



ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
ACTA DE CONSEJO ACADÉMICO

ACTA NÚMERO TRESCIENTOS VEINTISIETE - DOS MIL CATORCE. En la sala de sesiones del Consejo Académico de la Academia Nacional de Seguridad Pública, en Santa Tecla, departamento de La Libertad, a las ocho horas con treinta minutos del día viernes **veintisiete de junio de dos mil catorce**, convocados por el señor Presidente de dicho Consejo, **JAIME EDWIN MARTÍNEZ VENTURA**, se encuentran presentes, además del primero, los consejeros y consejeras de esta institución, **CARMEN YOLANDA RODRÍGUEZ, MARITZA ELIZABET ANAYA DE MOLINA, MARÍA LILLIAM NAVARRETE DE PERAZA, FRANCISCO ELÍAS VALENCIA, MAURICIO CAMPOS HUEZO, CARLOS FEDERICO PAREDES CASTILLO Y OSCAR ANTONIO FERNÁNDEZ.** Se encuentra ausente el consejero **RICARDO SALVADOR MARTÍNEZ**, quien comunicó que no podría asistir, por atender asuntos extraordinarios de sus funciones laborales. Siendo éstos el lugar, día y hora señalados para llevar a cabo la presente sesión ordinaria de Consejo Académico dirigida por el señor Presidente del mismo. Acto seguido se da lectura a la agenda propuesta: **I. ESTABLECIMIENTO DE QUÓRUM. II. APROBACIÓN DE AGENDA. III. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CORRESPONDIENTE AL VEINTE DE JUNIO DE DOS MIL CATORCE. IV. DESARROLLO DE LA AGENDA: 1. PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA ANSP. 2. CONTINUACIÓN DE REVISIÓN DE DESCRIPTORES DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO DEL NIVEL BÁSICO. 3. INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ANSP. I. ESTABLECIMIENTO DE QUÓRUM.** El Presidente del Consejo Académico estableció que había quórum para iniciar la sesión y procedió a la apertura de la misma. **II. APROBACIÓN DE AGENDA.** Se procedió a la lectura de la agenda. El Consejo Académico, **ACUERDA:** Aprobar por unanimidad la propuesta presentada por el Presidente del Consejo Académico. **III. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN CORRESPONDIENTE AL VEINTE DE JUNIO DE DOS MIL CATORCE.** Después de haber leído el acta, el Consejo Académico **ACUERDA:** Aprobarla por unanimidad, por lo que procedieron a su firma. **IV. DESARROLLO DE LA AGENDA: 1. PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA ANSP.** El Consejo Académico recibió a la [REDACTED], Jefa de la División de Estudios, quien en cumplimiento al acuerdo del ente colegiado de fecha nueve de mayo de dos mil catorce, presenta esta propuesta. Manifestó que atendiendo a la naturaleza académica de la institución y fundamentados en la práctica de los valores institucionales de respeto a la dignidad humana, equidad e igualdad de género, solidaridad, integridad, tolerancia y disciplina, y considerando los cuatro lineamientos sustantivos establecidos por el Presidente de la República, [REDACTED]: "Honradez, austeridad, eficiencia y transparencia", se presenta la siguiente Política para la Gestión del Personal Docente en la ANSP, cuyo objetivo es "Institucionalizar una política de gestión del recurso humano docente bajo el enfoque de calidad del proceso enseñanza aprendizaje que

Art. 19,
literal d),
LAIP

Art. 19,
literal d),
LAIP

permita una adecuada planificación académica y contar con el número de docentes adecuado". Agregó que en esta política se han incluido los lineamientos y principios para la gestión del recurso humano docente, la cual se establecerá sobre el marco regulador del Sistema Educativo Policial Integral y el Modelo Educativo, que regulará una adecuada planificación para cada ciclo académico, en relación con el número de docentes necesarios por Departamento de formación policial, los procesos de selección, promoción, perfeccionamiento y cesantía. Manifestó que como parte de esta política, se han establecido los siguientes criterios: **A. Criterios para la selección docente:** Los docentes que ingresen a prestar servicios deberán, al menos, estar en posesión de un título profesional o licenciatura, emitido por Instituciones de Educación Superior y reconocido por el Ministerio de Educación. Se privilegiará a profesionales en posesión de un postgrado en la especialidad, asociado a la carrera o asignatura a dictar, y con experiencia en Educación Superior de, al menos, tres años. [REDACTED]

