

ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA  
DIRECCIÓN GENERAL

# INFORME ANUAL

## DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA ANSP

2012



*Presentado por:*

Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura

*Director General y Presidente  
del Consejo Académico*

CONSEJO ACADÉMICO DE LA ANSP  
JULIO 2009 – JULIO 2012

**Presidente**

Jaime Edwin Martínez Ventura

**Consejeros y Consejeras**

José Humberto Morales	José Hugo Granadino Mejía
Mario Antonio Ruiz Ramírez	María Silvia Guillén Cardona
Sandra Geraldine Huevo Alférez	Francisco Elías Valencia Soriano
Oscar Antonio Fernández Orellana	Carmen Yolanda Rodríguez Martínez

Nombrados por Acuerdo Ejecutivo N° 136 del dieciséis de julio de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 157, Tomo 384 de fecha veintiséis de agosto de 2009.

Rolando Elías Julián Belloso

*Representante del Director General de la PNC ante el Consejo Académico*

CONSEJO ACADÉMICO DE LA ANSP  
DICIEMBRE 2012 – DICIEMBRE 2015

**Presidente**

Jaime Edwin Martínez Ventura

**Consejeros y Consejeras**

Mauricio Campos Huevo	Carlos Federico Paredes Castillo
Carlos Rodolfo Linares Ascencio	Francisco Elías Valencia Soriano
Oscar Antonio Fernández Orellana	Maritza Elizabet Anaya de Molina
María Lilliam Navarrete de Peraza	Carmen Yolanda Rodríguez Martínez

Nombrados por Acuerdo Ejecutivo N° 470 del tres de diciembre de 2012, publicado en el Diario Oficial N°227, Tomo 397 de fecha cuatro de diciembre de 2013.

Darwin Edgardo Arévalo Magaña

*Representante del Director General de la PNC ante el Consejo Académico*

Santa Tecla, Departamento de La Libertad, enero de 2013.  
*Dirección: Avenida Melvin Jones frente al Parque San Martín, Santa Tecla.  
Departamento de La Libertad.*

Teléfonos: 2213-1900, 2213-1903 y 2213-1913,  
email: [consejo.academico@ansp.gob.sv](mailto:consejo.academico@ansp.gob.sv). Sitio Web: [www.ansp.gob.sv](http://www.ansp.gob.sv)

## I. LA ANSP, SU VISIÓN Y MISIÓN

### VISIÓN

*Ser una institución de alto prestigio nacional e internacional, reconocida por sus aportes a la investigación científica y por la excelencia de sus graduadas y graduados como policías, que gocen de la confianza de la población.*

### MISIÓN

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

## II. RESUMEN DE LA LABOR FORMATIVA

Tomando como fundamento la misión institucional, a finales de 2012, al completarse tres años y medio del gobierno actual, la ANSP ha cumplido su función de formar profesionalmente a los miembros de la Policía Nacional Civil, con base a las exigencias de su dirección superior y conforme lo establece su Ley Orgánica, la Ley de la Carrera Policial y demás normativa jurídica aplicable, en cuatro áreas de formación:

- a. Formación Inicial, la que se proporciona a las personas que aspiran a convertirse en policías e ingresar a la institución policial.
- b. Formación Continua, que incluye cursos de actualización y de especialización en las diversas áreas policiales para policías activos.
- c. Cursos de Ascenso, los que, en cumplimiento de la Ley de la Carrera Policial, constituyen uno de los pasos y requisitos esenciales para el ascenso o promoción de policías activos de una a otra categoría policial, en sus tres niveles: Básico, Ejecutivo y Superior.
- d. Formación básica a agentes de empresas de seguridad privada y de instituciones estatales y municipales.

Desde el uno de junio de 2009 hasta el treinta y uno de diciembre de 2012, la ANSP ha formado a 50,946 personas para servir en actividades de seguridad pública como integrantes de la PNC o para prestar servicios de seguridad en ámbitos más restringidos a través

de entidades municipales, estatales y de empresas privadas de seguridad de personas y bienes. En el año 2012 el total de personas formadas fue de 16,069.

La orientación de la ANSP durante 2009-2012 ha sido atender a propiciar, entre los agentes policiales, una filosofía comunitaria, actualizar a los agentes en los puestos de trabajado, y atender a personal adscrito en las entidades gubernamentales, municipales y privadas. La especialidad policial y ascensos es una prioridad, por lo que están orientando recursos a su atención.

La distribución de los servicios educativos de la ANSP durante el período antes señalado, es el siguiente:

**a. Formación Inicial.**

Nivel Básico, categoría agente						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	3	85	10.56	720	89.44	805
2010	4	207	18.11	936	81.89	1,143
2011	3	97	10.69	810	89.31	907
2012	3	379	39.85	572	60.15	951
	13	768	20.18	3,038	79.82	<b>3,806</b>

Actualización y Reforzamiento para Aspirantes a Reingresar a la PNC						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	1	10	5.59	169	94.41	179
2010	4	16	7.48	198	92.52	214
2011	3	7	7.69	84	92.31	91
2012	2	5	8.62	53	91.38	58
	10	38	7.01	504	92.99	<b>542</b>

La ANSP ha impartido un total de 23 cursos en este rubro de formación, 13 del Nivel Básico de la categoría de agente y 10 del Curso de Actualización para el reingreso a la PNC. Graduando a 3,806 nuevos agentes policiales, pertenecientes a las promociones de la 95 hasta la 107 del Nivel Básico y a 542 ex policías que reingresaron a la corporación policial, haciendo un total de 4,384 personas. En el año 2012 el total de personas formadas

fue de 1,009, entre ellos 951 del Nivel Básico, categoría agente y 58 de reingreso.

## b. Formación Continua.

<i>Cursos de Especialidad Policial</i>						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	9	70	12.28	500	87.72	570
2010	58	229	12.94	1,541	87.06	1,770
2011	66	232	11.13	1,852	88.87	2,084
2012	69	259	11.42	2,009	88.58	2,268
	202	790	11.80	5,902	88.20	<b>6,692</b>

<i>Cursos de Actualización para agentes policiales en puestos de trabajo</i>						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	11	31	8.88	318	91.12	349
2010	171	429	8.86	4,411	91.14	4,840
2011	218	576	10.61	4,854	89.39	5,430
2012	150	451	14.11	2,746	85.89	3,197
	550	1,487	10.76	12,329	89.24	<b>13,816</b>

<i>Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria</i>						
Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2011	356	801	10.13	7,110	89.87	7,911
2012	384	946	12.85	6,418	87.15	7,364
	740	1747	11.44	13,528	88.56	<b>15,275</b>

La ANSP, del uno de junio de 2009 al treinta y uno de diciembre de 2012, administró en este campo 1,492 cursos que beneficiaron a 35,783 profesionales de la PNC. A continuación se detallan estos cursos:

Se administraron 202 Cursos de Especialidad Policial que, impartidos por profesores especialistas nacionales y extranjeros, permitieron formar a 6,692 profesionales de la PNC de distintos niveles y categorías.

Se ejecutaron también 550 Cursos de Actualización para agentes policiales en puestos de trabajo, de los cuales se beneficiaron 13,816.

Asimismo, en correspondencia con las exigencias de los planes estratégicos de la ANSP y de la PNC, se impartieron 740 cursos que aseguraron la formación de 15,275 integrantes de la PNC en estrategias y herramientas de Filosofía de Policía Comunitaria.

