Nivel Superior (Comisionado General)	1 curso Nivel Superior (Subcomisionado)	8 cursos de ascenso del Nivel Superior			
A.O.10 Aplicar el proceso de evaluación del desempeño docente y de aprendizajes	Proceso de evaluación implementado	2 informes de resultados	Evaluaciones realizadas	2	2	2	2	2	10	Informes de resultados	Subdirección Académica / División de Ciencias Policiales (Facultad).
	Plan de mejora implementado	---	Plan de mejora ejecutado	1	1	1	1	1	5	Informe de los resultados del Plan de Mejora	
		---	Porcentaje de avance de hallazgos reducidos		60%	70%	80%	90%	90%	Informe de hallazgos reducidos	
A.O.11 Desarrollar cursos de actualización, especialidades, seguridad ciudadana y penitenciario.	Plan anual de cursos de especialización y actualización policial, ejecutado	3,994	Personal capacitado.	2,700	2,700	2,700	2,700	2,700	13,500	Nóminas de participantes capacitados	Subdirección Académica / División de Especialidades y Actualizaciones
	Eventos formativos impartidos para personal de servicios privados y autónomas de seguridad.	3740 personas capacitadas	Personal capacitado	230	500	500	500	500	2,230	Nóminas de participantes.	

L.E.1. Bienestar institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES	
A.O.12 Fortalecer las capacidades institucionales en el desarrollo de procesos formativos virtuales.	Eventos académicos virtuales	4	Eventos académicos virtuales, ejecutados	5	5	5	5	5	25	Informe de ejecución del evento académico	Subdirección Académica / Unidad de Innovación Educativa	
	Diseño instruccional de eventos académicos virtuales, en tema transversal	---	Programas de eventos académicos virtuales, diseñados	3	3	3	3	3	15	Programa de evento académico		
	Personal policial capacitado con eventos académicos virtuales	1078	Personas capacitadas	1,200	5,000	5,000	5,000	5,000	21,200	Nómina de participantes aprobados		
	Marco normativo sobre el diseño instruccional para virtualizar eventos académicos	---	Guía de Planificación y aprobación para eventos académicos virtuales, implementada	1						1		Documento aprobado
		---	Instructivo Modelo del Diseño Instruccional para Virtualizar Eventos Académicos, implementado	1						1		Documento aprobado
	Proyectos para el fortalecimiento de las capacidades en materia de innovación educativa	---	Perfiles de proyectos, elaborados	3					3	Documento perfil de proyecto aprobado		

L.E.2. Gestión de la Calidad.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.13 Realizar proyectos de proyección social, para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje	Proyectos de proyección social realizados	2 proyectos realizados	Proyectos realizados	2	2	2	2	2	10	Documentos aprobados	Subdirección Académica / División de Proyección Social
A.O.14 Realizar proyectos de investigación, para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Investigación realizada sobre temática relacionada a la seguridad pública y formación policial	Una investigación realizada	Investigaciones realizadas	1	1	1	1	1	5	Documento de investigaciones realizadas	Subdirección Académica / División de Investigación
	Investigación relacionada con la evaluación de la Policía Nacional Civil	Una investigación realizada	Investigaciones realizadas	1	1	1	1	1	5	Documento de investigaciones realizadas	
A.O.15 Fortalecer el proceso de Convocatoria para motivar a la juventud de El Salvador y fomentar su participación como aspirantes a alumnos de la ANSP y futuros miembros de la PNC .	Desarrollar una campaña motivacional por medio de las redes sociales institucionales.	1	Campaña motivacional	1	1	1	1	1	5	Informe anual de los resultados de la campaña motivacional.	Subdirección de Incorporación / División de Convocatoria y Selección / Unidad de Comunicaciones.
A.O.16 Fortalecer el proceso de Selección con avances técnicos y herramientas modernas e implementar nuevos filtros en la verificación.	Desarrollo de los procesos de selección por cada Convocatoria del nivel básico ó ejecutivo con herramientas modernas de selección y avances tecnológicos	2	Nóminas de ingreso de promoción	2	3	2	2	2	11	Nómina de aspirantes seleccionados por promoción en cada uno de los ingresos durante el año	Subdirección de Incorporación / División de Convocatoria y Selección
	Ejecución de procesos de verificación de aspirantes analizados con nuevas técnicas y filtros en la verificación en cada Convocatoria del nivel básico y ejecutivo.	2	Nóminas de aspirantes verificados	2	3	2	2	2	11	Nómina de aspirantes verificados en cada convocatoria	Subdirección de Incorporación / División de Verificación de Antecedentes

