

Diagnóstico



2012

**DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO POLICIAL**

2012

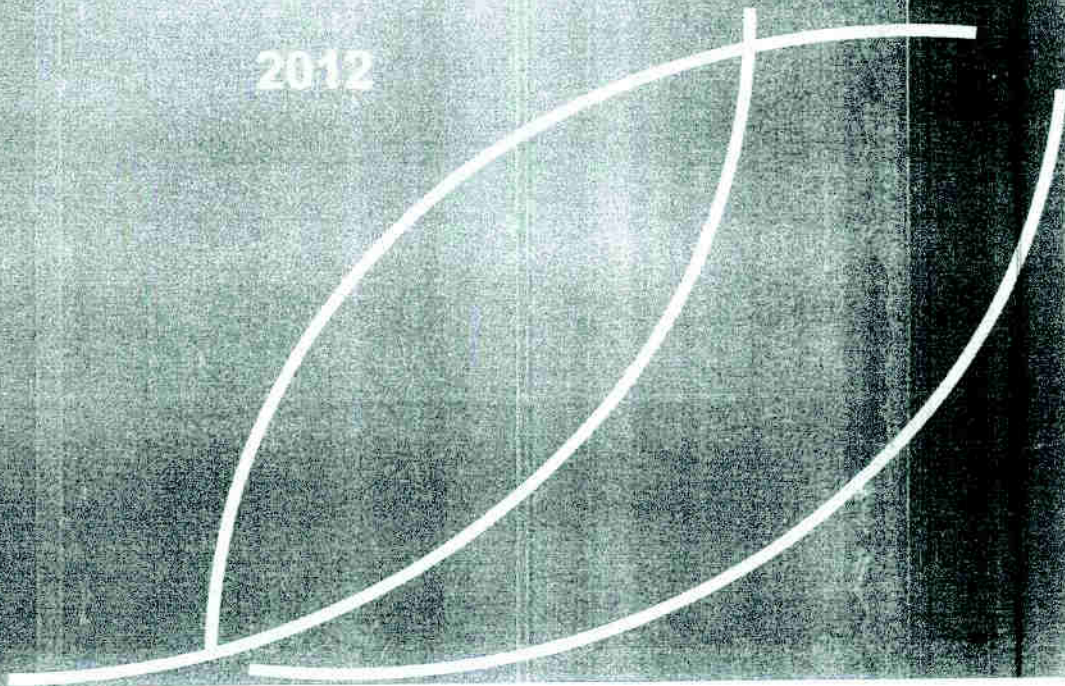


TABLA DE CONTENIDO

Introducción

I. DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO

II. JUSTIFICACIÓN

III. OBJETIVOS

IV. ANÁLISIS DIMENSIONAL

V. INDICADORES DE IMPACTO

VI. CONCLUSIONES

VII. PROPUESTA

VIII. ANEXOS

Introducción

El mundo ha sufrido trascendentes cambios en los últimos años en los aspectos geopolíticos, económicos, financieros y básicamente tecnológicos. Esas profundas modificaciones se suceden sin solución de continuidad, razón por la cual se vive en una constante mutación a las nuevas exigencias, por lo cual quien no está al día con los avances de la ciencia, de la tecnología, de los procesos estructurales, de las prácticas organizacionales queda relegado de mayores posibilidades de desarrollo, crecimiento y competitividad.

Las exigencias consecuentes a la globalización de los mercados, que definen al período actual como; economía sin fronteras, presenta como signo visible una impiadosa competencia; competencia que no es privativa del sector privado sino que también se extiende al sector estatal y se torna en desventaja cuando compiten entre ambos sectores en vez de complementarse. El Estado con el correr de estas últimas décadas ha modificado su accionar y muchas tareas que le eran propias fueron delegadas o concesionadas a privados o terceros por entenderse que escapaban de su competencia o eran mejor atendidas o logradas por otros sectores. En este sentido el Instituto Tecnológico Policial, aplico un diagnóstico institucional con el fin de encontrar las necesidades en todas sus dimensiones y fortalecer las ya existentes para mejorar todos los procesos educativos según la oferta académica.

Lo mismo acontece en todos los entes del estado que son modernizados siempre para realizar un trabajo de eficaz y eficiente ante la demandante sociedad, por consiguiente no está exenta la Institución Policial en la cual siempre ha persistido el espíritu de conservar para sí funciones irremplazables por otros sectores. Factiblemente el desempeño tenaz en el marco de las funciones propias de las funciones Policiales y en función de ello presentamos un Diagnostico del Instituto Tecnológico Policial (ITP) para corroborar su reordenamiento a los modernos desafíos que toda institución seria y de compromiso ante la sociedad en general exige.

I. DESCRIPCIONES DEL ENTORNO

El Centro de Instrucción Policial Cap. Gral. José Santos Guardiola, fue creado el 15 de enero de 1982 mediante acuerdo No.125, iniciando sus actividades en las instalaciones ubicadas en el Municipio de la Venta, Departamento de Francisco Morazán, local que actualmente ocupa el Primer Batallón de Fuerzas Especiales.

El 15 de octubre de 1983 fue trasladado a la Aldea El Ocotol, Francisco Morazán, donde actualmente funciona la Academia Nacional de Policía. Siendo posteriormente trasladado a la ciudad de La Paz, Departamento de La Paz el 24 de septiembre de 1989, donde actualmente funciona.

El 30 de Octubre de 1987 el Procurador en representación del Estado de Honduras a través de la Procuraduría General de la República recibió mediante donación por parte del señor Guillermo Suazo Córdoba el siguiente bien inmueble:

"Lote de terreno ejidal, denominado La Sabana (conocido actualmente, según cartografía municipal como Barrio La Granja).

Extensión superficial: 35 hectáreas, 6 áreas y 1.43 centiáreas.

Limites:

AL NORTE: Callejón de por medio y terrenos de Pedro Torres, Jesús Mejía y Francisco Rodas Cáceres.

AL SUR: Carretera antigua que conduce de la ciudad de La Paz a la Aldea de Yarumela de la misma jurisdicción, de por medio terrenos de Álvaro Suazo Fiallos, Hipólito Méndez, Arturo Cáceres Ávila, Ángel Castillo Ávila y Juan Isaula.

AL ESTE: Terreno de Ricardo Rodas Cáceres y Juan Cáceres mediando callejón.

AL OESTE: Terrenos de Fausto Palomo, Martin Castro, Prospero Castro y herederos de Martin Bulnes.

El señor Suazo Córdova ofreció a la Secretaria de Educación Pública la donación de dicho terreno, para que se construyeran los edificios e instalaciones de la Escuela Normal de la Paz y del Centro de Actualización del Magisterio.

Extensión total:

145,089.41 mts² equivalente a 207,593.92 Vrs².

Perímetro: 1,803.15 mts² (incluye el área donde está construida La Escuela Normal Suazo Córdova).

Rumbos:

AL NORTE: Estación 11 a 20. Longitud 340.64 mts².

AL SUR: Estación 0 a 60. Longitud 630.96 mts².

AL ESTE: Estación 60 a 20. Longitud 630.96 mts².

AL OESTE: Estación 0 a 11. Longitud 483.12 mts².

Valor de la donación: Lps. 207, 593.00.

Inscripción: Asiento No. 16, Tomo XXIX, del Registro de la Propiedad, Hipotecas y Anotaciones Preventivas.

SEGUNDA ESCRITURA

Compra- Venta de un terreno ubicado en la Ciudad de la Paz Departamento de La Paz en la Zona de Instrucción Policial.

Testimonio de la Escritura Pública No. 14 de fecha 07 de Agosto de 2,000, autorizada por el notario Jorge Reyes Díaz.

Otorgada por el señor Byron Osiris Suazo Zacapa.

Propiedad denominada "La Sabana"

Extensión: 295,301.67 V².

Valor: Lps. 3, 543,620.00 (Lps 12 por V²).

NOTA: A la fecha de compra ya se encontraba funcionando un Polígono de Tiro, financiado por USAID.

Colindancia:

AL NORTE: Terreno propiedad de Pedro Torres y Herminio Mejía. Callejón de por medio.