Art. 19,
literal g),
LAIP

[REDACTED] La selección de los docentes se deberá realizar a través de un concurso público o mediante contratación directa, en el caso de profesionales con demostrada experiencia. **B. Criterios para asignación de carga académica y contratación docente:** Se deberá considerar como primer criterio la pertinencia académica, es decir, que el docente, de una determinada asignatura, sea un profesional especialista en el área a dictar. Se privilegiará la permanencia y continuidad del personal docente bien evaluados que realizaron docencia durante el desarrollo de algún curso formativo inicial, de ascenso o de especialidades. La asignación de la carga académica por actividad formativa será responsabilidad de los Jefes de Departamento de Formación y validada por la Sub División de Administración Académica, o quien haga sus veces. **C. Criterios para la evaluación docente:** Todos los docentes deberán ser evaluados dos veces al año por los estudiantes en las distintas asignaturas y una vez al año por el equipo designado por la División de Estudios. Los docentes que presenten deficiencias en su evaluación tendrán la posibilidad de acceder a acciones de perfeccionamiento en materia pedagógica por parte de la ANSP. Si un docente fuese apoyado con capacitación y mantuviera una calificación deficiente por dos semestres consecutivos será cesado. La jefatura de la División de Estudios será la responsable del Proceso de Evaluación Docente. Si fuera necesario, podrá delegar en las jefaturas de la División de Estudios y/o Jefes de Departamentos la ejecución de ciertas tareas asociadas a dicho proceso. La División de Estudios será la responsable del proceso de realimentación y socialización de las evaluaciones a sus respectivos docentes. **D. Criterios para el perfeccionamiento docente:** El perfeccionamiento docente, se fundamentará en la necesidad de cumplir los propósitos del Modelo Educativo, potenciando las capacidades pedagógicas y metodológicas de los docentes para su desarrollo en beneficio de los estudiantes. La División de Estudios, a través del área apropiada, diseñará y desarrollará acciones de perfeccionamiento orientadas a que los docentes adquieran, profundicen o amplíen sus competencias profesionales en los ámbitos de la investigación educativa, metodología y evaluación del aprendizaje. El perfeccionamiento docente no será orientado a la obtención de grados académicos. Se centrará en la obtención de especializaciones a nivel de



cursos, diplomas y diplomados en áreas relacionadas con la formación por competencias, desarrollo de estrategias metodológicas innovadoras, investigación en el aula y en formas de evaluación de aprendizajes. **E. Criterios para la categorización docente y relación contractual;** Esta política reconocerá los niveles de profesionalización y perfeccionamiento del cuerpo docente y establecerá un procedimiento transparente de categorización académica basado en el grado académico del docente. De esta manera, la Institución estructurará a sus docentes en las siguientes categorías: Instructor I: [REDACTED]