L.E.2. Gestión de la Calidad.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.17 Evaluar periódicamente el cumplimiento de la misión y visión institucional.	Plan anual operativo ejecutado según lo planificado.	81%	Porcentaje	82% A junio llevamos 54%	84%	86%	88%	90%	10%	Informe Anual de Evaluación de PEI, presentado.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional.
	Percepción para evaluar cumplimiento de misión y visión, mejorada.	_____	Porcentaje	_____	5%+	5%+	5%+	5%+	2020 + 20%	Resultado de Evaluación.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional / Subdirección Académica / División de Investigación.
A.O.18 Implementar Sistema de Gestión de la Calidad.	Medición del cumplimiento del Sistema de Gestión de la Calidad, mejorado.	50%	Porcentaje	0	60%		80%		80%	Informe de Medición de la ISO 9001.	Secretaría Técnica y de Planificación
A.O.19 Fortalecer el sistema de acceso a la información pública y de gestión documental y archivo.	Autoevaluación del cumplimiento del Lineamientos del IAP mejorada.	6	Evaluación de desempeño de cumplimiento a lineamientos del IAP	8	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	Informe de Evaluación Anual del IAP.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional/ Unidad de Gestión Documental / Unidad de Acceso de Información Pública.

L.E.3. Desarrollo y modernización institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.20 Fortalecer los servicios generales y suministro de bienes	Plan de mantenimiento preventivo y correctivo de la flota vehicular.	Plan de Mantenimiento actual	Plan de mantenimiento	1	1	1	1	1	5	Informe de resultados anual del Plan de Mantenimiento..	Subdirección de Administración/División de Logística
	Flota vehicular renovada Proyecto de renovación y fortalecimiento de la flota vehicular, ejecutado.	--	Vehículos		11		15		26	Informe que demuestre la adquisición de los nuevos vehículos.	Subdirección de Administración/División de Logística
	Plan de suministro de bienes y servicios ejecutado.	1	Plan	1	1	1	1	1	5	Informe Anual de ejecución del Plan de Suministro de bienes y servicios ejecutado.	Subdirección de Administración/División de Logística
	Plan de sistematización para el registro y control de bienes. (activo fijo, en almacén y farmacia)	--	Plan		50%	50%			100%	Informe Anual del Plan de Sistematización para el registro y control de bienes.	Subdirección de Administración/División de Logística
	Servicios de intendencia.	Plan actual	Informe	1	1	1	1	1	5	Informe anual de los servicios brindados de intendencia.	Subdirección de Administración/División de Logística