AL SUR: Terreno propiedad de Juan Isaula.

AL ESTE: Terreno de Herederos de Ricardo Aldolfo Suazo Fiallos, Francisco Rodas Cáceres, ahora de Abraham Castillo Juan Cáceres, ahora de Herlindo Manuales Callejón de por medio.

AL OESTE: Terrenos de la Escuela Normal Mixta "Guillermo Suazo Córdoba, "Centro de Instrucción Policial y Francisco Rodas Cáceres, ahora de Raúl Rodas Suazo.

Propósito de la compra: para la construcción del CIP.

Inscripción: Asiento No. 38, Tomo 99 del Registro de la Propiedad, Hipotecas y Anotaciones Preventivas.

Con la emisión de la ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras bajo decreto N. 67-2008 y con la visión de crear un centro de estudios que tenga la categoría de los centros de estudio de segunda enseñanza del país, se crea a partir del año lectivo 2009 el INSTITUTO TECNOLOGICO POLICIAL el que absorbe al Centro de Instrucción Policial.

II. JUSTIFICACIÓN

Con los procesos de cambios que se producen en el ambiente Social y Político en Honduras, las estructuras y relaciones organizativas de las Instituciones se trastocan en sus distintas dimensiones. Las últimas décadas de siglo XX han servido para que las instituciones del Estado puedan repensar su razón social. La Policía Nacional por su parte no ha estado exenta de todo ese proceso.

Todas las instituciones que conforman lo que hoy se conoce por Policía Nacional, se han visto involucradas en procesos de cambio. Incluso se llega a la conclusión que muchas de ellas han postergado ese proceso de adaptación o transformación demandado. La sociedad por su parte en los distintos ámbitos y especialmente en las esferas políticas reclama una reingeniería ó un relevo de la razón social para la que se instauró la Policía Nacional.

Esta condición de sobremanera, impulsa a la Policía Nacional y a las instituciones que la conforman a realizar acciones de evaluación, con el objetivo de repensar su propósitos y reevaluar los procederes; en el sentido de compensar aquellas debilidades con las que cuenta la institución.

Los centros educativos, sin duda, deben sumarse a ese proceso. Los Directivos de los mismos tienen que dirigir la mirada a un interior y reconsiderar que aspectos han debilitado el correcto desarrollo de la educación e interpretar los cambios sociales y poder implementarlos en las aulas de clase.

Sin embargo, algunas acciones de gestión educativa pueden impulsar un desarrollo institucional interno y asimismo frustrar el correcto desenvolvimiento del quehacer policial, si no se toman las medidas adecuadas. Claro está, que el mejoramiento de los procesos de formación, capacitación y profesionalización puede impulsar a la Institución Policial a nuevos estadios de desarrollo y generar mejoras al servicio policial.

La demanda de seguridad, la necesidad de corregir acciones que van contra el detrimento de los valores institucionales, la necesidad de crear institucionalidad,

generar funcionalidad organizativa y la demanda de una actualización entre otras. Obligan al alto mando de la Policía Nacional, a que realicen acciones correctivas en sus distintas dimensiones.

La toma de decisiones y las acciones correctivas se amarran desde los diagnósticos del entorno social, político, cultural, logístico administrativo de las instituciones. No se puede actuar sin tener la claridad del problema o de los problemas y son los diagnósticos los que nos pueden dar la claridad de las acciones a tomar, que vayan orientadas a mejorar o compensar las debilidades que una dimensión puede presentar dentro del sistema organizacional. Especialmente la educación que por su característica de movilidad constate exige compensaciones continuas.

Por otra parte, existe un interés por parte de algunos organismos internacionales y ciertos círculos políticos y de la sociedad civil, por emprender un proceso de desarrollo institucional en la Policía Nacional. Sin embargo, se demanda una prontitud en la toma de decisiones y para esto se requiere conocer la cultura y el comportamiento institucional. Además, se pretende inyectar algún recurso económico para generar capacidad instalada en las instituciones educativas, pues, se pretende transformar la educación para generar el cambio institucional esperado.

En general de la Institución Policial se espera: Un cambio organizacional, generación de capacidad instalada, mejorar la educación de sus miembros, estrategias eficaces para contrarrestar la inseguridad creciente, reducir las acciones de abuso de autoridad cometidos por miembros de la Institución Policial y sobre todo generar un clima de seguridad ciudadana. Después de todo lo expuesto se apuesta a la educación como el único mecanismo de desarrollo institucional.

III. OBJETIVOS

1. Objetivo General:

Conocer la problemática que se produce en las distintas dimensiones de personal, administrativas, organizacionales, pedagógicas, logísticas, de infraestructura y su entorno social. Mediante la intervención de la población docente, estudiantil, administrativa del Instituto Tecnológico Policial, así mismo, recabar los niveles de percepción que el entorno tiene sobre la razón social de esta Institución Tecnológico Policial.

2. Objetivos Específicos:

- a. Generar un espacio de consulta en los distintos niveles de la estructura directiva y población estudiantil, para identificar las dimensiones en las que se mueve la cultura de comportamiento institucional.
- b. Consultar sobre las capacidades, flaquezas e inconsistencias que tiene el personal, administración, organización pedagogía, logística, infraestructura e imagen del Instituto Tecnológico Policial.
- c. Desarrollar los indicadores de impacto de los resultados externos e internos de personal, administración, organización pedagogía, logística, infraestructura e imagen del Instituto Tecnológico Policial.
- d. Realizar una propuesta de algunas alternativas o soluciones que subsanen las necesidades que arrojen el diagnóstico.

IV. ANÁLISIS DIMENSIONAL

a. Dimensión de Personal

Es el desarrollo y la capacidad que posee una persona en cuanto a lo intelectual, espiritual, social, psicoafectiva, y relaciones interpersonales, mismo que es alcanzada por medio del estudio, capacitaciones, investigaciones y otras actividades que realice en busca de su fortalecimiento profesional y ser capaz de auto controlarse, ejercer sus valores, cultivar lo espiritual y sobre todo poder socializarse en el medio que lo rodea.

b. Dimensión Administrativa.

Es llevar el control y administración del Personal de Instructores, Docentes, auxiliar y de seguridad Interna de este Instituto tecnológico Policial, desde el punto de vista laboral, captación y manejo de los recursos económicos y materiales, la administración del uso del tiempo de los docentes y de las jornadas laborables, la seguridad e higiene de los educandos y de todo el centro educativo y favorecer la práctica educativa mediante la dotación de equipo y materiales didácticos que apoyen y fortalezcan los conocimientos impartidos al alumno.

c. Dimensión Organizacional

Es describir y analizar las características y particularidades de la gestión docente desde una perspectiva organizativa, en la que se consideran los roles y responsabilidades a cada miembro del centro educativo, sus interacciones, la comunicación y el trabajo individual o colectivo, todo ello para el efectivo funcionamiento institucional y dar mayor vinculación entre catedráticos, padres de familia y la comunidad en general para llevar a cabo

los programas ya establecidos y de esta forma mejorar el funcionamiento del centro de acuerdo a las expectativas de la Dirección.

d. Dimensión Pedagógica

Es donde se realiza un proceso colectivo de análisis, reflexión, discusión y recolección de información sobre las actividades académicas que forman parte de la gestión pedagógica del centro educativo, es un espacio para construir competencias de lo que el Director y Docentes hacen para entender y mejorar los procesos de enseñanza, mediante un diagnóstico levantado de las debilidades y fortalezas del centro.

e. Dimensión Logística

Dimensión Logística es un medio de enseñanza y de conocimiento en el área de Logística Interna de las instituciones, esta materia permite la interacción de los diferentes procesos de educación para el buen aprendizaje del educando y el buen desenvolvimiento del catedrático, también es la logística correcta en la cantidad adecuada en el momento apropiado y una función operativa que está comprendida en todas las actividades y procesos necesarios para la administración estratégica del buen funcionamiento institucional.

f. Dimensión de Infraestructura

Es donde se evalúa si la capacidad instalada del centro educativo es adecuada a la cantidad de estudiantes, personal operativo, docentes, personal administrativo y técnico, asimismo diagnostica si el equipamiento es suficiente para desarrollar las distintas actividades de enseñanza, como ser: Laboratorios, bibliotecas, áreas de recreación y deportivas y áreas de entrenamiento.

g. Dimensión con el entorno Social y Político

Aquí se organizan algunas actividades en torno a la interacción con otras personas, supone la expresión de la sociabilidad humana generando un impulso genético que la lleva a constituir sociedades, generar e interiorizar cultura, lo que implica prestar atención a la sociedad, y participando en grupos y la vivencia de experiencias sociales, siguiendo una política de estado e institucional que nos dicta directrices para obtener al final un policía profesional en su campo y que llene las expectativas de la sociedad en general, que exige un policía con valores y principios, respetuoso de las leyes y de los derechos humanos.