En el año 2012 el total de personas formadas fue de 12,829, entre ellos 2,268 de Cursos de Especialización Policial, entre ellos: Curso de Intervención Antipandillas, Curso Análisis Operativo Antipandillas, Curso Técnicas Operativas Antipandillas (Vigilancia y Seguimiento), Curso Investigaciones Especiales Antipandillas; 3,197 de Cursos de Actualización para agentes policiales en puestos de trabajo, desarrollándose las temáticas: Códigos Penal y Procesal Penal, Intervención Policial, Leyes Especiales, Protección de la Escena del Delito, Procesamiento del Lugar de los Hechos, Policía Comunitaria Componente Oficina de Atención Ciudadana; y 7,364 de Cursos de Filosofía de Policía Comunitaria.

### c. Cursos de Ascensos.

Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	2	11	15.71	59	84.29	70
2010	5	25	9.62	235	90.38	260
2011	7	69	7.17	894	92.83	963
	14	105	8.12	1,188	91.88	<b>1,293</b>

Para este propósito, la ANSP impartió 14 cursos con los cuales se beneficiaron 1,293 profesionales que ascendieron de categoría en los Niveles Básico, Ejecutivo y Superior. De entre éstos, vale destacar aquellos cursos de consolidación o validación de categoría que se impartieron a quienes fungían de hecho como cabos y sargentos y que, luego de su graduación, están respaldados por la legalidad y por el conocimiento de herramientas técnicas y científicas apropiadas.

### d. Cursos a personal adscrito a entidades públicas, municipales y privadas que prestan servicios de seguridad a personas y bienes.

Año	Total de cursos impartidos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2009	20	37	5.02	700	94.98	737
2010	75	159	5.51	2,728	94.49	2,887
2011	68	232	6.33	3,435	93.67	3,667
2012	48	101	4.53	2,130	95.47	2,231
	211	529	5.56	8,993	94.44	<b>9,522</b>

Se administraron 211 cursos con los que se beneficiaron a 9,522 personas.

Quantitativamente, los datos anteriores serían suficientes para describir lo realizado por la ANSP; no obstante, en aras de agregarle el componente cualitativo a los procesos formativos, se han hecho esfuerzos por revestir la formación policial de excelencia académica, siendo que en la región centroamericana, la ANSP es una de las academias policiales que brinda la más amplia, extensa e integral formación a quienes ingresan a la carrera policial desde el Nivel Básico.

Las alumnas y alumnos del Nivel Básico en la categoría de agentes, son formados durante once meses: dos trimestres de formación integral, teórica y práctica, en el área técnica policial, que incluye, entre otros: intervención y procedimientos policiales, protección de la escena del delito, acondicionamiento físico, armamento y tiro, defensa personal y otras materias que se complementan con el estudio de asignaturas del área jurídica y del área humanística.

Después realizan dos meses de práctica integrada, consistente en la simulación de operativos, procedimientos e intervenciones policiales de diversa naturaleza, en los que se combinan los conocimientos teóricos recibidos en las áreas jurídica, humanística y técnico policial, con lo cual se complementan ocho meses de formación que les prepara para su última fase formativa: entrenamiento en el servicio o práctica policial, en la que durante tres meses, en diferentes sedes policiales a lo largo y ancho del país, los alumnos y alumnas de la Academia, además de culminar su formación, cumplen una labor de apoyo a la Policía Nacional Civil.

### III. OBJETIVOS RECTORES DEL PERÍODO

De conformidad con el artículo 12 literal h) de la Ley Orgánica de la Academia Nacional de Seguridad Pública se ha elaborado este informe que tiene como fin presentar las actividades desarrolladas por el Consejo Académico durante el periodo de enero a diciembre de 2012.

Todas estas actividades han ido orientadas al cumplimiento de las líneas estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2010-2014, el cual fue aprobado el uno de junio de 2010.

A fin de garantizar la legalidad, la efectividad policial y el respeto a la dignidad del ser humano que en gran medida fueron ignoradas en las administraciones anteriores, o fueron reemplazados por la imposición de la voluntad de quienes tuvieron el mando institucional, se planteó un cambio que tiene como base dos fuentes fundamentales: Los principios y objetivos del Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, establecidos en la Constitución de la República; y el espíritu y letra de los Acuerdos de Paz. En ese sentido la actual administración entre otras medidas, solicitó a la PNC la terminación de la comisión de servicio en la ANSP de aquellos policías que resultaron involucrados en casos de acoso sexual, abuso de autoridad y malos tratos. Además, se procedió al despido de un trabajador por realizar tocamientos indebidos, tipificado penalmente como otras agresiones sexuales en contra de alumnas de esta Academia. También, se sancionó a un docente por haberse comprobado que su conducta era constitutiva de actos de violencia contra la mujer, afectando su capacidad de decisión, por influir prevaliéndose de una relación de superioridad o respeto, como es el caso del vínculo docente-alumna, que se estableció en el proceso disciplinario.

Basados en esas dos fuentes, en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014 del Gobierno de El Salvador (GOES) y de la nueva Política de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, las actuales autoridades de la ANSP, trazaron diez objetivos rectores para la gestión que corre entre el uno junio de 2009 y el treinta y uno de mayo de 2014, mismos que año con año son consolidados a través de las diferentes actividades que se realizan.

Esos objetivos rectores son:

1. 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;
2. Fortalecer la naturaleza civil de la formación policial mediante el desmontaje de procedimientos, prácticas y costumbres autoritarias, sin menoscabo del fortalecimiento físico, la disciplina, la subordinación jerárquica y la alta disponibilidad de servicio que caracteriza a todo

- profesional policial;
3. 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;
  4. 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;
  5. 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;
  6. 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;
  7. 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;
  8. Contribuir en el fortalecimiento y mejoramiento de la coordinación y colaboración mutua entre la PNC y la ANSP;
  9. Mejorar el desempeño del personal docente, administrativo y policial, para responder a las necesidades derivadas de la nueva Política de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, los nuevos planes institucionales y la realidad cambiante de la criminalidad del país;
  10. Sentar las bases para que la ANSP se convierta en una Institución de Educación Superior (IES) y en un centro de formación con excelencia académica de policías integrales y al servicio de la comunidad.

#### **IV. ACTIVIDADES REALIZADAS**

##### **A. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO 2011-2014 DEL CONSEJO ACADÉMICO.**

A fin de orientar el quehacer institucional durante la presente administración para “Eleva la calidad de la formación de la ANSP” como lo manda la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia; así como, al cumplimiento del Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) con la participación activa en el programa de Modernización del Estado que impulsa por mandato presidencial la Secretaria de Asuntos Estratégicos, el Consejo Académico dio cumplimiento a las metas establecidas en su plan de trabajo para el año 2012.

Así, se profundizó en el desmontaje de las prácticas contrarias a la doctrina original de la ANSP establecida en los Acuerdos de Paz, en los procesos educativos y de soporte administrativo, realizándose, durante los meses de septiembre y octubre de 2012, procesos de inducción y formación continua al personal sobre la normativa interna y directrices giradas por el ente colegiado.

Además, se redefinió el Modelo Educativo de la ANSP, de acuerdo a principios, características y objetivos de una corporación policial profesional con sentido de ética, valores, equidad e igualdad de género, respetuosa de los derechos humanos y al servicio a la comunidad; y se conformó una comisión de apoyo y supervisión, orientada a lograr que la Academia sea legalmente reconocida como una Institución de Educación Superior, con lo cual podrá fortalecerse el proceso de formación en términos generales e integrales.

En sesiones celebradas en fechas ocho, quince y veintinueve de junio de 2012, luego de las respectivas valoraciones y análisis del documento sobre los Estatutos de la ANSP como Institución de Educación Superior (IES), el Consejo Académico realizó una serie de reformas y observaciones al mismo, las cuales fueron incorporadas y en fecha trece de julio de 2012 se contó con su aprobación final, ordenando se continuara con los trámites a fin de ser remitido al Ministerio de Educación.