L.E.3. Desarrollo y modernización institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.21 Gestión y fortalecimiento de la infraestructura institucional	Plan de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones (obra civil, electromecánica y obra de banco, zonas verdes), en ejecución.	Plan actual	Informe	1	1	1	1	1	5	Informes de mantenimientos de instalaciones realizadas.	Subdirección de Administración / División de Infraestructura
	Formulación de proyectos de inversión en infraestructura e instalaciones, ejecutados (incluidos en PRIPME, y con otras fuentes).	1	Proyectos	1	1	1	1	1	5	Proyectos de inversión pública formulados para gestionar con la Dirección General de Inversión y Crédito Público.	Subdirección de Administración / Secretaria Técnica y de Planificación Institucional / División de Infraestructura.
	Inversiones en infraestructura (remodelaciones, adecuaciones y mantenimientos).	8	Informe	6	10	10	10	10	46	Informe Anual sobre remodelaciones y adecuaciones realizadas.	Subdirección de Administración / División de Infraestructura
A.O.22 Gestionar la renovación y mantenimiento tecnológico que permita el óptimo funcionamiento de las TIC para el servicio a los estudiantes y las operaciones administrativas.	Indicador de Actualización las TIC'S, mejorado.	20%	Porcentaje de equipo actualizado (menos de 5 años de adquisición.)	22%	24%	26%	28%	30%	Actualizado el equipo en un 10%.	Informe de Obsolescencia de Equipo Informático de Control de Bienes	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional/Unidad de Tecnología de la Información.

L.E.3. Desarrollo y modernización institucional.

ACCIONES OPERATIVAS	INDICADORES ESTRATÉGICOS	LINEA BASE (2019)	UNIDAD DE MEDIDA	2020	2021	2022	2023	2024	META QUINQUENAL (2024)	FUENTE DE VERIFICACIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES
A.O.23 Incrementar la ejecución de proyectos de inversión pública en la ANSP	Monto de inversión publica incrementado	\$270,000	US\$	\$ 0.5 Millon.	\$5.0 Millón.	\$3.0 Millon.	\$2.0 Millon.	\$ 2.0 Millón	\$ 12.5 Millón.	Oficio de Ministerio de Hacienda asignado los fondos del año.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional.
A.O.24 Implementar la política sectorial de genero del MJSP	Política de género del sector Justicia, implementado.	40%	Porcentaje	40%	45%	50%	55%		55%	55% de avance en la implementación de la política.	Secretaría Técnica y de Planificación Institucional/Unidad de Genero Institucional.
A.O.25 Diseñar un modelo de gestión de cooperación nacional e internacional, basado en las necesidades prioritarias de la institución y no cubiertas con el presupuesto ordinario, en coordinación con la Agencia de El Salvador para la Cooperación Internacional (ESCO-El Salvador Cooperación)..	Plan de necesidades de cooperación diseñado y presentado a la comunidad de donantes, en coordinación con la Agencia de El Salvador para la Cooperación Internacional (ESCO-El Salvador Cooperación).	3	Proyecto	3	2	2	2	2	11	Correos electrónicos, Oficios, Fotografías, Memorandos, etc.	Secretaría de Relaciones Internacionales y Cooperación / Dependencias solicitantes.
	Cooperación recibida de los cooperantes nacionales e internacionales, incrementada, a través de las gestiones coordinadas con la Agencia de El Salvador para la Cooperación Internacional (ESCO-El Salvador Cooperación)	\$100,000	US\$	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$500,000	

5.2 Fuente de financiamiento.

Para establecer los costos de ejecución del Plan Estratégico Institucional 2020-2024, se han estimado los costos con base al comportamiento del techo presupuestario asignado a la ANSP mas los requerimientos adicionales que NO fueron cubiertos con el presupuesto ordinario, durante los años 2015 hasta el 2020, en el entendido que son necesidades financieras que al no ser cubiertas, dificultaron el cumplimiento de la misión y la visión.

En el cuadro siguiente se detallan el monto de recursos financieros que se necesitaban para operar en cada uno de los años antes indicados, que incluye los requerimientos adicionales que no fueron cubiertos, con lo cual se estableció una tendencia de incremento del 12.22% anual, excluyendo la disminución del 22.94% del 2018, ya que afecta la tendencia que se observaba en la formulación del presupuesto institucional en el resto de los años,

DETERMINACION DE LA TENDENCIA DE CRECIMIENTO DEL PRESUPUESTO DE LA ANSP, DEL 2015 AL 2020.				
AÑO	TECHO + REQ. ADICIONAL	AUMENTO/ (DISMINUCIÓN)	%	% PROMEDIO DE CRECIMIENTO
2015	\$15574,583	\$0	0.00%	12.22%
2016	\$14886,465	(\$688,118)	-4.42%	
2017	\$16281,317	\$1394,853	9.37%	
2018	\$12545,761	(\$3735,556)	-22.94%	
2019	\$15603,613	\$3057,852	24.37%	
2020	\$18652,297	\$3048,684	19.54%	