V. INDICADORES DE IMPACTO

Resultados Internos en la dimensión de personal.

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Competencias Educativas	Ha incrementado Las competencias educativas de los Docentes, Instructores, personal administrativo y los alumnos.	Hay una carencia de instructores para sostener la demanda educativa
Competencias profesionales	Se mantiene un personal con conocimientos sistemáticos en la temática administrativa policial	Falta de incentivos causa una actitud negativa de la asignación al instituto
Estabilidad laboral	Permanencia laboral del personal administrativo es la base idónea para la contratación y creación de puestos	La poca estabilidad de cuerpo de oficiales dentro del instituto y la poca continuidad de los planes operativos y proyectos dentro del Instituto

Resultado Internos de la dimensión Administrativa

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Leyes y reglamentos	Se cuenta con una base legal de la creación del ITP.	La poca uniformidad en la aplicación de las leyes administrativas por carencia de protocolos.
Normas y funciones de puestos	Existen funciones establecidas para los puestos.	No se determina perfiles para los puestos.

Plan estratégico	La existencia de un documento donde se establece los parámetros y objetivos institucionales a cumplir.	No se ha ejecutado ni actualizado el plan estratégico por no realizarse diagnóstico de la situación del ITP.
------------------	--	--

Resultados Internos de la Dimensión Organizacional.

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Escala jerárquica definida	Se mantiene la institucionalidad en la formación de los policías.	La poca estabilidad del staff de oficiales y la poca continuidad del mando.
Orgánica bien definida del cuerpo de estudiantes	Control social del cuerpo de estudiantes.	La falta de personal para cubrir la estructura orgánica de los estudiantes.
Organigrama de puestos	Puestos y organización administrativa definidos.	No se han cubierto los puestos por no haber contratación.

Resultados Internos de la Dimensión Pedagógica

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Plan de estudio	Guía de estudio de las metas académicas a implementar.	No tener un diagnóstico de las necesidades educativas y la falta de presupuesto para el desarrollo del actual plan de estudio.
Personal especializado	Personal capacitado para el desarrollo de currícula.	La falta de bibliografía especializada y doctrinal para el desarrollo de la currícula.

Registros académicos	Control de los estudiantes que han ingresado.	No hay seguimiento de los estudiantes egresados.
----------------------	---	--

Resultado Internos de la Dimensión Logísticas

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Personal adecuado de mantenimiento y cocina.	Se cuenta con personal técnico para el mantenimiento de armas, edificios y servicio de cocina.	No se cuenta con el suficiente personal para el mantenimiento de instalaciones y servicio de cocina.
Stock de armas	Se cuenta con una variedad de marcas de armas y del mismo calibre de munición, facilitando el abastecimiento de ellas.	Se tiene un retraso en el suministro de munición, para el adiestramiento y entrenamiento en el polígono.
Flota de vehículos	Se cuenta con el área suficiente para construir el almacén para albergar el material logístico necesario.	Retraso en los requerimientos de suministros, para mantenimiento de vehículos. Los vehículos para el transporte de personal y estudiantes están en mal estado.

Resultados Internos de la Dimensión de Infraestructura

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Área de construcción	Se cuenta con terreno para el desarrollo de nuevas instalaciones.	El perímetro no está claramente definido por no tener un estudio topográfico.
Topografía plana	El terreno favorece a la construcción de edificios de naturaleza vertical.	Desarrollo de instalaciones de forma desordenada.
Instalaciones propias	Variedad de instalaciones, buena ubicación geográfica.	Los sistemas de servicios de agua potable y residuales, eléctricos, colapsados.

Resultados Internos de la Dimensión Entorno Social.

Variante Indicador	Fortalezas	Debilidades
Convivencia	Nueva Visión comunitaria y apoyo de organismos internacionales, nacionales, empresas, privadas y otras.	Pocos procesos de socialización para concientizar la comunidad de la nueva Visión Institucional y la Falta de Promoción Institucional.

Identificación de Resultados Externos:

Resultados de Amenazas y Oportunidades de la Dimensión de Personal

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Profesionalización de la policía por el estado	El apoyo del BID para el desarrollo de la educación de la policía	Reclutamiento de policías para las empresas de seguridad y del crimen organizado y su impacto en el Gasto en profesionalización de policía.
Apoyo de recurso humano de la universidades de Comayagua	Posibilidad de tener practicantes de las universidades locales	Epidemias de enfermedades hace poco atractivo para personal de apoyo de instituciones externas
Acciones de coordinación con instituciones afines a la seguridad	Acceso a personal de seguridad de bases militares y policiales como posibles invitados para instructores	Infiltración de maras y pandillas , así como la presencia de aspirantes apadrinados por el crimen organizado

Resultados de Amenazas y oportunidades de la dimensión administrativa

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Coordinación con instituciones	Posibilidad de realizar coordinaciones con instituciones para realizar acciones cívicas, capacitaciones de procedimientos administrativos y penales	Alta posibilidad de demandas administrativas y penales

Resultados de Amenazas y Oportunidades de la Dimensión de Organizacional

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Apoyo de países amigos	El apoyo del BID y uso del centro para adiestramientos especializados	Creación de unidades paralelas a la policía
Comité civico	Proyección hacia el comité civico en la celebración de las fiestas patrias	Descentralización de la formación policial en la paz, con otro centro ubicado en Tamara, provocando no tener la misma formación

Resultados de Amenazas y Oportunidades de la Dimensión de Pedagógica

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Apoyo de países cooperantes	Desarrollo de la curricula por apoyo de de países como España y Colombia	Carencia de un plan y sistema de seguridad definido, uso de modelos de seguridad no acorde a la realidad de Honduras
Presencia de instituciones educativas en la zona	Apoyo de la utilización de personal y centros de estudios para reforzar la formación integral del policía	Inconsistencia en la curricula

Resultados de Amenazas y Oportunidades de la Dimensión de Logística

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Proveedores	Hay muy poca posibilidad de no tener fuentes de suministros	Adquisición de materiales y equipos de mala calidad
salud	Se cuenta con vías de comunicación con hospitales públicos	Problemas patológicos por inadecuado tratamiento desechos

Resultados de Amenazas y Oportunidades de la Dimensión de Infraestructura

Variante Indicador	Oportunidades	Amenazas
Vías de comunicación	Adecuados accesos a vías de comunicación primarias y secundarias, para el desarrollo de un plan de seguridad	Blanco de robo, por tener fácil acceso a las instalaciones y poca defensa perimétrica
Servicios públicos	Acceso a la Red de servicios públicos, para optimizar las instalaciones	Epidemias de enfermedades a causa red de agua negra colapsada o sabotaje a la bomba de agua

VI. CONCLUSIONES:

Ha incrementado las competencias educativas de los Docentes, Instructores, personal administrativos y los alumnos. Pero existe una carencia de instructores para sostener la demanda educativa; la falta de incentivos causa una actitud negativa en la asignación de puestos y cargos en el instituto.

El apoyo del BID para el desarrollo de la educación policial ha generado ciertas expectativas en la población educativa y docente; la concertación de este proyecto elevaría a nuevos estándares de desarrollo en la educación básica Policial.

El incumplimiento de las expectativas de la policía hacia sus empleado; favorece la deserción del personal, por otro lado, la empresa de seguridad privada recluta al personal policial capacitado.

