

Universidad Nacional Ciro Alegría

Ley de creación N° 29756



UNCA

“POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE”

Aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 0443-2023/CO-UNCA, de fecha 11
julio 2023

JULIO – 2023
HUAMACHUCO

¡La Universidad del Ande Liberteño!



COMISIÓN ORGANIZADORA

PRESIDENTE

DR. WALTER JUAN VÁSQUEZ CRUZ

VICEPRESIDENTE ACADÉMICO

DR. ELISEO PUMACALLAHUI SALCEDO

VICEPRESIDENTE DE INVESTIGACIÓN

DR. ALBERTO VALENZUELA MUÑOZ

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRIA COMISION ORGANIZADORA Dr. Eliseo Pumacallahui salcedo VICEPRESIDENTE ACADÉMICO	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRIA COMISION ORGANIZADORA Dr. Walter Juan Vasquez Cruz PRESIDENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRIA COMISION ORGANIZADORA Dr. Walter Juan Vasquez Cruz PRESIDENTE
Dr. ELISEO PUMACALLAHUI SALCEDO	Dr. WALTER JUAN VASQUEZ CRUZ	COMISIÓN ORGANIZADORA
10-07-2023	10-07-2023	11-07-2023

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
	VERSIÓN:		01	
	PAGINA:		3 de 28	

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
I. BASE LEGAL.....	6
II. GLOSARIO	6
III. PRINCIPIOS DE LA UNIVERSIDAD	9
IV. FINES DE LA UNIVERSIDAD	9
V. FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD.....	10
VI. MODELO PEDAGÓGICO.....	10
VII. PERFIL DEL DOCENTE	11
VIII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS DEL DOCENTE	12
IX. POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE ...	21
X. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	22
XI. JUSTIFICACIÓN DE LOS NODOS TRONCALES DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....	25
CONTROL DE CAMBIOS	28



	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	4 de 28	

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Ciro Alegría fue creada el 17 julio del 2011 mediante Ley N° 29756, con sede en el distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión, departamento La Libertad.

La Universidad como comunidad académica está orientada a la investigación y a la docencia, brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Tiene como fines fundamentales: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad; formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país; realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística, la creación intelectual y artística; y servir a la comunidad y al desarrollo integral.

La Universidad tiene como misión formar profesionales de alta calidad la misma que tiene que ver con las dimensiones a ser desarrolladas por el estudiante como: aprender a aprender; aprender a hacer, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a emprender; aprender a desaprender; aprender a lo largo de toda la vida, con lo que se garantiza una formación integral sostenible, basado en un diseño curricular por competencias; por lo tanto esto implica pasar de un modelo basado en la enseñanza a uno que privilegia el aprendizaje y el desarrollo de capacidades; en el que el estudiante debe aprender a aprender y el docente enseñar a aprender.

Asimismo, promueve la investigación orientada a la generación de conocimiento y la contribución en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales, mediante la investigación, tipo básica, aplicada y de innovación tecnológica acorde a las líneas de investigación, a través de proyectos de investigación con financiamiento público o privado, con un enfoque científico, humanístico y tecnológico, con el objetivo de fortalecer las competencias de investigación de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y egresados) e incorpora la investigación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además, la Responsabilidad Social Universitaria en la universidad, es concebida como un proceso integral y transversal que vigila que, todo lo que se haga en formación académica, investigación, proyección social, extensión cultural, servicio social y gestión ambiental sea socialmente responsable, evite tener impactos negativos y



OTRO DOCUMENTO

CÓDIGO: PPS-OD-02

FECHA: Julio 2023

VERSIÓN: 01

PAGINA: 5 de 28



POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

promueva impactos positivos. Por lo tanto, no solo cuidamos de nuestros actos y de la calidad de nuestros productos y servicios, sino cuidamos de todo el medio en el cual actuamos, asumiendo una gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad, impulsando el fortalecimiento de capacidades en Responsabilidad Social Universitaria. De otro lado promueve el fortalecimiento y el acceso a puestos de gestión, siempre y cuando reúnan los requisitos, los cuales pueden ser por encargaturas o designaciones. Finalmente, promueve reconocimientos, incentivos y promoción de los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.