[REDACTED] II: Con título profesional en el grado académico de técnico. Instructor III: Con título profesional en el grado académico de tecnólogo. Profesor I: Con título profesional en el grado académico de licenciatura. Profesor II: Con título profesional de licenciatura y grado académico de maestría. Profesor III: Con título profesional de licenciatura y grado académico de doctorado. Asimismo, la categorización académica incidirá en la valorización de la hora pedagógica al momento de formalizar el contrato de trabajo. Los tipos de relación contractual de la institución con el personal docente, serán por Contrato horas clases; Contrato parcial (medio tiempo); Contrato tiempo completo; Contrato por servicios profesionales o Contrato con cláusula especial de renovación. Deberán existir criterios de equilibrio en la asignación de remuneraciones, lo que implica niveles de renta similares para cargos y responsabilidades homologables, de acuerdo a las disponibilidades de recursos y crecimiento de la organización. Del mismo modo, las remuneraciones constituirán un reconocimiento a las competencias y al buen desempeño del personal, estableciendo remuneraciones con criterios objetivos, claros y conocidos para su asignación. **F. Criterios para la cesación, recontratación y reubicación docente:** La ANSP contará con un cuerpo docente estable que demuestre un compromiso con la Institución lo que será un aporte efectivo al proceso formativo de los estudiantes. La política de cesación del personal docente establecerá un sistema normativo justo y transparente para garantizar la calidad, resguardando la permanencia de los docentes que cumplen con sus compromisos académico-administrativos. De esta manera, la cesación de un docente se realizará únicamente: Cuando el docente obtenga evaluaciones inferiores a la nota mínima de aprobación durante dos semestres consecutivos. Por incumplimiento de sus obligaciones. Por incumplimiento de los procedimientos institucionales (académicos o administrativos) o atentar contra el clima de sana convivencia al interior de la Institución. **G. Criterios para la recontratación docente:** Se podrá re contratar a personal docente que se haya retirado de la institución para ejercer un cargo público, por renuncia o jubilación. Los criterios para la recontratación docente serán los siguientes: Que el retiro obedezca a las causas enunciadas anteriormente. Que la persona hayan mantenido evaluaciones altas durante los últimos años previos a su retiro. [REDACTED]

[REDACTED] y que su asistencia a la institución durante sus últimos años de trabajo, no se haya visto mermada por una condición de

Art. 19,
literal g),
LAIP

Art. 19,
literal g),
LAIP

salud permanente o crónica. Que la cátedra o asignatura que imparta sea irremplazable, dado que el docente, es un profesional especialista en el área a dictar. Finalmente, una recontractación de personal docente jubilado de esta ANSP o que tiene plaza tiempo completo y se encuentre en proceso de jubilación, en atención a los principios de solidaridad, eficiencia y austeridad, así como a las políticas de ahorro del sector público se hará por un periodo no mayor a dos años y bajo modalidades de medio tiempo u hora clase, conforme las necesidades institucionales y con el propósito de procurar un relevo generacional en la docencia. **H. Criterios para la conservación y salud del personal docente.** La ANSP procurará mantener las condiciones de salud del personal docente y ofrecerá los servicios de salud integral para el mismo. El departamento encargado de brindar el mismo efectuará exámenes de ingreso del personal docente, exámenes periódicos con la finalidad de estar enterados de la situación de salud del docente y recurrir a su curación oportuna, prevenir enfermedades y realizar reubicaciones. En los casos de ausentismo recurrente de personal docente por padecimiento de enfermedad crónica o incapacitante que le inhabilite permanentemente para ejercicio docente, el Consejo Académico, a petición de la División de Estudios, ordenará evaluación por parte de especialistas en la materia, a fin de que emita el dictamen correspondiente. Con la evaluación del especialista, el Consejo Académico ordenará a Recursos Humanos la reubicación de la persona en funciones no docentes y dado el derecho de audiencia, se mandará oír a la parte interesada a efectos de reubicar en la categoría o puesto acorde a su condición física y mental, sin que esto menoscabe sus derechos laborales. Lo que no está contemplado en esta política, será observado por el Reglamento Docente del IES-ANSP o por la autoridad superior de la ANSP, sea Dirección General o el Consejo Académico. La propuesta de esta política se encuentra en el legajo de anexos de esta sesión. El Presidente del Consejo felicitó a ■■■■■ por el esfuerzo; sin embargo, consideró que la categorización docente, que se desprende de la realidad, sigue siendo demasiado amplia, en su opinión, las categorías que deberían considerarse son únicamente profesores e instructores. También, en la parte contractual, se debe tener en cuenta que todo el personal ya se encuentra laborando bajo el nombramiento de la ley de salario y con la propuesta de contrataciones por servicios profesionales estaríamos teniendo un retroceso. Requirió ahondar en la parte de la evaluación y eliminar lo que ya se contempla en la normativa disciplinaria pues en una política no se pueden estar restringiendo derechos. La ■■■■■ coincidió con la postura del Presidente del Consejo, manifestó que aprobar lo propuesto, violentaría los derechos previamente adquiridos, creyó conveniente conformar una comisión integrada por consejeros y consejeras para que se proceda a la revisión de los expedientes de los docentes a fin de identificar deficiencias. El consejero ■■■■■ hay que institucionalizar la experiencia docente, se debe apostarle a la investigación docente para que la cátedra se imparta sobre la base de las investigaciones realizadas. Señaló que en el tema sobre los criterios para la conservación y salud del personal docente, se relacionan "enfermedades crónicas", aclaró que no todas las enfermedades crónicas son incapacitantes. Agregó que más que una política, debería elaborarse una especie de estatuto. El consejero ■■■■■