Se cuenta con una base legal de la creación del ITP, así mismo las funciones establecidas para cada puestos, pero debido a que no se determina los perfiles para los puestos, provoca una poca uniformidad en la aplicación de las leyes administrativas por la carencia de protocolos dando como producto la No ejecución e actualizado del plan estratégico del ITP

Se mantiene la institucionalidad de la formación de los policías, con un adecuado control del cuerpo de alumno, pero debido a la poca estabilidad en la asignación del staff de oficiales, crea como consecuencia la poca continuidad del mando policial.

Se tiene una guía de estudio de las metas académicas a implementar y personal capacitado para desarrollo curricular, pero no se ha actualizado por no tener un diagnostico de la necesidades educativas para la formación del policía que pide la sociedad hondureña, de igual forma no se cuenta con una asignación de presupuesto para el desarrollo actual del plan de estudio.-

Se ha Desarrollado la curricula de formación con apoyo de de países como España y Colombia; pero la Carencia de un plan y sistema de seguridad definido, causa el implemento de modelos de seguridad no acorde a la realidad de Honduras

No se cuenta con el suficiente personal para el mantenimiento de instalaciones y servicio de cocina, al igual del retraso en el suministro de munición y repuestos de vehículo, para los adiestramientos policiales y mantenimiento de transporte respectivamente.

Se cuenta con terreno para el desarrollo de nuevas instalaciones, pero se ha desarrollado proyectos de edificios en forma desordenada, causando el colapso de la red de aguas negras y eléctricas, provocando el fácil desarrollo de Epidemias y enfermedades

Se cuenta con Adecuados accesos a vías de comunicación primaria y secundaria, para el desarrollo de un plan de seguridad, pero esta ventaja también favorece a que el ITP sea blanco de robo, por existir un fácil acceso a las instalaciones y poca defensa perimétrica

SEGUNDA PARTE

PROPUESTA ITP 2012

Visión

Este organismo policial deberá ser la propuesta a la necesidad de la Ciudadanía de tener una policía eficiente, contando para ello con el personal docente altamente capacitado y actualizado; con programas, métodos y técnicas de formación idóneas, tecnología e instalaciones modernas y científicas que le permitan cumplir a cabalidad con su servicio. Alcanzando para el año 2015 prestigio y rendimiento óptimo en formación y capacitación policial.

Misión

Formar, capacitar, profesionalizar y especializar integralmente al talento humano de la Escala Básica de la Policía Nacional que permita el fortalecimiento académico en el campo de la seguridad humana de la sociedad hondureña, para su quehacer profesional, mediante la Docencia, Investigación Científica y Vinculación con la Comunidad, que contribuya a la conservación del orden público, la prevención, control y combate al delito, protección de la seguridad de las personas y sus bienes; basado en el respeto a la Ley y los Derechos Humanos.

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión de Pedagógica)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Incrementar competencias educativas en docentes, Instructores, Personal Administrativo y Alumnos.	Aumentar en un 70% las capacitaciones, para mejorar las competencias educativas en personal de planta	Números de capacitaciones realizadas.	Aprobación de un plan de ejecución anual.

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión de Organización)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Poner en práctica las funciones y perfiles en el manual de puestos.	Concretar al 50% el manual de perfiles y puestos, según la competencia del empleado.	Identificación del personal que reúne los perfiles para los puestos.	Personal Administrativo.

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión Administrativa)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto.
a. Concluir al 100% la elaboración de un Manual de Procedimientos, conforme a la función de cada puesto.	Implementar Talleres de trabajo Realizar Entrevistas a la población educativa, administrativa y docente Presentación de informe de las indagaciones realizadas	Documentos elaborados y aprobados	Equipo técnico

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión Personal)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Crear incentivos para el personal de Instructores, Docentes y Personal Administrativo.	Identificar al 50% las actividades que crean incentivo en el desempeño profesional de los empleados.	Plan de bienestar social	Aprobación de plan y presupuesto

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión de Logística)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto.
a. Gestionar acciones de suministro, repuestos, municiones y misceláneos para funciones del ITP.	Cumplir a un 50% las necesidades de abastecimiento de equipo.	Cantidad de necesidades establecidas.	Cuadro de necesidades

Matriz de Indicadores de Impacto (Dimensión de Infraestructura)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	supuesto
a. Crear un sistema de tratamiento de desechos.	Planificar al 100% un plano de manejo de aguas de negras y desechos sólidos.	Diseño de red de aguas negras.	Aprobación de presupuesto para estudio de ingeniería.

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión de Pedagógica)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Realizar Capacitaciones para aumentar las competencias educativas.	Participar en diplomado de educación superior Realizar curso de competencias para instructores Implementar curso	Numero de personal capacitado y Certificado.	Presupuesto para la contratación de capacitadores.

	de competencia para personal administrativo		
--	---	--	--

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión de Organización)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Reorganizar personal administrativo dentro de cada puesto acuerdo a su perfil.	Aplicar evaluación del desempeño Evaluaciones psicológicas	Resultado de test aplicados.	Se tiene manual de perfil y funciones

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión Administrativa)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Elaboración de un Manual de procedimientos conforme a las funciones de cada puesto.	Implementar Talleres de trabajo Realizar Entrevistas a la población educativa, administrativa y docente Presentación de informe de las indagaciones realizadas	Talleres programados y encuestas realizadas	No se cuenta con un Flujograma de procesos

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión Personal)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Desarrollo e incentivo para incrementar el desempeño profesional	Realización de encuestas de campo Realización de talleres para identificación de necesidades Presentación de informe de entrevistas Realización de proyectos orientados a la creación de incentivos.	A través de una partida presupuestaria	No existe una partida presupuestaria.

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión de Logística)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
a. Desarrollo del detalles de necesidades	A través del inventario de suministro	Numero del stock de suministros ingresados	Existe un stock de suministro que no cumple necesidades

Matriz de Indicadores de Proceso (Dimensión de Infraestructura)

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
b. Desarrollo ordenado de construcción de nuevas instalaciones	Generación de estudio Investigaciones de campo Talleres de concientización.	Numero proyecto	Se han construido instalaciones sin planificación.

Resumen de la Inversión

Inversión General Idóneo

N°	Dimensión	Gran total
1	Dimensión de Personal	62,000,000.00
2	Dimensión Administrativa	2,368,800.00
3	Dimensión Pedagógica	8,487,800.00
4	Dimensión Logística	27,538,610.00
5	Mobiliario y equipo	14,297,500.00
	Total	L. 114,692,710.00

Inversión General Factible

Proyección Factible

Nº	Dimensión	Gran total
1	Dimensión de Personal	00
2	Dimensión Administrativa	2,368,800.00
3	Dimensión Pedagógica	00
4	Dimensión Logística	2,785,450.00
5	Dimensión de Infraestructura(mobiliario y equipo)	10,317,300.00
	Total	L. 15,471,550.00

Dimensión de Infraestructura

No.	Descripción de Área	Capacidad de espacio	Cantidad
1.	Dormitorio para estudiantes	8 personas	125
2.	Dormitorio para docentes e instructores (Individualizados)	4 Personas	28
3.	Aulas de clases	31 Personas	35
4.	Biblioteca	30 personas	1
5.	Remodelación del Comedor	1000 personas	1
6.	Cocina	20 personas	1

7.	Clínica Odontológica	5 personas	1
8.	Clínica Medica	14 personas	1
9.	Polideportivo	1000	1
10	Canchas de basquetbol y volibol	100	1
11.	Remodelación de la dirección	5	1
13.	Laboratorios multiuso	50	3
14.	Edificio para almacén	26 estantes	2
12	Dormitorio para guarda almacén	2 personas	1