En este contexto en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales se propone impulsar una alta calidad académica y profesional en los docentes, en el marco del Estatuto, Política y Reglamentos; promueve la capacitación como proceso de formación continua o perfeccionamiento continuo, orientada a fortalecer o adquirir nuevos conocimiento, destrezas y habilidades que promuevan la excelencia profesional, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollados de acuerdo con la Ley Universitaria y la normativa interna de la UNCA.



	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Julio 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	6 de 28	

I. BASE LEGAL

1. Ley N° 30220 y sus modificatorias. Ley Universitaria.
2. Resolución del Consejo Directivo N° 043-2020-SUNEDU/CD.
3. Estatuto de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
4. Reglamento General de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
5. Plan Estratégico Institucional de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
6. Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
7. Reglamento de Ingreso a la Docencia Universitaria de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
8. Reglamento de Ratificación y/o Promoción y/o Separación del Docente Ordinario de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
9. Reglamento de Desempeño Docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
10. Reglamento de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
11. Política General de Investigación de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
12. Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
13. Líneas de Investigación de la Universidad Nacional Ciro Alegría.

II. GLOSARIO

1. **Aseguramiento de la calidad:** El aseguramiento de la calidad es concebido como un sistema de principios, métodos, protocolos y procedimientos establecidos y mantenidos por la universidad, para garantizar la calidad de sus servicios, al cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad.
2. **Calidad de la educación:** Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. Siendo el desarrollo cognitivo y las habilidades y destrezas del educando el objetivo explícito más importante y el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando.
3. **Calidad Académica:** implica facilitar el proceso de aprender, mediante la enseñanza, a los actores de este proceso, en un contexto cultural determinado y con una misión o valores elegidos. Lo principal se halla en la realización del proceso de aprendizaje, primeramente, por cada aprendiz, facilitado por los docentes y su entorno.

*La impresión o copia adquiere el estado de **"DOCUMENTO NO CONTROLADO"***



OTRO DOCUMENTO

CÓDIGO: PPS-OD-02

FECHA: Julio 2023

VERSIÓN: 01

PAGINA: 7 de 28



POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

4. **Educación continua**, es la capacitación disciplinar docente, debido al avance continuo del conocimiento, esto genera un desafío; el dominio que los académicos deben tener de la disciplina que enseñan, tiene que actualizarse permanentemente para seguir el ritmo de este avance. Asimismo, está referido a la capacitación pedagógica, cuya adquisición y aplicación de herramientas didácticas suficientes, permita desplegar estrategias de enseñanza-aprendizaje, en la ejecución de los diferentes contenidos, para contribuir en el desarrollo de capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los estudiantes, el logro de competencias y desempeños propios de la profesión. Como parte de la educación continua la UNCA también ofrece a los docentes capacitaciones, que les permite participar en eventos organizados por la universidad, u organizados por otras instituciones públicas o privadas a nivel regional y nacional, contribuye al fortalecimiento de las competencias pedagógicas y didácticas del docente, así como al fortalecimiento disciplinar de su profesión.
2. **Maestría en especialización**, son estudios de profundización profesional, es parte de la educación continua docente.
3. **Maestría en investigación o académicos**, basados en la investigación o académicos.
4. **Doctorado**, estudios de carácter académico basados en la investigación.
5. **Diplomados de posgrado**, estudios cortos de perfeccionamiento profesional, es parte de la educación continua docente.
6. **Movilidad Académica Saliente**: Docentes de la Universidad Nacional Ciro Alegría que realizan estancias cortas, mínimo de dos (2) semanas y máximo de un (1) semestre académico, en otras instituciones internacionales o nacionales para el desarrollo de actividades académicas y/o de investigación o asesorías especializadas.
7. **Movilidad Académica Entrante**: Docentes extranjeros y de otras universidades del país que desean realizar estancias cortas, mínimo dos (2) semanas y máximo un (1) semestre académico, para el desarrollo de actividades académicas (dictado de asignaturas, desarrollo de prácticas, seminarios y talleres) y/o de investigación en la Universidad Nacional Ciro Alegría.
8. **Pasantía**: Es una alternativa académica que permite a los docentes profundizar sus competencias mediante el ejercicio práctico (experiencia) en su especialidad o en docencia o investigación este último acorde a las líneas de investigación de



	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	8 de 28	

la UNCA, por el período de mínimo de un (1) semestre académico y máximo de un (1) año.