Utilizando la tendencia antes determinada, se procedió a aplicarla para estimar los costos de operación de los años 2020 al 2024, los cuales se detallan en el siguiente cuadro, y se suman los proyectos planificados a ejecutar durante el quinquenio, que no son de la operatividad normal de la ANSP y que requerirán recursos financieros adicionales, como son el escalafón salarial para el personal, el diseño y construcción de un nuevo campus, la política de incentivos y la de retiro del personal, entre otros.

ESTIMACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2020-2024. (1)							
NO.	TECHO + REQ. ADICIONAL ANUAL / REQUERIMIENTOS ADICIONALES ANUALES.	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
		\$18652,297	\$20930,844	\$23487,737	\$26356,977	\$29576,721	\$119004,576
1	Ley del escalafón para personal administrativo, docente y técnico, aprobado por la A. L.		\$1200,000				\$1200,000
2	Política de retiro de personal institucional, aprobada		\$1700,000	\$1700,000			\$3400,000
3	Adquisición de inmueble y diseño de instalaciones propias de la ANSP.						\$0
	SUBTOTAL	\$18652,297	\$23830,844	\$25187,737	\$26356,977	\$29576,721	\$123604,576
	10% IMPREVISTOS.	\$1865,230	\$2383,084	\$2518,774	\$2635,698	\$2957,672	\$12360,458
	TOTAL REQUERIMIENTO	\$20517,526	\$26213,929	\$27706,511	\$28992,675	\$32534,394	\$135965,034
(1) Adicionalmente debe considerarse la adquisición de un inmueble, el diseño y la construcción de instalaciones propias y nuevas de la ANSP, que se está gestionando con la Cooperación, con costos estimados en los \$100,0 millones.							

Adicionalmente, es importante considerar que producto de gestiones con la Dirección General de Inversión y Crédito Público (DGICP), se tienen programados proyectos a la

espera de asignación de fondos de parte del Ministerio de Hacienda para ejecutarlos, por el orden de los \$4.4 millones, los cuales se detallan a continuación:

PROGRAMACIÓN Y DEMANDA FINANCIERA DE INVERSIÓN PÚBLICA DE MEDIANO PLAZO DE LA ANSP.(1)				
No.	PROYECTO	2020	2021	TOTAL
1	Mejoramiento de la red de agua potable y aguas negras e instalación de paneles fotovoltaicos en la ANSP Sede Comalapa, San Luis Talpa, Depto. de la Paz.	\$1696,449		\$1696,449
2	Fortalecimiento del equipo tecnológico y de comunicaciones en el campus de la ANSP, sede Santa Tecla y San Luis Talpa, departamento de la Libertad y La Paz.	\$1649,813		\$1649,813
3	Renovación de la flota vehicular de la ANSP, sede San Luis Talpa, departamento de la La Paz		\$957,460	\$957,460
4	Equipamiento tecnológico para la ANSP, sede Santa Tecla, departamento de la Libertad.		\$74,929	\$74,929
	TOTAL	\$3346,262	\$1032,389	\$4378,652

(1) A pesar de que en el Sistema de Información de la Inversión Pública (SIIP) de la DGICP se detallan proyectos para el 2020, estos estarán esperando financiamiento a partir del 2021.

CAPÍTULO VI. CUADRO DE PESOS DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES OPERATIVAS.