Desglose de Inversión por Dimensiones

Anexos

Administración

Seguridad Interna

Docentes

Instructores

Becarios

Abastecimiento

Infraestructura

Organigrama

ADMINISTRATIVO

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD		SUELDO BASE	TOTAL FOR MES:		TOTAL FOR AÑO	
		ACTUAL	IDEAL		ACTUAL	IDEAL	ACTUAL	IDEAL
1	Secretarias	7	10	L 7,500.00	L 75,000.00	L 75,000.00	L 787,500.00	L 1125,000.00
2	Psicólogo	1	3	L 5,000.00	L 5,000.00	L 15,000.00	L 135,000.00	L 405,000.00
3	Revisor	0	2	L 7,500.00	-	L 15,000.00	-	L 225,000.00
4	Bibliotecario	0	1	L 7,500.00	-	L 7,500.00	-	L 112,500.00
5	Sastre	1	3	L 7,500.00	L 7,500.00	L 22,500.00	L 112,500.00	L 337,500.00
6	Médico	1	2	L 15,000.00	L 15,000.00	L 30,000.00	L 225,000.00	L 450,000.00
7	Dentista	1	1	L 15,000.00	L 15,000.00	L 15,000.00	L 225,000.00	L 225,000.00
8	Enfermero	3	4	L 7,500.00	L 23,500.00	L 30,000.00	L 337,500.00	L 450,000.00
9	Cocineros	12	10	L 7,500.00	L 90,000.00	L 75,000.00	L 1,350,000.00	L 1,125,000.00
10	Meseros	0	10	L 7,500.00	-	L 75,000.00	-	L 1,125,000.00
11	Armero	1	2	L 7,500.00	L 7,500.00	L 15,000.00	L 112,500.00	L 225,000.00
12	Administrador	1	1	L 9,000.00	L 9,000.00	L 9,000.00	L 135,000.00	L 135,000.00
13	Personal de limpieza	2	6	L 7,500.00	L 15,000.00	L 45,000.00	L 225,000.00	L 675,000.00
14	Mecánico	1	2	L 7,500.00	L 7,500.00	L 15,000.00	L 112,500.00	L 225,000.00
15	Carpintero	1	2	L 7,500.00	L 7,500.00	L 15,000.00	L 112,500.00	L 225,000.00
16	Albañil	1	2	L 7,500.00	L 7,500.00	L 15,000.00	L 112,500.00	L 225,000.00
17	Fiscero	1	1	L 7,500.00	L 7,500.00	L 7,500.00	L 112,500.00	L 225,000.00
18	Electricista	0	2	L 7,500.00	-	L 15,000.00	-	L 225,000.00
19	Jardinero	0	4	L 7,500.00	-	L 30,000.00	-	L 450,000.00
20	Ornamental	1	2	L 12,000.00	L 12,000.00	L 24,000.00	L 180,000.00	L 360,000.00
21	Nutricionista	0	1	L 12,000.00	-	L 12,000.00	-	L 180,000.00
22	Químico	0	1	L 7,500.00	-	L 7,500.00	-	L 112,500.00
23	Entrenador deportivo	0	6	L 9,000.00	-	L 54,000.00	-	L 810,000.00
24	Profesor de música	0	1	L 9,000.00	-	L 9,000.00	-	L 135,000.00
25	Ingeniero Civil	0	1	L 12,000.00	-	L 12,000.00	-	L 180,000.00
26	Abogado	0	1	L 12,000.00	-	L 12,000.00	-	L 180,000.00
	Subtotal	25	81				L 4,275,000.00	L 10,035,000.00

SEGURIDAD INTERNA

CANTIDAD IDEAL	SUELDO BASE	TOTAL POR MES ACTUAL	TOTAL POR MES IDEAL	TOTAL POR AÑO ACTUAL	TOTAL POR AÑO IDEAL
1	L. 21,300.00	-	L. 21,300.00	-	L. 319,500.00
1	L. 14,974.00	-	L. 14,974.00	-	L. 224,610.00
0	L. 13,490.00	-	-	-	-
0	L. 12,490.00	-	-	-	-
0	L. 11,490.00	-	-	-	-
3	L. 10,934.00	-	L. 32,802.00	-	L. 492,030.00
3	L. 10,800.00	-	L. 32,400.00	-	L. 486,000.00
0	L. 10,734.00	-	-	-	-
20	L. 7,200.00	L. 100,800.00	L. 144,000.00	L. 1,512,000.00	L. 2,160,000.00
28	L. 113,412.00	L. 300,800.00	L. 245,476.00	L. 1,512,000.00	L. 3,682,140.00

DOCENTES

N.C.	DESCRIPCION	NECESIDAD		CANTIDAD		HORA CLASE	TOTAL POR MES		TOTAL POR AÑO		
		ACTUAL	IDEAL	ACTUAL	IDEAL		ACTUAL	IDEAL	ACTUAL	IDEAL	
5	Investigacion Criminal	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
6	Fuente	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
7	Tarea de Faltoso	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
8	Equidad de Genero	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
9	Especialista en Drogas	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
10	Especialista en Familias	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
11	Especialista en Familia	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
12	Especialista en Lavado de Activos	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
13	Especialista en Armas y Explosivos	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
14	Especialista en Turismo	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
15	Especialista en Operaciones Policiales	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
16	Especialista en Disturbios y manifestaciones	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
17	Español	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
18	Inglés	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
19	Química	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
20	Legislación	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
21	Comunicación	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
22	Inteligencia Analista	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
23	Legística	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
24	Defensa Personal	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
25	Especialista en Control de Cuerpo a Cuerpo	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
26	Especialista en Fingerprint	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
27	Especialista en Huellas y Alcores	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
28	Especialista en Comunicaciones	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
29	Informatic	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
30	Etiqueta y Protocolo	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
31	Doctrina Ficticia	1	1	1	1	200.00	200.00	1	200.00	1	200.00
		SUBTOTAL				6,200.00		6,200.00		6,200.00	
		HORA CLASE POR MES								1368	
		Total General								6,200.00	