9. **Ponencias:** Trabajos académicos aceptados por universidades para ser presentadas de manera oral, en referencia a la presentación de propuestas de investigación o sus resultados, productos de la ejecución del trabajo de investigación.
10. **Poster:** Trabajos académicos aceptados por las instituciones que realizan eventos académico-científicos, para la presentación en un medio visual para comunicar los resultados de un trabajo investigativo en salas de exhibición u otros similares.
11. **Incentivos:** Son reconocimientos a la excelencia académica los siguientes: pasantías y movilidad de docentes, así como financiamiento para estudios de perfeccionamiento, contemplado en el Estatuto.
12. **Bonificaciones:** Es un bono económico especial atribuido al docente en mérito a su labor de investigación, en concordancia con el art. 86 de la Ley Universitaria y el Estatuto.
13. **Los servicios complementarios** formativos universitarios complementan las diferentes etapas del proceso enseñanza-aprendizaje: proyección social, extensión cultural, cooperación internacional, centros de producción y emprendimiento universitario, según el literal a del numeral IV.1 Glosario de la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU.
14. **Servicio de fomento de la investigación universitaria:** Aquellas prestaciones que fomentan, mediante la promoción, asistencia, subvención, entre otros, el acceso a las herramientas y los procedimientos metodológicos necesarios para el desarrollo y/o difusión de la investigación universitaria en las diferentes especialidades, según el literal b del numeral IV.1 Glosario de la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU.
15. **Función docente:** Vinculada con el proceso de enseñanza-aprendizaje e investigación, según el literal c del numeral IV.1 Glosario de la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU.
16. **Función administrativa académica:** vinculada con la prestación de servicios complementarios formativos universitarios, así como el fomento de la investigación universitaria. Comprende, además, las actividades de gobierno y de dirección académica, según el literal e del numeral IV.1 Glosario de la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU.



	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
	VERSIÓN:		01	
	PAGINA:		9 de 28	

III. PRINCIPIOS DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad se rige por principios, que orienta la formación de los estudiantes:

1. Búsqueda y difusión de la verdad.
2. Calidad académica.
3. Autonomía.
4. Libertad de cátedra.
5. Espíritu crítico y de investigación.
6. Democracia institucional.
7. Meritocracia.
8. Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.
9. Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
10. Afirmación de la vida y dignidad humana.
11. Mejoramiento continuo de la calidad académica.
12. Creatividad e innovación.
13. Internacionalización.
14. El interés superior del estudiante.
15. Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
16. Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
17. Ética pública y profesional.

IV. FINES DE LA UNIVERSIDAD

La universidad tiene como fines:

1. Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.
2. Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.
3. Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.
4. Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.
5. Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística, la creación intelectual y artística.
6. Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.
7. Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	10 de 28	

8. Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.
9. Servir a la comunidad y al desarrollo integral.
10. Formar personas libres en una sociedad libre.

V. FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD

1. Formación profesional.
2. Investigación.
3. Extensión cultural, proyección social y responsabilidad social universitaria.
4. Educación continua.
5. Contribuir al desarrollo humano.

VI. MODELO PEDAGÓGICO

La demanda ocupacional exige modelos pedagógicos sustentados en el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir juntos. Por ello las competencias constituyen en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permita una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación.

La universidad asume un enfoque por competencias, centrado en el estudiante; tiene una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. En ese sentido se sustenta en la teoría cognitiva de Lev Vigotsky (la mediación, como creación de la Zona de Desarrollo Próximo, mediante la interpersonalización entre maestro-estudiante y el aprendizaje como internalización de la información cultural por parte del estudiante), David Ausubel (los nuevos aprendizajes son solo significativos si se relacionan con aprendizajes previamente establecidos y el estudiante tiene una actitud para aprender) y Jerome Bruner (el sujeto aprende, participando activamente en su aprendizaje. La información que el sujeto recibe del exterior debe procesarla, y dotarla de sentido, para que se transforme en conocimiento), estos enfoques sobre el conocimiento y el aprendizaje sustentan teóricamente la propuesta educativa en la universidad.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Julio 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	11 de 28	

VII. PERFIL DEL DOCENTE

El docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría demuestra ser competente, en relación a las funciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220 y el Modelo Educativo. El perfil del docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría es el siguiente:

1. Gestiona los procesos de enseñanza-aprendizaje acorde con los lineamientos de gestión curricular basado en competencias de los programas de estudios.