Lineas Estrategicas	% Quinquenio	Acciones Operativas	% Quinquenio	Cantidad de Indicadores	% Quinquenal Indicador
L.E.1. BIENESTAR INSTITUCIONAL	16.00%	A.O.1 Gestión del talento humano.	4.00%	8	0.50%
					0.50%
					0.50%
					0.50%
					0.50%
					0.50%
					0.50%
		A.O.2. Gestión de servicios de salud, beneficios laborales y estudiantiles.	4.00%	5	0.80%
					0.80%
					0.80%
					0.80%
		A.O.3 Garantizar el acceso de las TIC'S en el alumnado en ambas sedes.	4.00%	1	4.00%
		A.O.4. Gestión de la seguridad laboral y medio ambiente.	4.00%	4	1.00%
					1.00%
					1.00%
					1.00%

Lineas Estrategicas	% Quinquenio	Acciones Operativas	% Quinquenio	Cant. Indicadores	% Quinquenal Indicador
L.E.2. GESTIÓN DE LA CALIDAD	60.00%	A.O.5 Revisar y actualizar el Sistema Educativo Policial Integral y normativa institucional.	4.00%	2	2.00%
					2.00%
		A.O.6 Ejecutar el proceso de autoevaluación institucional.	4.00%	1	4.00%
		A.O.7 Ejecutar el proceso de formación inicial	4.00%	3	1.33%
					1.33%
					1.33%
		A.O.8 Ejecutar las carreras de técnico, tecnólogo y licenciatura.	4.00%	3	1.33%
					1.33%
					1.33%
		A.O.9 Implementar cursos de ascenso, en coordinación de la Policía Nacional Civil, para cumplir con la Ley de la Carrera Policial.	4.00%	1	4.00%
		A.O.10 Aplicar el proceso de evaluación del desempeño docente y de aprendizajes.	4.00%	2	2.00%
	2.00%				
A.O.11 Desarrollar cursos de actualización, especialidades, seguridad ciudadana y penitenciario.	4.00%	2	2.00%		
			2.00%		

Lineas Estrategicas	% Quinquenio	Acciones Operativas	% Quinquenio	Cant. Indicadores	% Quinquenal Indicador
L.E.2. GESTIÓN DE LA CALIDAD	60.00%	A.O.12 Fortalecer las capacidades institucionales en el desarrollo de procesos formativos virtuales.	4.00%	5	0.80%
					0.80%
					0.80%
					0.80%
					0.80%
		A.O.13 Realizar proyectos de proyección social, para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4.00%	1	4.00%
		A.O.14 Realizar proyectos de investigación para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.	4.00%	2	2.00%
					2.00%
		A.O.15 Fortalecer el proceso de convocatoria para motivar a la juventud de El Salvador y fomentar su participación como aspirantes a alumnos de la ANSP y futuros miembros de la PNC.	4.00%	1	4.00%
		A.O.16 Fortalecer el proceso de selección con avances técnicos y herramientas modernas e implementar nuevos filtros en la verificación.	4.00%	2	2.00%
	2.00%				
A.O.17 Evaluar periódicamente el cumplimiento de la misión y visión institucional.	4.00%	2	2.00%		
			2.00%		
A.O.18 Implementar Sistema de Gestión de la Calidad.	4.00%	1	4.00%		
A.O.19 Fortalecer el sistema de acceso a la información pública y de gestión documental y archivo.	4.00%	1	4.00%		

Lineas Estrategicas	% Quinquenio	Acciones Operativas	% Quinquenio	Cant. Indicadores	% Quinquenal Indicador
L.E.3. DESARROLLO Y MODERNIZACI ON INSTITUCIONAL.	24.00%	A.O.20 Fortalecer los servicios generales y suministro de bienes.	4.00%	5	0.80%
					0.80%
					0.80%
					0.80%
					0.80%
		A.O.21 Gestión y fortalecimiento de la infraestructura institucional.	4.00%	3	1.33%
					1.33%
					1.33%
		A.O.22 Gestionar la renovación y mantenimiento tecnológico que permita el óptimo funcionamiento de las TIC para el servicio a los estudiantes y las operaciones administrativas.	4.00%	1	4.00%
		A.O.23 Incrementar la ejecución de proyectos de inversión pública en la ANSP.	4.00%	1	4.00%
A.O.24 Implementar la política sectorial de genero del MJSP.	4.00%	1	4.00%		
A.O.25 Diseñar un modelo de gestión de cooperación nacional e internacional, basado en las necesidades prioritarias de la institución y no cubiertas con el presupuesto ordinario, en coordinación con la Agencia de El Salvador para la Cooperación Internacional (ESCO-El Salvador Cooperación).	4.00%	2	2.00%		
				2.00%	
TOTALES	160%		100.00%	60	