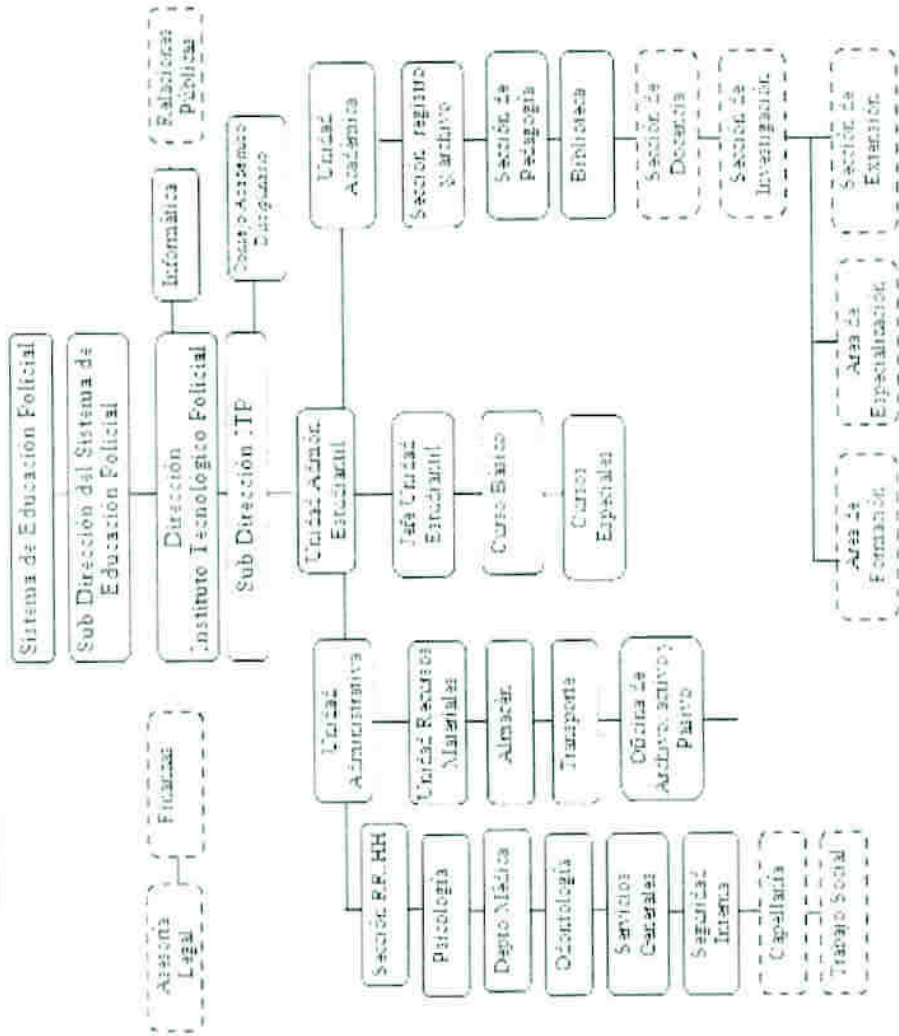
DISCIPLINARIO

TOTAL POR MES ACTUAL	TOTAL POR MES IDEAL	TOTAL POR AÑO ACTUAL	TOTAL POR AÑO IDEAL
L. 23,000.00	L. 161,000.00	L. 345,000.00	L. 2415,000.00
L. 63,900.00	L. 532,500.00	L. 958,500.00	L. 7987,500.00
L. 119,792.00	L. -	L. 1796,880.00	L. -
L. 40,470.00	L. 337,250.00	L. 607,050.00	L. 5058,750.00
L. -	L. 312,250.00	L. -	L. 4683,750.00
L. -	L. -	L. -	L. -
L. 21,868.00	L. 273,350.00	L. 328,020.00	L. 4100,250.00
L. 10,800.00	L. -	L. 162,000.00	L. -
L. 21,468.00	L. -	L. 322,020.00	L. -
L. 14,400.00	L. -	L. 216,000.00	L. -
L. 315,698.00	L. 1616,350.00	L. 4735,470.00	L. 24245,250.00

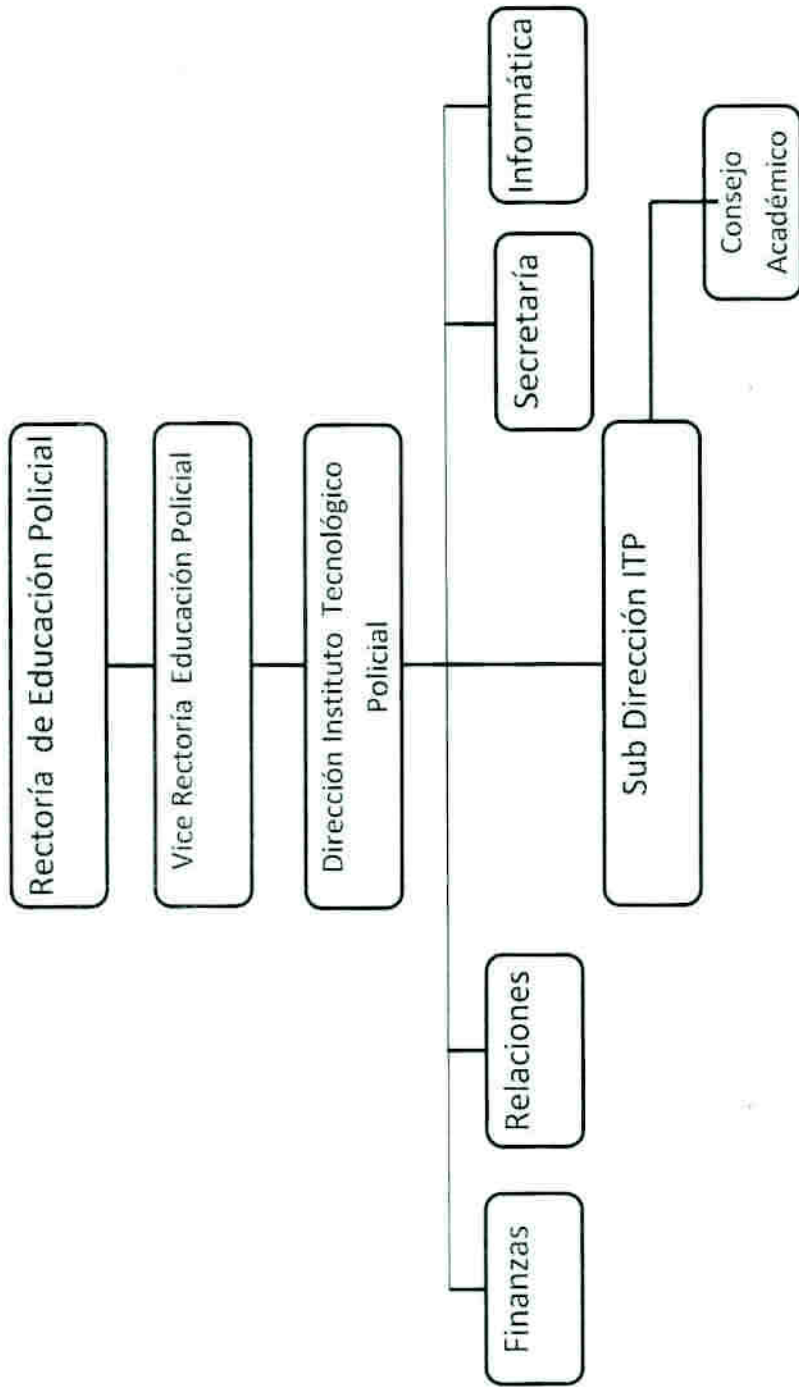
BECARIO

No.	DESCRIPCION	CANTIDAD ACTUAL	CANTIDAD IDEAL	SUELDO BASE	TOTAL POR MES ACTUAL	TOTAL POR MES IDEAL	TOTAL POR AÑO ACTUAL	TOTAL POR AÑO IDEAL
1	Hombres	633	700	L. 2,000.00	L. 1266,000.00	L. 1400,000.00	L. 15192,000.00	L. 16800,000.00
2	Mujeres	133	300	L. 2,000.00	L. 266,000.00	L. 600,000.00	L. 3192,000.00	L. 7200,000.00
	subtotal	766	1000	L. 4,000.00	L. 1532,000.00	L. 2000,000.00	L. 18384,000.00	L. 24000,000.00

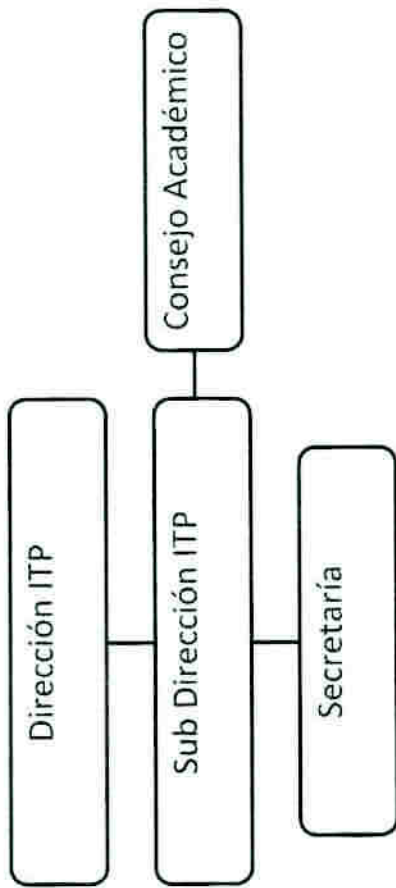
ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO POLICIAL