Para la consecución de esta competencia el docente:

- Aplica diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje, orientadas al logro de resultados de aprendizaje, que se traduzcan en desempeños, acorde a las exigencias del mercado laboral.
- Fortalece sus competencias profesionales y personales, acorde al avance de la ciencia y la tecnología, incorporando conocimientos y experiencias adquiridos en el ejercicio docente, para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes.
- Aplica distintas estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de la investigación formativa.
- Utiliza las tecnologías de información y comunicación con suficiencia y pertinencia en su desempeño docente.
- Articula la docencia, con la investigación y la responsabilidad social, para fortalecer la formación integral de los estudiantes.

2. Desarrolla proyectos de investigación, tecnológico e innovación disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares, para contribuir en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales, basados en la ética y el método científico. Para la consecución de esta competencia el docente:

- Difunde los resultados de las investigaciones, acorde a las exigencias de las revistas indexadas y en medios académicos de carácter científico nacionales e internacionales, como aporte a las comunidades científicas y profesionales.
- Establece relaciones académicas y científicas con docentes de universidades nacionales e internacionales, compartiendo los hallazgos de sus investigaciones e incorporando el nuevo conocimiento en redes de gestión del conocimiento.
- Utiliza las tecnologías de información y comunicación con suficiencia y pertinencia en su desempeño investigativo.

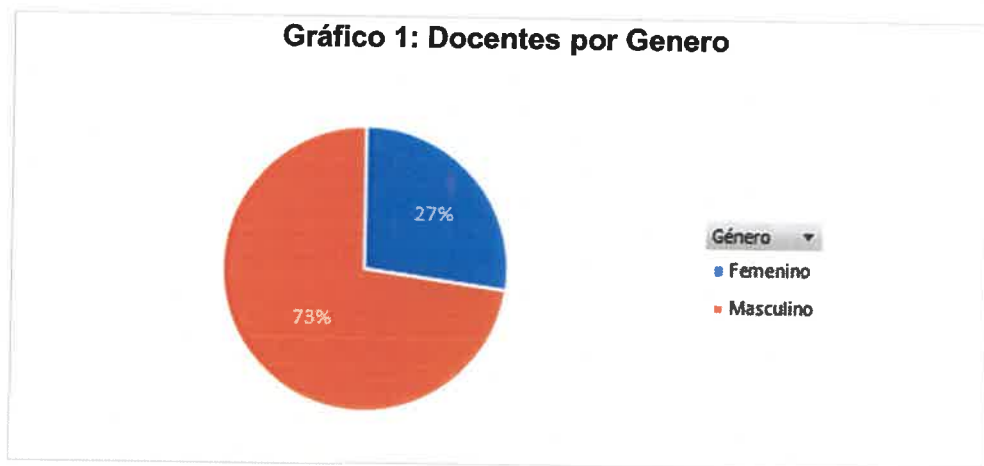


	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
	VERSIÓN:		01	
	PAGINA:		12 de 28	