El Consejo Académico nombró a dos de sus integrantes para apoyar y participar en el seguimiento al visto bueno por parte del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública del Primer Contrato Colectivo suscrito entre la ANSP y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la ANSP (SITANSP), el cual refleja una gestión apegada a los principios que deben observarse en todo Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho y reafirma la seguridad jurídica al personal, dentro de un contexto de entendimiento y respeto empleado y Dirección General.

También, con el afán de realizar una gestión apegada a los principios de legalidad, probidad, transparencia y rendición de cuentas, se llevó cabo en noviembre 2012, una auditoría interna, ordenada por el mismo Consejo, de examen especial sobre el cumplimiento de acuerdos tomados por el Consejo Académico, relativos a los casos disciplinarios de alumnos, alumnas y personal docente, obteniendo un resultado positivo de acuerdo a lo estipulado en las Normas de Auditoría Gubernamental en lo aplicable.

Con este mismo objetivo se desarrollaron eventos de informe rendición de cuentas, uno de forma externa realizado en fecha veintitrés de julio de 2012 en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y otro de forma interna, el veintiséis de noviembre de 2012.

## **B. FORMACIÓN CON EXCELENCIA ACADÉMICA DE POLICÍAS INTEGRALES Y AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD.**

Para dar continuidad al proceso de la gestión ante el Ministerio de Educación de la autorización de la ANSP como Institución de Educación Superior, durante el año 2012 y en concordancia con las metas establecidas en el Plan Operativo Anual, el Consejo Académico, en sesión del treinta de marzo, revisó la documentación que serviría para remitir al señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, lo relacionado a la aprobación de los fundamentos del Sistema Educativo Policial Integral (SEPI). Siendo éstos:

1. Proforma de acuerdos para la autorización de la ANSP como institución de educación superior.
  - a. Decreto Ejecutivo que autoriza el funcionamiento de la Academia Nacional de Seguridad Pública como Instituto de Educación Superior Especializado en Seguridad Pública y Formación Policial.
  - b. Proyecto de acuerdo de aprobación de los Estatutos de la Academia Nacional de Seguridad Pública como Instituto de Educación Superior Especializado en Seguridad Pública y Formación Policial.
2. Estatutos de la Academia Nacional de Seguridad Pública como Instituto de Educación Superior Especializado en Seguridad Pública y Formación Policial.
3. Plan de estudio de las carreras en en Ciencias Policiales.

### **B.1. Proceso de Convocatoria y Selección.**

Siendo una atribución del Consejo Académico garantizar la imparcialidad y transparencia en los procesos de selección, en sesión celebrada en marzo de 2012, aprobó el Plan de Mejora Continua de Aptitud Física y Defensa Personal, el cual tiene como objetivo actualizar los programas y fortalecer con nuevas estrategias los mecanismos de selección e implementación de tecnología actualizada. El referido plan se implementó a partir de la convocatoria ciento veintiuno del Nivel Básico y los promedios obtenidos por las y los aspirantes, (Hombres 7.77) (Mujeres 7.98) sirvieron de base para elaborar las tablas de medición de acuerdo a su sexo.

En fechas nueve y diez de enero de 2012 ingresó la promoción 107 del Nivel Básico en la categoría de Agente, la cual estaba conformada por 69 aspirantes que participaron en la convocatoria 119, de los cuales 3 eran mujeres y 66 hombres; y 357 aspirantes de la convocatoria 120, de los cuales 151 eran mujeres y 206 hombres, haciendo un total de 426 alumnos y alumnas.

En el mes de marzo de 2012 dio inicio la convocatoria 121 para el Nivel Básico, emitiéndose un total de 6,500 solicitudes, las cuales fueron distribuidas en todo el país. Luego del proceso de convocatoria y selección, resultaron un total de 400 aspirantes aptos para incorporarse a la Academia, entre ellos 197 mujeres y 203 hombres.

A partir del primer proceso de convocatoria y selección dirigido por las actuales autoridades de la Academia, se logró romper el récord de mujeres que ingresaban a los cursos del Nivel Básico, que en promedio no sobre pasaban del 8%, subiendo a 40% en la convocatoria 119, de la cual se ha derivado la promoción 105, graduándose en la misma, el veintidós de marzo de 2012, un total de 254 personas, entre ellas 161 mujeres y 93 hombres, siendo esta la primera vez en la historia de la ANSP, que una promoción está conformada mayoritariamente por mujeres. Asimismo, en la convocatoria 120 se recibieron más de 4,000 solicitudes, el 30% eran mujeres, con lo cual ya se marca una tendencia de aumento de mujeres bajo la actual administración.

El Consejo Académico, nombrado por el Presidente de la República el dieciséis de julio de 2009, concluyó su periodo legal de tres años, el dieciséis de julio de 2012.

En vista de no haber sido nombrado el ente colegiado, en fecha veintisiete de septiembre de 2012, la Dirección General emitió la Resolución SGE R 004-2012, por medio de la cual se autorizó el ingreso de la promoción 108 del Nivel Básico en la categoría de Agente, en las fechas uno y dos de octubre del presente año, conformada por 559 aspirantes, de los cuales 203 eran mujeres que equivale al 36.31% y 356 hombres que equivale al 63.69%, en la promoción 108, en la categoría de Agente. Lo anterior, considerando que de no autorizarlo se entorpecería el fiel cumplimiento de la misión institucional y las metas trazadas en los planes institucionales respectivos para completar la plantilla policial bajo la presente administración. En la referida resolución se estableció que la solicitud de autorización de ingreso sería sometida a conocimiento y ratificación por parte del Consejo Académico en su debida oportunidad y cuando éste hubiese sido nombrado

debidamente, lo cual se hizo en sesión del nuevo Consejo Académico de fecha catorce de diciembre de 2012.

En sesión de fecha catorce de diciembre de 2012, el Consejo Académico, de acuerdo a lo establecido en el artículo 27 del Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección, autorizó el ingreso de la promoción 109 del Nivel Básico en la categoría de Agente, la cual estaba conformada a esa fecha por 550 personas, de las cuales 199 eran mujeres que equivale al 36.18% y 351 hombres que equivale al 63.82%. Los y las aspirantes participaron en las convocatorias 120 y 121 del Nivel Básico.

## **B.2. Aprobación de planes de estudio y graduaciones.**

### **a. Formación inicial en el Nivel Básico:**

El Consejo Académico aprobó el ingreso de los y las aspirantes que conformaban las promociones 107, 108 y 109. En el 2012 ingresaron las promociones 107 y 108 haciendo un total de 985 estudiantes, de los cuales 357 eran mujeres y 628 hombres. Estando programado el ingreso de la promoción 109 para el 2013, conformada por 550 estudiantes, de los cuales 199 son mujeres y 351 hombres.

Después de cumplir con las exigencias académicas del respectivo Plan de Estudios y con todos los requisitos previstos en los artículos 20, 21 y 22 de la Ley de la Carrera Policial, entre los que se encuentra la vocación de servicio a la comunidad, capacidad para las relaciones humanas y madurez emocional, así como las condiciones físicas, morales e intelectuales necesarias para desempeñarse como policía, fueron graduados, en fechas veintidós de marzo, veinte de junio y cuatro de diciembre de 2012, un total de 942 alumnos y alumnas pertenecientes a las promociones 105, 106 y 107 del Nivel Básico.