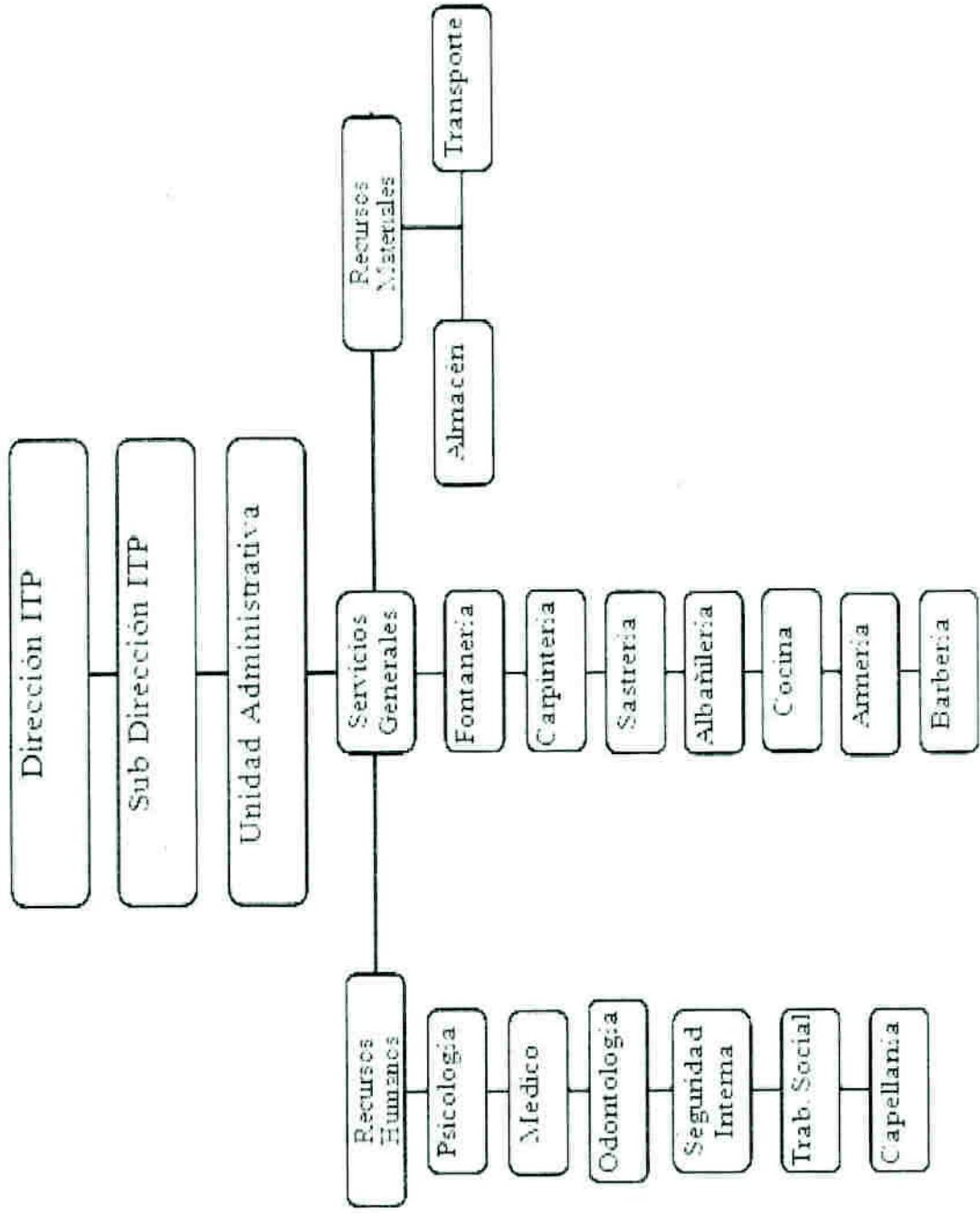
ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DEL ITP



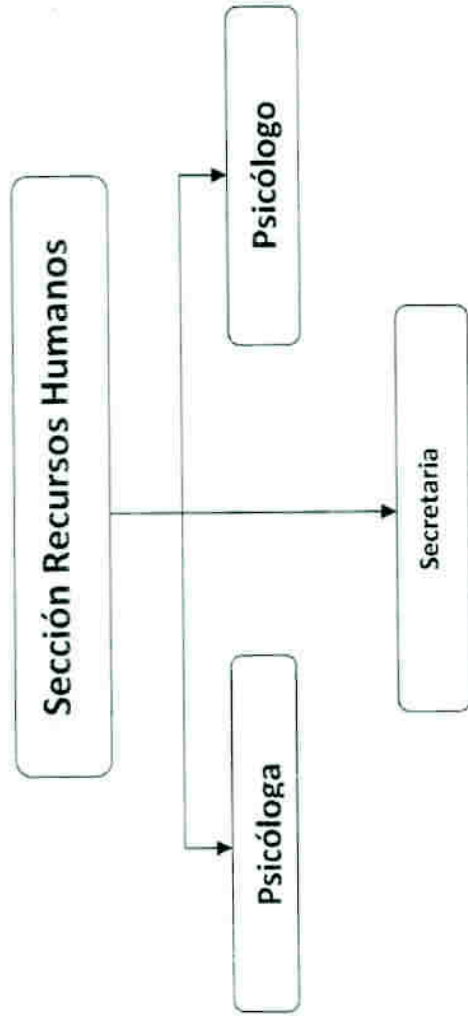
ORGANIGRAMA PROYECTADO DE LA SUB DIRECCION DEL ITP



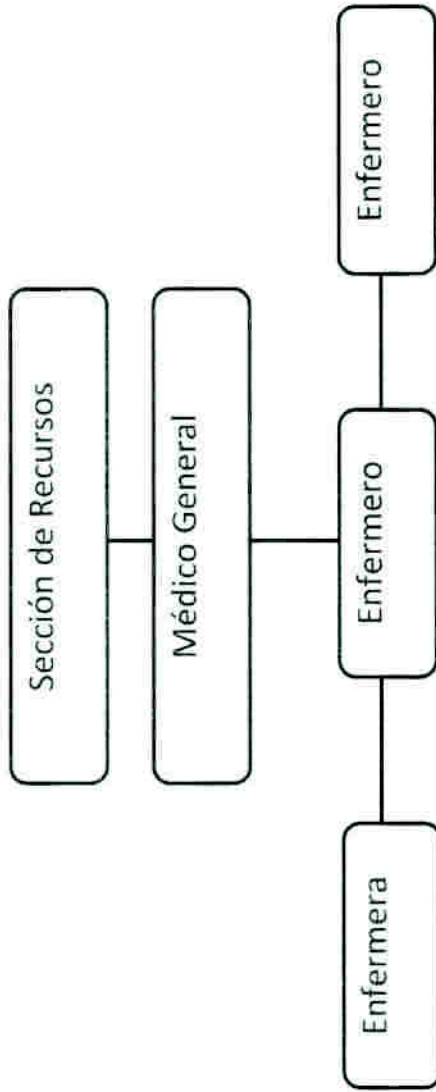
ORGANIGRAMA DE RECURSOS HUAMANOS



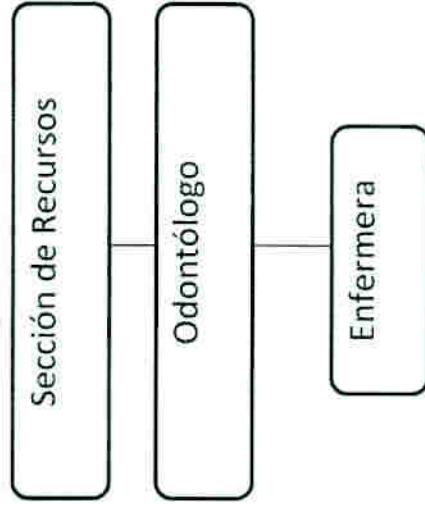
ORGANIGRAMA DE LA SECCIÓN DE PSICOLOGÍA



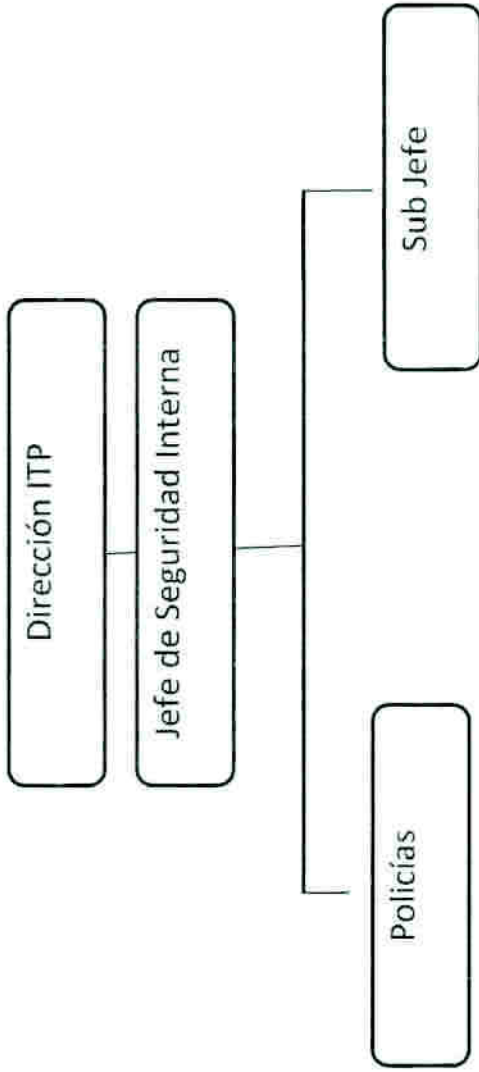
ORGANIGRAMA PROYECTADO DE LA SECCION MÉDICA