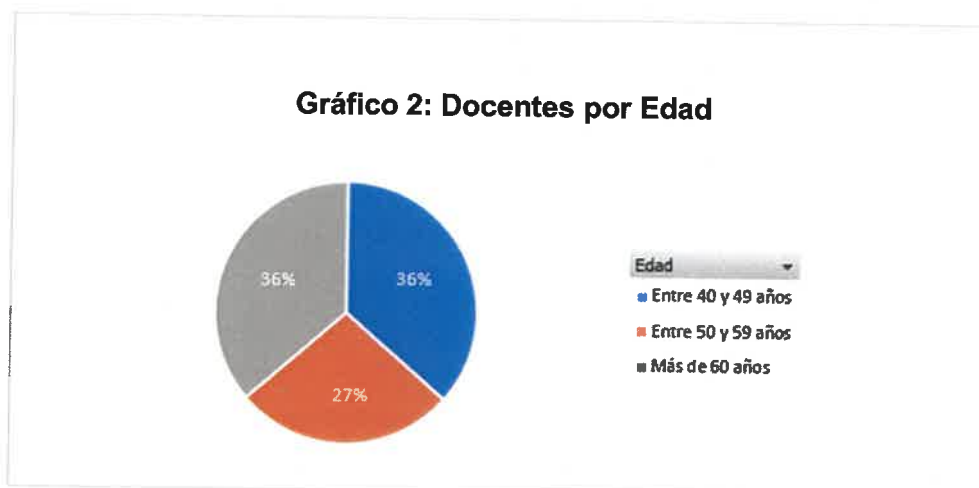
3. Ejecuta proyectos y/o programas vinculados al desarrollo económico, social y cultural con enfoque de responsabilidad social, teniendo en cuenta la agenda de los compromisos sociales.
4. Lidera procesos de gestión basado en un enfoque por procesos, con sentido de responsabilidad social.

VIII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS DEL DOCENTE

Para la formulación de las líneas de acción que serán concretizadas en programas académicos, se partió desde un diagnóstico de necesidades formativas, identificadas a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los 11 docentes de la UNCA en mayo del 2023, como a continuación se presentan:



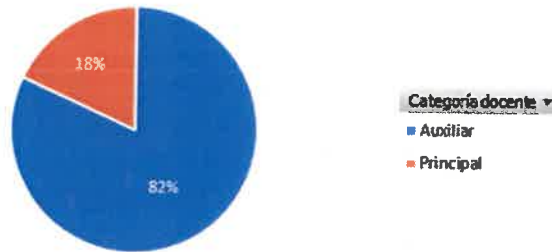
En el gráfico 1 se tiene que el 73 % de docentes de la UNCA son del género masculino, mientras que el 27 % es femenino.





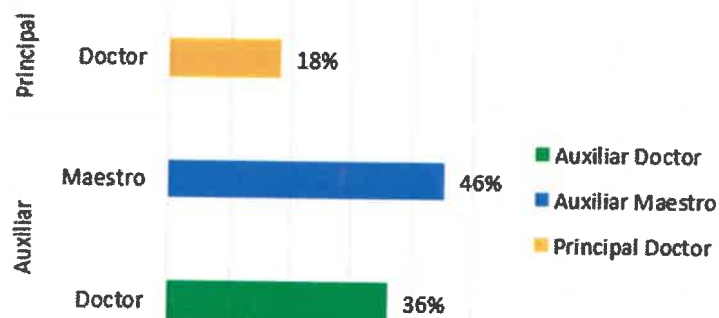
Del gráfico 2 se desprende que la edad del 72 % de docentes oscila entre 40 y 59 años, mientras que el 27 % tiene más de 60 años.

Gráfico 3: Docentes por Categoría Docente



Del gráfico 3 se desprende que el 82 % de los docentes ostentan la categoría Auxiliar, mientras que el 18 % la categoría de Principal.

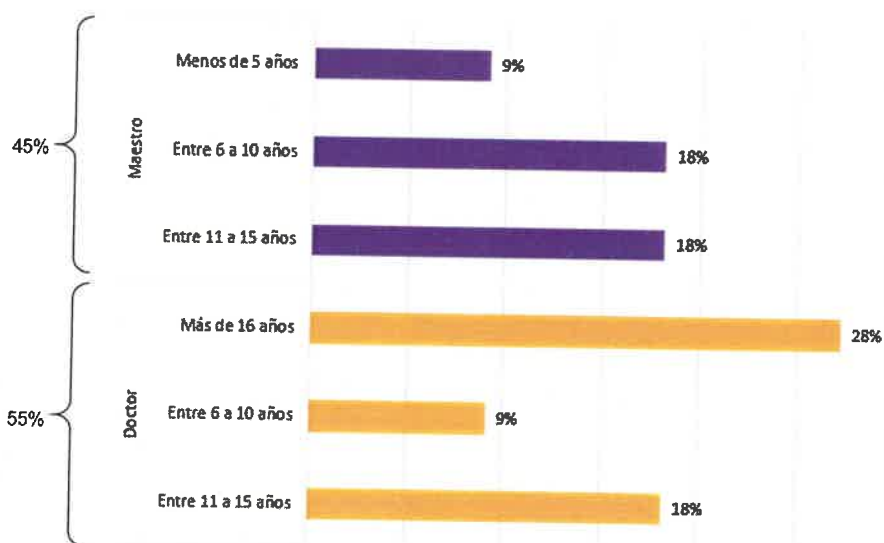
Gráfico 4: Grado académico más alto por Categoría Docente