**Cuadro 1**  
**Número de estudiantes según sexo graduados en el Nivel Básico en el año 2012**

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación	Lugar
103	3	0	0	3	100.00	26/01/2012	Acto privado, ANSP, Santa Tecla
104	6	0	0	6	100.00	17/04/2012	
105	254	161	63.39	93	36.61	22/03/12	CIFCO
106	301	87	29	214	71	20/06/12	CIFCO
107	387	131	33.85	256	66.15	04/12/12	CIFCO
Reingreso a la Carrera Policial Grupo 13 Grupo 14	30	4	13.33	26	86.66	31/07/12	ANSP STA. TECLA
	28	1	3.57	27	96.43	08/01/13	Cuartel Central PNC
<b>Total de alumnos y alumnas graduados y graduadas: 1,009; 384 mujeres (38.06%) y 625 hombres (61.94%).</b>							

Además de los cursos del Nivel Básico durante el 2012 se realizaron 2 eventos de Cursos de Actualización y Reforzamiento para aspirantes a reingresar a la Carrera Policial, en el que participaron 58 personas.

**Cuadro 2**  
**Número de estudiantes, según sexo, que se encuentran activos en el Nivel Básico**

Promoción	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
P-108	527	184	34.91	343	65.09	17/10/13
P-109	536	192	35.82	344	64.18	19/12/13
<b>Total de alumnos y alumnas en formación: 1, 063; 376 mujeres (35.37%) y 687 hombres (64.63%).</b>						

Tal como se describe en el Cuadro 2, un total de 1,063 alumnas y alumnos se encuentran activos en su proceso de formación en el Nivel Básico, se tiene previsto que se gradúen durante el cuarto trimestre del año 2013.

**b. Cursos de especialidades:**

Con el fin de contribuir a la formación especializada de los cuadros profesionales de la Policía Nacional Civil, el Consejo Académico aprobó, el trece de enero de 2012, el Plan de Capacitación de la Policía Nacional Civil 2012, del Departamento de Actualización y Especialidades (DAE), de esta Academia, el cual es elaborado en conjunto con especialistas de la corporación policial y comprende 21 cursos del área de especializaciones, desarrollando 69 eventos, para capacitar un total de 2,268 miembros de la Policía Nacional Civil, según demanda de la propia Dirección General de la PNC y de los planes estratégicos formulados por ésta y por el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

Además, se ejecutó el 100% de los cursos con cooperación extranjera o interinstitucionales y que fueron ofrecimientos surgidos de convenios y/o gestiones gubernamentales, diplomáticas o interinstitucionales.

Tal como se describe en el Cuadro 3, la ANSP, con la colaboración de especialistas nacionales y extranjeros, impartió un total de 21 cursos, desarrollando 69 eventos en todo el año, con los que fueron beneficiados 2,268 policías de distintos niveles y categorías.

**Cuadro 3**  
**Número de cursos de especialidad y policías graduados según sexo**

Total de Cursos	Total Eventos	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
21	69	259	11%	2,009	89%	enero a diciembre
<b>Total: 2,268 policías</b>						

**c. Cursos de actualización en puestos de trabajo:**

Además, el plan de trabajo comprendía la proyección de desarrollar seis Cursos de Actualizaciones, siendo:

1. Actualización en Códigos Penal y Procesal Penal, 35 eventos, capacitando un total de 753 miembros de la Policía Nacional Civil.
2. Actualización en Intervención Policial, 31 eventos, capacitando un total de 778 miembros de la Policía Nacional Civil.
3. Actualización en Leyes Especiales, 30 eventos, capacitando un total de 807 miembros de la Policía Nacional Civil.
4. Actualización en Protección de la escena del delito, 24 eventos,

- capacitando un total de 541 miembros de la Policía Nacional Civil.
5. Actualización Procesamiento del Lugar de los Hechos, 26 eventos capacitando un total de 242 miembros de la Policía Nacional Civil.
  6. Curso Policía Comunitaria Componente Oficina de Atención Ciudadana, 4 eventos, capacitando a 76 miembros de la Policía Nacional Civil.

Los cursos de actualización se desarrollaron en puestos de trabajo, priorizando aquellas áreas del que hacer policial, que han experimentado modificaciones o evoluciones sustanciales.

**Cuadro 4**  
**Número de cursos de actualización y policías graduados según sexo**

Total de Cursos	Total de Eventos	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
6	150	451	14%	2,746	86%	enero a diciembre
Total: <b>3,197 policías</b>						

**Cuadro 5**  
**Número de cursos de Filosofía de Policía Comunitaria y policías graduados según sexo**

Total de Eventos	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
383	946	12.85	6,418	87.15	enero a diciembre
Total: <b>7,364 policías</b>					

El Consejo Académico, al aprobar los programas de estudio presentados sobre esta temática, ha contribuido a que el policía asuma su liderazgo y se inserte en la dinámica comunitaria como un servidor público que enfocado en resolver problemas, los identifica con sus propios recursos comunitarios, los empodera haciéndolos protagonistas, favoreciendo así a la integración comunitaria.

**d. Cursos de ascenso:**

En sesión de fecha seis de julio de 2012, el Consejo Académico aprobó los planes de estudio del Primer Curso de Promoción Interna de las categorías de Agente y Cabo con Título Universitario a la categoría de Subinspector y el Curso de Ascenso de la categoría de Sargento sin Título Universitario a la categoría de Subinspector, contribuyendo así, por una

parte, a homogenizar las capacidades técnico-científicas de los ascensos dentro de la corporación policial, teniendo siempre presente que a mayor cualificación de este cuerpo policial mayor garantía de justicia para nuestra sociedad.

**Cuadro 6**  
**Número de participantes según sexo**

Curso	No. de alumnos y alumnas	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%	Fecha de Graduación
Curso de Promoción Interna de las categorías de Agente y Cabo con Título Universitario a la Categoría de Subinspector Promoción-1 *	144	20	13.89	124	86.11	24/03/2014
Curso de Ascenso de la categoría de Sargento sin Título Universitario a la Categoría de Subinspector Promoción-1 *	146	13	8.90	133	91.10	03/02/2014
<b>Total de alumnos y alumnas: 290; 33 mujeres (11.38%) y 257 hombres (88.62%).</b>						

\* La ejecución de estos cursos queda sujeta a requerimiento de la PNC.

### ***B.3. Proyecciones de actualización y especialización del personal policial para el año 2013.***

El Plan de Capacitación a la Policía Nacional Civil es elaborado anualmente de manera conjunta entre la Academia Nacional de Seguridad Pública (Departamento de Actualización y Especialidades) y la Policía Nacional Civil (Unidad de Formación Profesional), en cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de ambas instituciones y la Ley de la Carrera Policial.

El objetivo es atender las necesidades de capacitación en las áreas de Actualización y Especialidades, identificadas mediante el diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en las Subdirecciones y Regionales policiales a nivel nacional.

Por ello, el Consejo Académico, a fin de garantizar la especialización, actualización y perfeccionamiento de las y los miembros de la corporación

policial en temáticas específicas de cada una de sus áreas, en sesión celebrada el siete de diciembre de 2012, aprobó el Plan de Capacitación a la Policía Nacional Civil para el 2013, con Enfoque de Género.

Además de fortalecer los conocimientos del personal operativo y administrativo de la Policía Nacional Civil, el referido plan está en correspondencia con las metas institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual del Departamento de Actualización y Especialidades de esta Academia. En los Cuadros 7 y 8 se detallan los cursos de actualización y especialización que han sido proyectados.