Art. 19,
literal d),
LAIP

Art. 19,
literal d),
LAIP

Art. 19,
literal d),
LAIP

Art. 19,
literal d),
LAIP

██████ se debería revisar el SEPI, en el cual ya se han establecido las competencias. Está de acuerdo con la observación del consejero ██████; sin embargo, consideró que debería elaborarse un instructivo y no estatutos. Planteó que se debe retomar la decisión de este Consejo, pues esta política parte de las peticiones de los docentes que están en trámite de jubilación y quieren ser re contratados. Esta propuesta abarca el nuevo momento que tendrá la ANSP cuando ya se convierta en IES, por lo que deben existir dos situaciones, cómo se les dará la oportunidad a los docentes en trámite de jubilación y establecer requisitos para contratar a futuro; Agregó que se debe poner atención en la acreditación y perfil docente. El consejero ██████ consideró que no se debe restringir el perfeccionamiento docente, en determinado momento corresponde apuntalar a que el docente adquiera maestría o doctorado. Además, se debe agregar la estandarización actual de las asignaturas a efecto de institucionalizar ciertos rasgos del perfil requerido. Luego de las observaciones el Consejo Académico por unanimidad

Art. 19,
literal d)
LAIP

ACUERDA: Instruir a la ██████ Jefa de las División de Estudios, retomar las observaciones realizadas por el ente colegiado y reestructurar la Política para la Gestión del Personal Docente en la ANSP haciendo énfasis en la relación laboral, con la plantilla docente, procedimiento de nuevos aspirantes a docentes, permanencia, eventualidad y prohibiciones, profundizar en la evaluación, quitar lo referido a las medidas disciplinarias vinculadas con la evaluación de desempeño. También, deberá elaborar, en conjunto con la Jefa del Departamento de Recursos Humanos la propuesta requerida sobre la re contratación del personal jubilado, destacando la viabilidad jurídica. Finalizado el documento, deberá remitirlo a la Dirección General, previo a ser presentado al Consejo Académico. **2. CONTINUACIÓN DE REVISIÓN DE DESCRIPTORES DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO DEL NIVEL BÁSICO.** Por razones de tiempo este punto quedó pendiente para la próxima sesión. **3. INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ANSP.** Por razones de tiempo este punto quedó pendiente para la próxima sesión. No habiendo nada más que hacer constar, se da por finalizada la presente acta que para constancia firmamos.

Art. 19,
literal d)
LAIP



Lic. Jaime Edwin Martínez Ventura

Licda. Carmen Yolanda Rodríguez


Licda. Maritza Elizabet Anaya de Molina



Licda. María Lilliam Navarrete de Peraza



Lic. Francisco Elías Valencia



Lic. Mauricio Campos Huevo



Lic. Carlos Federico Paredes Castillo



Dr. Oscar Antonio Fernández