Del gráfico 4 se desprenden que del 100 % de docentes de la UNCA, el 18 % son docentes que ostentan la categoría de Principal y tienen el grado académico más alto de Doctor, mientras que de los docentes que ostentan la Categoría Auxiliar el 46 % tienen como grado académico más alto el de Maestro, mientras que el 36 %, el grado de Doctor.

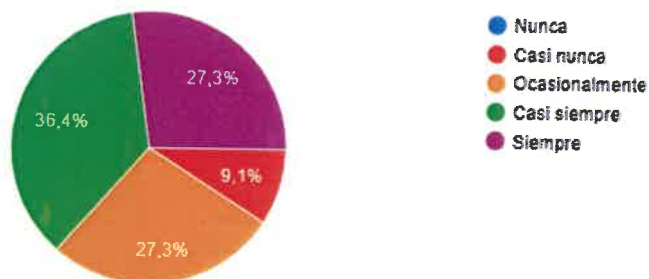


Gráfico 5: Experiencia en docencia universitaria por grado académico más alto



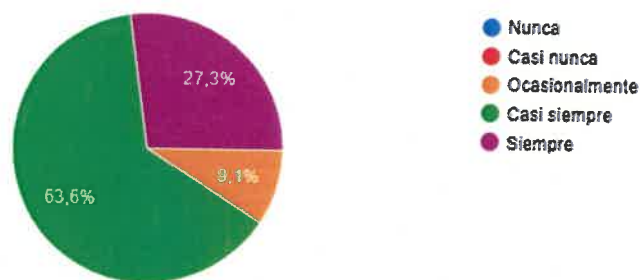
El gráfico 5 refleja que del 100 % de docentes, el 45 % tienen el grado de Maestro y el 55 % el grado de Doctor como grado académico más alto. Los Maestros con menos de 5 años de experiencia docente representan el 9 %, mientras que el 36 % son los docentes que tienen entre 6 y 15 años de experiencia docente. En cuanto a los docentes con el grado de Doctor, el 28 % tienen más de 16 años de experiencia docente, mientras que el 27 % tienen entre 6 y 15 años.

Gráfico 6: Aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante en su experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA



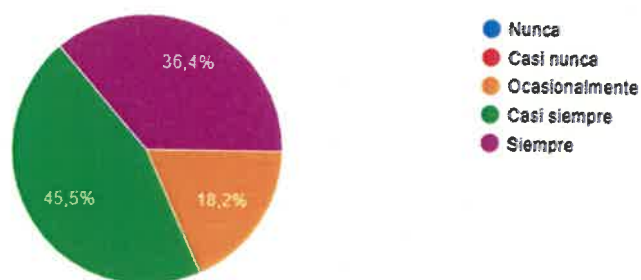
El gráfico 6 evidencia que del 100 % de docentes, 27.3 % siempre aplicó metodologías de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante en una formación por competencias durante sus años de experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA. En tanto, el 36.4 % lo aplicó casi siempre, el 27.3 % ocasionalmente y el 9.1 % casi nunca.

Gráfico 7: Fomento de la investigación formativa en su experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA



El gráfico 7 muestra que del 100 % de docentes, 27.3 % siempre fomentó la investigación formativa en las asignaturas que regentó durante sus años de experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA. Mientras tanto, el 63.6 % casi siempre lo fomentó y el 9.1 % ocasionalmente.