**Cuadro 7**  
**Número de cursos de especialidades y de beneficiarios de los mismos**  
**Año 2013**

No. Cursos	Curso	No. eventos	No. de participantes de la PNC	
31	Análisis Estratégico de la Información	2	40	
	Análisis y Procesamiento de la Información	1	20	
	Avanzado de Intervención Antipandillas	2	60	
	Avanzado de Investigación de Accidentes de Tránsito.	1	40	
	Avanzado de Investigación de Extorsiones	2	60	
	Avanzado de Investigación Delitos Patrimoniales	2	60	
	Avanzado de Manejo de Motocicletas	1	20	
	Básico de Análisis Operativo de la Criminalidad	2	60	
	Básico de Antinarcóticos	2	50	
	Básico de Control Migratorio y Fiscal	2	70	
	Básico de Delitos Tecnológicos	1	20	
	Básico de Inspecciones Oculares	1	40	
	Básico de Inteligencia Policial	2	60	
	Básico de Investigación Criminal	3	120	
	Básico de Investigación de Extorsiones	2	60	
	Básico de Manejo de Motocicletas	2	50	
	Básico de Mantenimiento de Aeronaves	1	25	
	Básico de Mantenimiento del Orden	2	80	
	Básico de Policía de Turismo	2	80	
	Básico de Policía Rural	2	80	
	Básico de PPI	2	70	
	Básico de Técnicas Operativas (Vigilancia y Seguimiento)	2	40	
	Básico de Técnicas y Tácticas Especiales de Policía.	2	80	
	Básico de Tránsito Terrestre	2	60	
	Básico de Medio Ambiente	2	60	
	Identificación de Vehículos Automotores	2	60	
	Evaluador de Alumnos en Entrenamiento en el Servicio.	2	50	
	Formadores Policiales	2	40	
	Actualización y Reforzamiento para Aspirantes a Reingresar a la Carrera Policial.	1	25	
			<b>52</b>	<b>1580</b>

**Cuadro 8**  
**Número de cursos de actualización y de beneficiarios de los mismos**  
**Año 2013**

No. Cursos	Curso	No. eventos	No. de participantes de la PNC
4	1. Leyes Especiales	180	Regional Metropolitana (900)
	2. Código Penal Procesal Penal		Regional Central (900)
	3. Intervención Policial		Regional Paracentral (900)
	4. Primeros Auxilios		Regional Oriental (900)
			Región Occidental (900)
			<b>Total 4,500</b>

Los cursos de actualización están previstos que sean desarrollados en puestos de trabajo, priorizando aquellas áreas del quehacer policial, que han experimentado modificaciones o evoluciones sustanciales.

**CURSOS CON COOPERACIÓN INTERNACIONAL O INTERINSTITUCIONALES**

Planificar y ejecutar el 100% de los ofrecimientos de cursos que surjan de convenios y/o gestiones gubernamentales, diplomáticas o interinstitucionales.

**CURSOS POR REQUERIMIENTOS ESPECIALES**

Planificar y ejecutar el 100% de los cursos que surjan de las necesidades emergentes de las diferentes dependencias policiales y de la misma ANSP, que por su origen no se encuentran calendarizados en las planificaciones mensuales en el respectivo Plan de Capacitación a la Policía Nacional Civil para el 2013 con Enfoque de Género.

**CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y REFORZAMIENTO PARA REINGRESAR A LA CARRERA POLICIAL.**

En cumplimiento a lo establecido en la Ley de la Carrera Policial, el personal que renunció a la corporación policial podrá reingresar a la misma, si aprueba en la ANSP un curso de actualización y reforzamiento, ostentando durante su proceso de formación la calidad de alumno o alumna, con los mismos derechos y obligaciones inherentes a tal calidad.

#### **B.4. Función normativa y contralora.**

Cumpliendo con sus atribuciones normativas y de ente contralor y en virtud de la meta determinada en el Plan Operativo Anual de profundizar en el desmontaje de las prácticas contrarias a la doctrina original de la ANSP establecida en los acuerdos de paz, en los procesos educativos y de soporte administrativo, el Consejo Académico procedió durante el año dos mil doce a revisar, analizar y reformar la normativa interna y en otros casos producto de la inexistencia de la misma a elaborarla y aprobarla:

- Instructivo Disciplinario de Alumnos y Alumnas de la Academia Nacional de Seguridad Pública. (Sesión de fecha diez de febrero y veinticinco de mayo de 2012).
- Aprobado el Anteproyecto de Reglamento Interno de la Academia Nacional de Seguridad Pública. (Sesión de fecha veinticuatro de febrero de 2012).<sup>1</sup>
- Instructivo que Regula los Procesos de Convocatoria y Selección. (Sesión de fecha trece de julio de 2012).

Además, el ente colegiado estableció como meta la apropiación de la reforma normativa y las directrices del Consejo Académico por el personal de la ANSP, para ello se desarrolló un proceso de inducción y formación durante los meses de septiembre y octubre, teniendo participación el alumnado y el personal docente, policial y administrativo de la institución, haciéndoles entrega a cada uno de los ejemplares de la normativa reformada.

#### **B.5. Revisión de casos, periodo 2012.**

##### **a. Solicitudes de reingreso.**

Tal como se describe en el Cuadro A, el Consejo Académico conoció un total de 10 solicitudes de reingreso, 4 de las cuales fueron resueltas a favor de los ex alumnos y ex alumnas, y 6 fueron denegadas por no concurrir en las y los peticionarios requisitos legales para tal fin. Del total de solicitantes, 2 eran mujeres y 8 eran hombres.

---

1. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 12, literal f) y 20 de la Ley Orgánica de esta Academia, el Consejo Académico aprobó en todas sus partes el instrumento, el cual ha sido remitido al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública como parte del proceso para su aprobación.

**Cuadro A**  
**Solicitudes y resoluciones de reingreso**  
**Año 2012**

CASOS DE REINGRESO						
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%
10	4	6	2	20.00	8	80.00

**b. Solicitudes de equivalencias.**

En el 2012, el Consejo Académico, con base al dictamen emitido por la Comisión Especial de Equivalencias, denegó el otorgamiento de equivalencias a un miembro de la corporación policial que realizó estudios en el extranjero, ya que éstos no eran compatibles, ni congruentes con los contenidos del programa de estudios que pudiera acreditarle para ser ascendido a la categoría superior.

**c. Propuestas de Suspensión Académica Provisional**

El Consejo Académico conoció un total de 12 propuestas de resolución de suspensión académica provisional para estudiantes del Nivel Básico, remitidas por la División de Estudios. Todo ello en razón de lo establecido en el artículo 25 del Instructivo Disciplinario de Alumnos y Alumnas de la ANSP, el cual señala que en virtud de la gravedad de la infracción atribuida, el ente colegiado tiene la atribución de dejar en suspenso la entrega de diploma al investigado o investigada, mientras no hubiere resolución definitiva. De todas ellas, diez tuvieron una resolución favorable, mientras que el resto, tal como se describe en el cuadro B, fueron resueltas de forma desfavorable. Debe señalarse que en todos los casos sometidos a procedimientos disciplinarios se observaron, de forma irrestricta, las garantías del debido proceso.

**Cuadro B**  
**Propuestas de resoluciones suspensión entrega de diploma**  
**Año 2012**

CASOS DISCIPLINARIOS						
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	No. de Mujeres	%	No. de Hombres	%
12	10	2	6	50	6	50

#### d. Recursos de Apelación.

El Consejo Académico conoció un total de 9 recursos de apelación presentados por ex alumnos y ex alumnas ante dictámenes que a su juicio les causaron algún agravio; de éstos, 1 resultó favorable y 8 desfavorables, entre ellos 5 mujeres y 4 hombres.

**Cuadro C**  
**Recursos de apelación admitidos y resueltos**  
**Año 2012**

RECURSOS DE APELACIÓN						
No. Casos	Favorables al ex alumno/a	Desfavorables al ex alumno/a	Mujeres	%	Hombres	%
9	1	8	5	55.56	4	44.44

#### C. FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES SISTEMÁTICAS ENTRE LA ANSP Y PNC.

La Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, a finales de julio, como parte del trabajo que efectúa tanto en la ANSP como en la PNC, detectó la conveniencia de formalizar, bajo su tutela, reuniones bipartitas tendientes a agilizar y regularizar las diferentes situaciones que involucran a ambas instituciones.