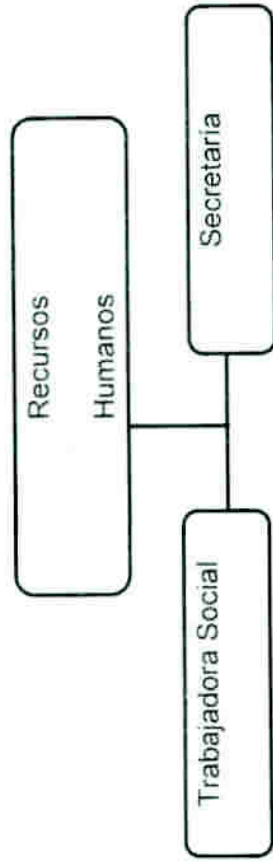
ORGANIGRAMA PROYECTADO DE LA SECCION DE ODONTOLOGIA



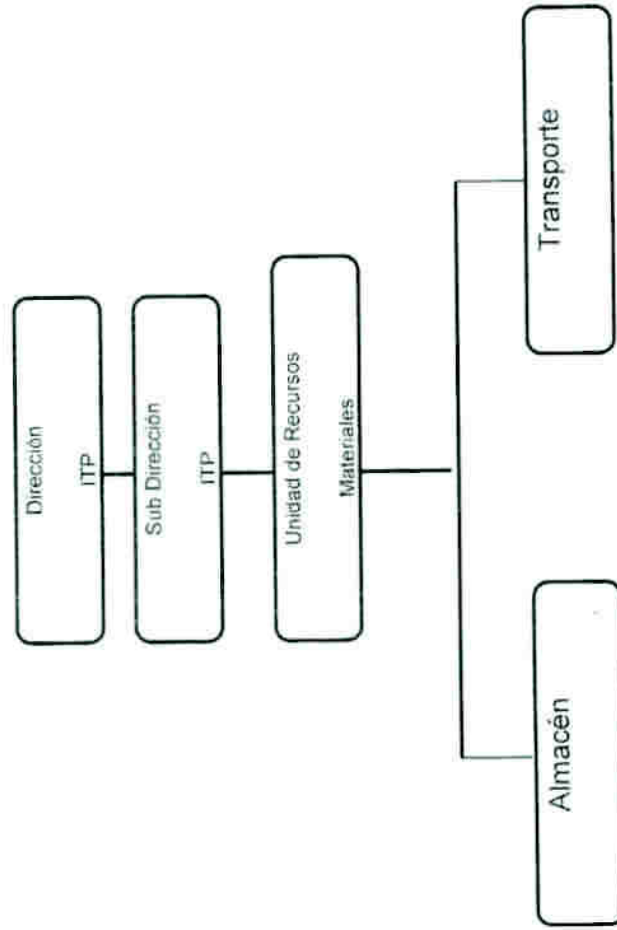
ORGANIGRAMA DE SEGURIDAD INTERNA



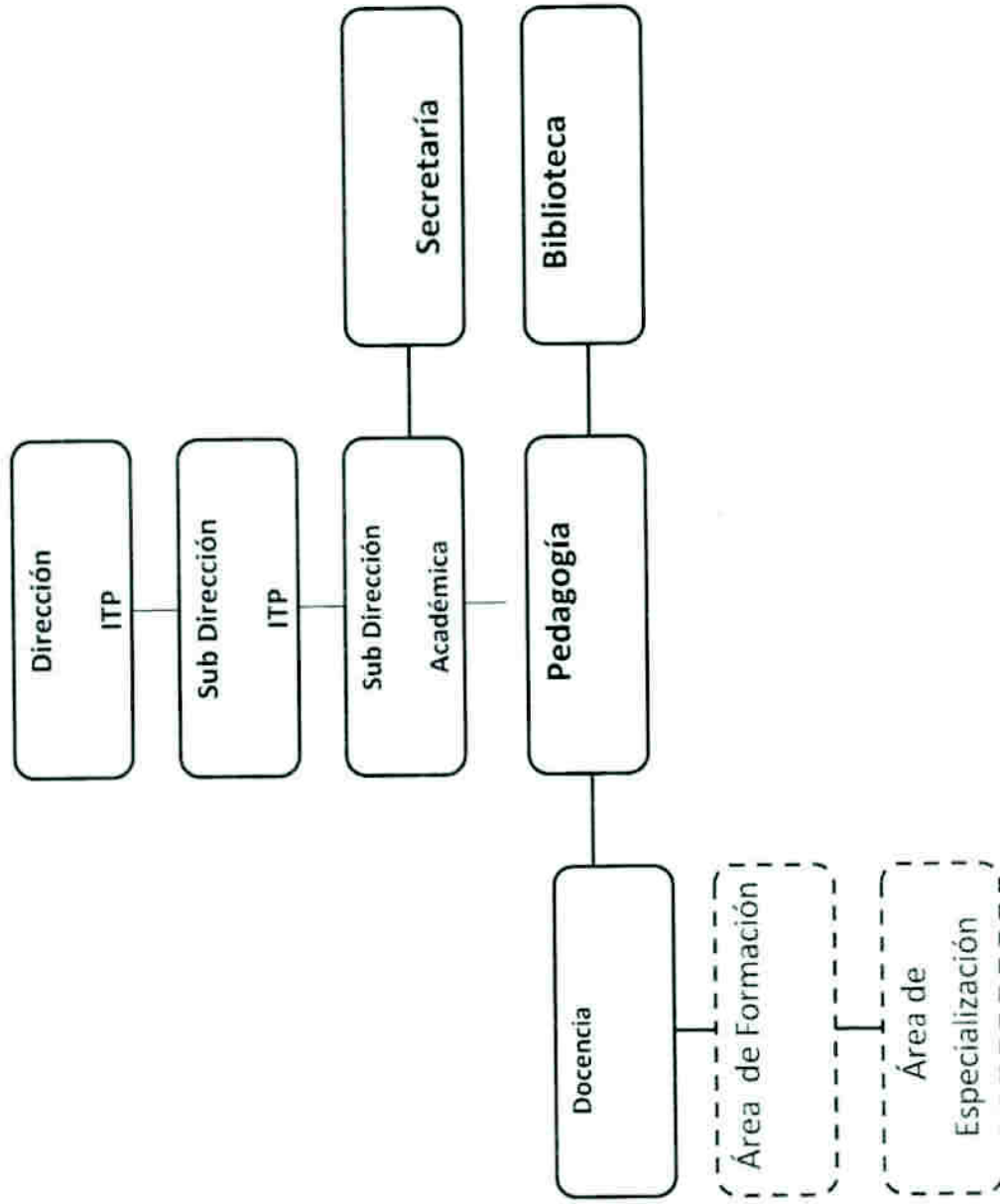
ORGANIGRAMA PROYECTADO DE LA SECCION DE TRABAJO SOCIAL



ORGANIGRAMA PROYECTADO DE PERSONAL DE LA SECCION DE RECURSOS MATERIALES.



ORGANIGRAMA PROYECTADO DE LA UNIDAD ACADEMICA



ORGANIGRA PROYECTADO DE UNIDAD DE ADMINISTRACION ESTUDIANTIL