CAPITULO VII:

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el presente quinquenio se asumen objetivos medibles y alcanzables, cuya consecución se logrará por medio de la ejecución de las acciones operativas establecidas en el presente plan.

La ejecución de las acciones para el cumplimiento de los objetivos estratégicos es responsabilidad del Director General, jefaturas de Subdirecciones, Secretarías, Divisiones y Departamentos, sin excepción, en el entendido que todas y cada una de las dependencias institucionales, con el cumplimiento de sus funciones, aportan a la misión y la visión.

La Secretaría Técnica y de Planificación Institucional, coordina la formulación del presente Plan y es la responsable del seguimiento del mismo, mediante un informe anual que muestre en forma porcentual los avances alcanzados en cada una de las líneas estratégicas, así como de las acciones operativas y metas cumplidas, incumplidas y las de cumplimiento parcial.

Los informes se harán llegar a la Dirección General y a las jefaturas de Subdirecciones, Secretarías y Unidades adscritas a la Dirección General, con el propósito de que revisen con las dependencias bajo su responsabilidad las acciones que deberán realizar, para el oportuno y debido cumplimiento del Plan.

Sólo un verdadero seguimiento de parte de cada una de las jefaturas institucionales, sobre el cumplimiento de las acciones operativas bajo su responsabilidad, garantizará el cumplimiento de lo planificado, y ayudará a transformar en realidad nuestra misión y visión institucional.

Teniendo claro que el Plan Operativo Anual es el instrumento de concreción del Plan Estratégico Institucional, todas las jefaturas, de acuerdo a su área de competencia, son responsables de la formulación, implementación, seguimiento, control y evaluación de los Planes Operativos Anuales y los programas o proyectos que se deriven del presente Plan Estratégico Institucional.

Las jefaturas responsables de metas quinquenales del PEI, deberán desarrollar y facilitar a sus Equipos de Trabajo, los espacios, recursos y empoderarlos para que utilicen al máximo su proactividad, creatividad y responsabilidad, para formular las actividades específicas que consideren necesarias para el cumplimiento de las mismas, en forma objetiva y oportuna.

La Secretaría Técnica y de Planificación Institucional, verificará que todas las jefaturas con responsabilidades de cumplimiento de metas en el PEI y en los POA's subsiguientes, incorporen los atestados que fundamenten el cumplimiento de las metas, con lo que preparará la evaluación anual del PEI, que permita medir los resultados e impactos de las acciones y actividades ejecutadas.

Producto de la evaluación, las dependencias que presenten incumplimientos o cumplimientos parciales, deberán preparar planes de mejora que permitan corregir las deficiencias encontradas, utilizando la Guía de Mejora vigente.

APROBACIÓN:

El presente documento denominado PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL ANSP 2020-2024, AJUSTADO A OCTUBRE 2020, ha sido aprobado por la Dirección General, por lo que todas las dependencias que conforman la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), deberán darle estricto cumplimiento, de manera que todo el personal debe poner su mejor esfuerzo, capacidades y habilidades, para cumplir con los objetivos que nos hemos planteado en el presente quinquenio.

Santa Tecla, a los seis días del mes de noviembre del dos mil veinte.



Comisionado Pablo de Jesús Escobar Baños
DIRECTOR GENERAL DE LA ANSP.



ANSP

"Símbolo permanente de paz"

octubre 2020

Academia Nacional de Seguridad Pública