Se nombraron a las personas idóneas para poder iniciar el trabajo y, de esta manera, se integraron a la comisión interinstitucional, por parte de la ANSP, la Jefa de la Unidad de Planificación institucional, el Jefe de la Subdivisión de Formación Académica y el encargado del área de calidad de la Unidad de Planificación Institucional. Por parte de la PNC, el Jefe de la Unidad de Formación Profesional, el Segundo Jefe de la Unidad de Formación Profesional, un técnico de la Unidad de Planificación Institucional y un colaborador del Consejo Técnico. Y como coordinadores de dicha comisión el Subdirector Ejecutivo de la ANSP y el Jefe del Consejo Técnico de la PNC.

Como parte del trabajo realizado se revisó lo relativo al conocimiento del marco jurídico vigente dentro del cual se están desarrollando las actuaciones bilaterales. Para lograr conocer y entender dicho marco legal se presentó una recopilación de toda la normativa vigente, ordenada por temas. Este fue un aporte muy valioso ya que el mismo permitió conocer bajo qué normativa se desarrollan las actividades actualmente.

En relación a la protocolización de las actuaciones, la comisión determinó que el mejor curso a seguir es proceder a estudiar los procesos y una vez modelados, lograr tener el instrumento que permitiera su implantación.

Además, se definieron tres procesos importantes para regular las actuaciones interinstitucionales, siendo:

1. Planeación Estratégica Interinstitucional.
2. Gestión de Recursos Interinstitucional.
3. Formación y Planificación Académica.

El Consejo Académico, en virtud de lo establecido en el Instructivo de Evaluación Académica de Alumnas y Alumnos de la ANSP, nombra a la Comisión Especial de Equivalencias, conformada por personal de esta Academia y un representante de la Unidad de Formación Profesional de la PNC, quienes tienen la función de elaborar un estudio de factibilidad ante las solicitudes de otorgamiento de equivalencias presentadas por miembros de la corporación policial que han realizado y aprobado estudios en otras instituciones de formación policial, sean éstas nacionales o extranjeras, todo ello apegado a lo que determina la Ley de la Carrera Policial.

En junio de 2012 se verificó la incorporación de los Manuales de Procedimientos Policiales de la PNC a los Planes de Estudio de la ANSP; para la ejecución de esta meta se designó a la Subdirección Ejecutiva, en coordinación con la Jefatura de la División de Estudios, siendo los siguientes: Manual para Instructores de Tiro, Manual de Policía Comunitaria, Manual de Protección de la Escena del Delito y Manual de Intervención Policial Comunitaria.

El Consejo Académico, a fin de dar seguimiento al Plan de Trabajo en relación a formalizar, desarrollar y mantener relaciones de integración y coordinación entre ambas instituciones, está trabajando para institucionalizar los mecanismos de coordinación entre la ANSP-PNC, por medio de la elaboración y suscripción de un protocolo que regula las relaciones sobre asuntos académicos.

Estas acciones son previas a la modelación de los procesos, que según el asesoramiento técnico por parte de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado contribuirá al fortalecimiento de las relaciones sistemáticas entre la ANSP-PNC, mediante la suscripción del relacionado protocolo.

## D. EQUIDAD DE GÉNERO.

En el marco de la existencia de una Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, en enero del 2012 se creó el Área de Género adscrita a la Unidad de Planificación Institucional, cuya función está expresada de manera literal en la referida política en los siguientes términos: “Ente coordinador técnico y facilitador metodológico.” A partir de lo cual la Comisión de Género y el Área de Género, de forma conjunta, deberán impulsar la institucionalización del enfoque de género por medio de la implementación del Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.

Es de importancia para el Consejo Académico incluir en el ámbito formativo el valor de la equidad e igualdad de género, siendo ésta una de las cinco políticas de la ANSP.

Por ello, el ente colegiado ha procurado desarrollar un proceso participativo a largo plazo. Como parte de dicho proceso, se han impulsado cada vez más directrices y medidas que han permitido el cese de acciones de violencia y/o discriminación en contra de la mujer.

Además, cumpliendo con un compromiso, se ha logrado romper el mito social de que las mujeres no están interesadas en ser parte de la corporación policial, superando índices que demuestran que el trabajo realizado se encuentra en armonía con la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, la cual está siendo implementada en la ANSP, respondiendo al enfoque del Plan Quinquenal 2009-2014 que prioriza la inclusión y la equidad de género.

De esta manera, los esfuerzos realizados por el Consejo Académico en materia de equidad e igualdad de género se han visto reflejados en la cultura organizacional de la ANSP, por ello se giraron instrucciones a fin de que reglamentos, instructivos, manuales y mecanismos de organización y funcionamiento contaran con las consideraciones de género y se erradicara el lenguaje sexista.

También se diseñó e implementó el Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG) 2011-2014, el cual contiene siete líneas que han permitido desarrollar actividades relativas al tema, así tenemos:

**Línea de Acción 1:**

*Transversalizar la equidad e igualdad de género en los procesos de formación policial de manera que incida en la transformación del actual paradigma de las relaciones de género que portan el personal docente y alumnado y se vea reflejado en las nuevas relaciones durante el ejercicio de su profesión. Esto implica introducir criterios de género en: a) Los aspectos conceptuales, metodológicos, pedagógicos y didácticos; b) La temática y sub-temática de los módulos que conforman el currículo de formación inicial continua y cursos de ascenso, y en toda actividad desarrollada por la ANSP.*

**Actividades realizadas:**

Intercambio de experiencias entre representantes de la ANSP y representantes de la Academia de Policía de Panamá, relativo a introducción del enfoque de género en el diseño curricular.

Diseño de una hoja de ruta para transversalizar el enfoque de género en el diseño curricular de la ANSP, un logro obtenido, gracias a la Cooperación de Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Se desarrollaron, como parte del Plan de Generación del Conocimiento, dos cursos de sensibilización dirigidos exclusivamente al personal docente de la institución; este esfuerzo trae como resultado que el discurso pedagógico desarrollado en el acto educativo, que realiza cada formador y formadora en la institución incorpore la perspectiva de género no sólo en el currículo formal sino también en el currículo oculto. Se pretende impactar en el currículo oculto que porta cada docente.

Desarrollo de un Curso Especializado de Género y Diseño Curricular, que permitió reunir a las jefaturas que conforman la División de Estudios, para hacer un análisis de los elementos del currículo y de las acciones positivas, que conlleva la introducción del enfoque de género en el diseño curricular. Además, se han facilitado las condiciones para que el personal docente e instructores policiales asistan a diferentes jornadas de capacitación sobre el enfoque de género a diferentes instituciones. Entre ellas la graduación de seis profesionales de la institución del Diplomado de Género, desarrollado en el marco de la cooperación institucional y la Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia.

**Línea de acción 2:**

*Promover y adoptar las reformas indispensables en el marco legal que rige el quehacer de la ANSP para la institucionalización y transversalización del enfoque de género y de no discriminación, con el propósito de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todo el personal y alumnado.*

**Actividades realizadas:**

En virtud de una mejora continua y de procurar un entorno libre de violencia de género, acoso laboral o sexual y en clara observancia de principios constitucionales, el ente colegiado apoyó la implementación de acciones concretas que conllevaron al desarrollo de relaciones interpersonales entre los trabajadores y trabajadoras que garantizan condiciones de equidad entre hombres y mujeres. Todo ello, a partir de la sugerencia realizada por el Órgano Ejecutivo a fin de adecuar lo pertinente en reglamentos internos con lo dispuesto en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y además tratados internacionales sobre la materia.

A partir de lo anterior, se consideró de imperiosa necesidad el establecimiento de un procedimiento efectivo para el tratamiento de las denuncias formuladas en lo que respecta específicamente a la violencia de género, acoso laboral y sexual; por tanto, en agosto de 2012, se dictó el Instructivo para la Detección, Prevención, Atención, Protección de Víctimas, Investigación y Sanción de la Violencia de Género, Acoso Laboral y Sexual, cuyo ámbito de aplicación no se limita a los empleados o empleadas, siendo sujetos del mismo los alumnos y alumnas que de conformidad a la Ley de la Carrera Policial ingresen a la ANSP a los procesos de formación inicial, Nivel Básico, Ejecutivo o Superior; miembros activos de la Policía Nacional Civil que ingresen a la ANSP en los cursos de ascenso, especialización, actualización, reingreso u otras capacitaciones; esto sin perjuicio de lo establecido en la Ley Disciplinaria Policial.

El Consejo Académico, en razón de lo establecido en su Plan de Trabajo sobre la apropiación de la reforma normativa y las directrices por el personal de la ANSP, requirió apoyo de la Unidad de Asesoría Jurídica y el Área de Género Institucional para desarrollar un proceso de inducción y formación que incluyera, entre otros, el instrumento antes relacionado. Por tanto, durante el mes de octubre de 2012 se desarrollaron dichos eventos, con la participación de alumnos y alumnas, personal docente, administrativo y policial de la institución.

**Línea de acción 3:**

*Adoptar y promover una comunicación institucional basada en el lenguaje inclusivo y la equidad e igualdad de género, con el objeto de que todos los medios comunicacionales con que cuenta la institución, visibilicen y promuevan la participación, la equidad e igualdad entre hombres y mujeres y prevenga la violencia de género en la vida institucional.*

**Actividades realizadas:**

Como parte de la validación de los Cursos del Plan de Generación de Conocimiento, el personal de la Unidad de Comunicaciones participó en un proceso de sensibilización, asistiendo a un Curso sobre Conceptos Básicos y un Curso Especializado en Materia de Género.

El Consejo Académico ha girado directrices a fin de desarrollar un lenguaje inclusivo a nivel institucional, por ejemplo, la incorporación del mismo en la normativa interna.

**Línea de acción 4:**

*Sensibilizar y capacitar a las jefaturas, personal administrativo y académico en la equidad e igualdad de género desde un enfoque de derechos humanos, para cimentar capacidades y afianzar las competencias en sus ámbitos de trabajo, de tal manera que contribuyan, desde sus especialidades, a establecer relaciones basadas en la equidad e igualdad, respeto, solidaridad y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.*

**Actividades realizadas:**

Como parte del Plan de Generación del Conocimiento se desarrolló la validación de tres cursos de sensibilización en los cuales tuvo participación personal docente, administrativo y policial.

Desde las diferentes áreas de trabajo, la sensibilización como una capacidad instalada en una parte del personal, ha permitido la implementación de acciones positivas como el aumento histórico del porcentaje de aspirantes mujeres en el proceso de convocatoria y selección y el aumento de la participación de mujeres en las nueve promociones que de un 8% ha subido a 40% en promedio, lo cual implica un crecimiento del 500%.

Se están realizando reuniones de trabajo y de coordinaciones con la Mesa Técnica para dotar a las Escuelas del Sector Justicia de tres módulos instruccionales sobre feminicidio, violencia de género y victimización.

**Línea de Acción 5:**

*Garantizar que la infraestructura, mobiliario y equipo del personal y alumnado, ofrezca condiciones apropiadas que satisfagan las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres.*

**Actividades realizadas:**

Se han realizado adecuaciones en algunos sectores de la institución considerando las necesidades del personal femenino en formación.

### **Línea de Acción 6:**

*Incorporar en el Sistema de Planificación por Resultados (SIPLAN) y en la formulación del presupuesto criterios de género, con el objeto de evidenciar y evaluar la eficiencia, eficacia, efecto e impacto que los resultados institucionales tienen en la eliminación de las desigualdades de género.*

#### **Actividades realizadas:**

Creación del Área de Género, adscrita a la Unidad de Planificación Institucional, en enero del presente año.

Jornadas de sensibilización sobre conceptos básicos en materia de género, así como jornadas patrocinadas por ONU-MUJERES, relativas a presupuestos con enfoque de género.

### **Línea de acción 7:**

*Incorporar la equidad e igualdad de género en la política y en el proceso de gestión de los recursos humanos de la ANSP, en coherencia con la disposición referida a lograr que ninguno de los géneros posea menos del 30 o 40% en crecimiento constante de participación en el ámbito laboral y estudiantil.*

#### **Actividades realizadas:**

A nivel estudiantil, la ANSP ha garantizado una mayor participación de las mujeres en los procesos de selección para aspirar a ser profesionales de la seguridad pública por medio de acciones positivas como: diseño de solicitudes para uso exclusivo de aspirantes mujeres; reducción de la estatura mínima para permitir el mayor ingreso de estudiantes mujeres; prueba física diferenciada para hombres y mujeres, entre otros.

Como parte de todo el esfuerzo en lo relativo a la gestión del recurso humano, la institución cuenta hoy día con documentos que vienen a establecer las bases para la sensibilización y capacitación del personal de la ANSP, con un carácter sistemático entre los que se citan:

- Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la ANSP.
- Hoja de Ruta que orienta el proceso de transversalización del enfoque de género en la currícula de la ANSP.
- Documento elaborado pedagógicamente de acuerdo a la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.
- Plan de Generación del Conocimiento.

## E. GESTIÓN EFECTIVA Y TRANSPARENTE DE LOS RECURSOS.

A fin de cumplir con la meta programada en el Plan Estratégico Institucional 2010-2014, de realizar una gestión apegada a los principios de legalidad, probidad, transparencia y rendición de cuentas, el Consejo Académico continuó con el esfuerzo de erradicar prácticas reñidas con la ética en cuanto a la contratación de personal docente. En sesión de fecha seis de enero de 2012 diseñó las directrices para someter a concurso interno las plazas de Profesor I, entre personal que tiene plaza de Profesor II, y a concurso interno y externo las plazas de profesor II, las cuales estaban disponibles producto de la promoción interna de profesor II a profesor I. Además, en concordancia con sus atribuciones aceptó la renuncia de cinco docentes.

De igual manera, se solicitó al Jefe de la Unidad de Auditoría Interna de esta Academia realizar una auditoría interna sobre el cumplimiento de los acuerdos tomados en relación a los casos disciplinarios de alumnos, alumnas y personal docente en coordinación con el Área de Expedientes Disciplinarios. Dicho informe fue conocido por el Consejo Académico. Asimismo, en fecha tres de julio de 2012, la Corte de Cuentas de la República, emitió el dictamen de la auditoría financiera correspondiente al periodo comprendido del uno de enero al treinta y uno de diciembre de 2011, ésta se llevó a cabo según procedimientos establecidos en la normativa de dicha institución y el resultado es coherente con las auditorías financieras realizadas durante esta administración por la Unidad de Auditoría Interna de esta Academia, que comprenden a los periodos del 2009 al 2011. La opinión que se obtuvo de la auditoría realizada por ente contralor para el 2011 fue limpia, en cuanto a aspectos financieros, de control interno y cumplimiento legal. Además, las cifras presentadas en el Estado de Situación Financiera, Rendimiento Económico, Flujo de Fondos y Ejecución Presupuestaria, preparados por esta Academia, por el referido periodo, no contienen valores observados en el periodo sujeto a examen.

En cumplimiento a las atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de esta Academia, el Consejo Académico, en fecha trece de julio de 2012, aprobó el Anteproyecto del Presupuesto Real de la ANSP para el ejercicio fiscal 2013.

También, se establecieron fechas para el desarrollo de los eventos de informe rendición de cuentas, tanto de forma interna como externa; sin embargo, por decisión del señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, se realizó un solo evento en el que cada titular de las instituciones

adscritas al referido Ministerio, a saber: Dirección General de Migración y Extranjería, Policía Nacional Civil, Dirección General de Centros Penales y esta Academia, brindaron dicho informe a todos los sectores de la sociedad. Este evento se llevó a cabo en fecha veintitrés de julio de 2012, en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

En esa oportunidad, se hizo una breve reseña de la ANSP, incluyendo sus atribuciones legales, los logros obtenidos por la presente administración, la misión y visión. Asimismo, se relacionó el proceso de trabajo que se realiza orientado a mejorar y consolidar el Sistema Educativo Policial Integral (SEPI) y las bases para convertir la Academia en una institución estatal de educación superior, logrando el reconocimiento educativo que todo profesional debe tener, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Además, se informó sobre las líneas estratégicas, las cuales presentan los objetivos estratégicos, las estrategias operativas y las acciones claves.

Se dieron a conocer los resultados obtenidos de las auditorías realizadas por la Unidad de Auditoría Interna y la Dirección de Auditoría Tres de la Corte de Cuentas de la República, correspondientes a los períodos del uno de enero al treinta y uno de diciembre de los años 2009 y 2010. En dichos informes se reportaron avances importantes en los aspectos financieros, de control interno y aspectos de cumplimiento legal. Se reflejaron en los informes finales el cumplimiento en todos los aspectos importantes de la Academia, en cuanto a las Normas Técnicas de Control Interno.

También, se incluyó información detallada del total de personas capacitadas en las diferentes áreas de formación policial de junio de 2009 a mayo de 2012, haciendo un total de 40,249 personas formadas.

Se incorporó al informe de rendición de cuentas lo relacionado a la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, la cual ha permitido el ingreso acumulado del 42% de mujeres en las tres últimas promociones. En fecha veintiséis de noviembre de 2012, la ANSP recibió, en la sede de la Academia en Santa Tecla, al señor Ministro de Justicia y Seguridad Pública, quien presentó un informe de rendición de cuentas, desarrollándose el mismo evento con la participación de personal administrativo, policial y alumnado.

En fecha ocho de mayo de 2012 entró en funcionamiento la Oficina de Información y Respuesta (OIR), instancia cuyo principal objetivo es institucionalizar la transparencia en las instituciones del Órgano Ejecutivo. La OIR, además de tener bajo su responsabilidad la operativización de

la Ley de Acceso a la Información Pública, se concibe como la ventana institucional de relación con la ciudadanía y el canal de interlocución entre la ANSP y el ciudadano. La ANSP cumpliendo con la Ley de Acceso a la Información Pública, completó satisfactoriamente todos los estándares de transparencia enunciados en dicha ley y requeridos por la Subsecretaría de Transparencia y Anticorrupción, ubicándose en la primera posición en el tercer ranking de 63 instituciones del Estado.

#### IV. PROYECCIONES

1. Seguimiento a las propuestas normativas remitidas al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y a Casa Presidencial.
2. Apropiación de la reforma normativa y las directrices del Consejo Académico por el personal de la ANSP:
  - a. Procesos de inducción y formación continua al personal sobre normativa y directrices del Consejo.
  - b. Aplicación y cumplimiento de la normativa y las directrices del Consejo Académico.
3. Ejercer contraloría en los procesos educativos y de apoyo administrativo:
  - a. Procesos educativos y de soporte administrativo ejecutados con legalidad, probidad, transparencia y equidad.
4. Rediseñar los procesos de nombramiento, promoción, evaluación, formación, especialización o remoción del cuerpo docente con equidad, transparencia y objetividad:
  - a. Elaborar Instructivo/ Reglamento donde se regule el ingreso a la docencia.
  - b. Definición de perfiles y revisión de Manual de Puestos.
  - c. Elaboración y aplicación de Instrumentos de Evaluación del desempeño docente.
5. Realizar una gestión apegada a los principios de legalidad, probidad, transparencia y rendición de cuentas:
  - a. Cumplimiento oportuno de auditorías e informes institucionales.
  - b. Rendición de cuentas al interior de la ANSP y a la población.
6. Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales del Consejo Académico con la PNC:
  - a. Institucionalizar los mecanismos de coordinación entre la ANSP-PNC.
7. Transformar a la ANSP en una institución estatal de educación superior, acreditada por el Ministerio de Educación.
8. Seguimiento a la aprobación, por parte del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, del Contrato Colectivo de trabajo, que refleja una gestión apegada a los principios que deben observarse en todo Estado Constitucional y Democrático de Derecho.

9. Introducción del enfoque de género en el ciclo presupuestario 2014, como parte de un esfuerzo conjunto con el Equipo de Género de la Policía Nacional Civil.

## V. ANEXOS

### I. ESTADÍSTICO COMPARATIVO DE LA CONVOCATORIA 121 DEL NIVEL BÁSICO, ANALIZADA POR SEXO

#### 1. Solicitudes recibidas

Sexo	Cantidad	%
Hombres	2,405	58%
Mujeres	1,742	42%
<b>Total</b>	<b>4,147</b>	<b>100%</b>

#### 2. Aspirantes que iniciaron su proceso de selección

#### SOLICITUDES RECIBIDAS

Sexo	Cantidad	%
Hombres	2,937	63%
Mujeres	1,725	37%
<b>Total</b>	<b>4,662*</b>	<b>100%</b>

\* Incluye los aspirantes que reprobaron la prueba cultural en la C-120 y las solicitudes incompletas presentadas por aspirantes en la C-121.

#### 3. Aspirantes declarados aptos

Sexo	Cantidad	%
Hombres	1,117	65%
Mujeres	606	35%
<b>Total</b>	<b>1,723</b>	<b>100%</b>

#### 4. Aspirantes declarados no aptos

Sexo	Cantidad	%
Hombres	1,654	62%
Mujeres	1,013	38%
<b>Total</b>	<b>2,667</b>	<b>100%</b>

**II. INGRESO DE LA PROMOCIÓN 107 DEL NIVEL BÁSICO**

Convocatoria	Alumnas	Alumnos	Total
C-119	3	66	69
C-120	151	206	357
%	36.15%	63.85%	426
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>272</b>	

**III. INGRESO DE LA PROMOCIÓN 108 DEL NIVEL BÁSICO**

Convocatoria	Alumnas	Alumnos	Total
C-120	203	356	559
%	36.31%	63.69%	100%

**IV. TENDENCIA A LA FORMACIÓN DE MUJERES EN TODOS LOS NIVELES Y CATEGORÍAS**

Años	Hombres	Mujeres	Total	Participación de Mujeres
2009	2466	244	2710	9%
2010	10049	1065	11114	10%
2011	19039	2014	21053	10%
2012	1392	214	1606	13%

**V. TENDENCIA A LAS ATENCIONES Y FORMACIÓN ACADÉMICA**

Atenciones de formación académica	2009-2012
CATEGORIA AGENTES	7 %
ACTUALIZACIÓN Y REFORZAMIENTO ASPIRANTES A REINGRESAR A LA PNC	1%
ESPECIALIDAD POLICIAL	13%
ACTUALIZACIÓN AGENTES EN PUESTOS DE TRABAJO	27%
FILOSOFIA DE POLICIA COMUNITARIA	30%
ASCENSOS	3%
A PERSONAL ADSCRITO A ENTIDADES PÚBLICAS, MUNICIPALES Y PRIVADAS	19%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>