Gráfico 8: Hizo buen uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en su desempeño docente antes de ingresar a la UNCA

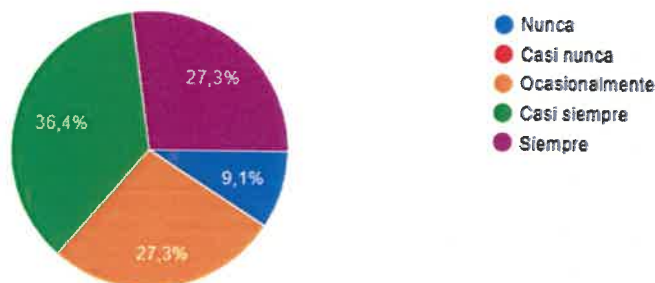


El gráfico 8 refleja que del 100 % de docentes, el 36.4 % siempre hizo buen uso de las TIC en su desempeño docente durante sus años de experiencia laboral como docente



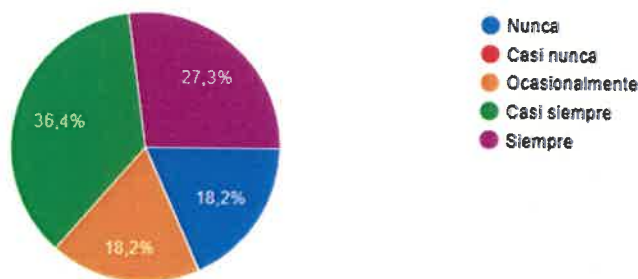
universitario antes de ingresar a la UNCA. Mientras que el 45.5 % casi siempre hizo buen uso de las TIC y el 18.2 % lo hizo ocasionalmente.

Gráfico 9: Formulación y ejecución de proyectos de investigación científica en su experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA



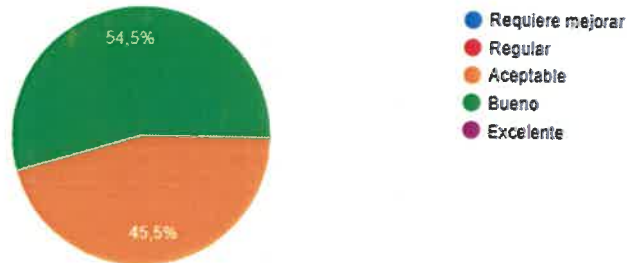
El gráfico 9 muestra que del 100 % de docentes, el 27.3 % refiere que siempre formuló y ejecutó proyectos de investigación científica durante sus años de experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA. Mientras que el 36.4 % casi siempre lo hizo, el 27.3 % lo realizó ocasionalmente y el 9.1 % nunca.

Gráfico 10: Formulación y ejecución de proyectos de proyección social y/o extensión universitaria en su experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA



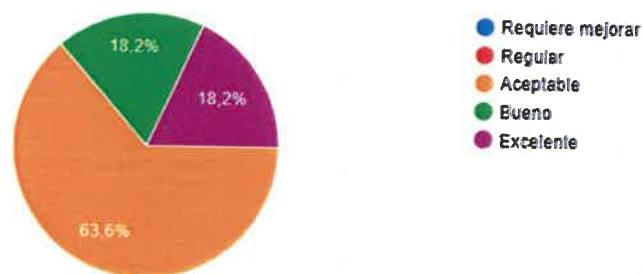
El gráfico 10 muestra que del 100 % de docentes, el 27.3 % refiere que siempre formuló y ejecutó proyectos de proyección social y/o extensión universitaria durante sus años de experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA. Mientras tanto, el 36.4 % casi siempre lo hizo, el 18.2 % lo realizó ocasionalmente e igual porcentaje, nunca.

Gráfico 11: Competencia de aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje en una formación por competencias en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 11 evidencia que del 100 % de docentes, el 54.5 % refiere tener buenas competencias de aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje en una formación por competencias en el contexto de su experiencia laboral como docente universitario en la UNCA. En tanto, el 45.5 % considera que sus competencias son aceptables.

Gráfico 12: Destreza en el uso de las TIC para generar entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 12 muestra que del 100 % de docentes, el 63.6 % refiere que es aceptable su destreza en el uso de las TIC para generar entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante en el contexto de su experiencia laboral como docente universitario en la UNCA. En tanto que el 18.2 % refiere que es bueno e igual porcentaje lo considera excelente.

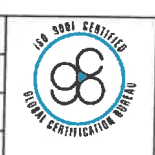
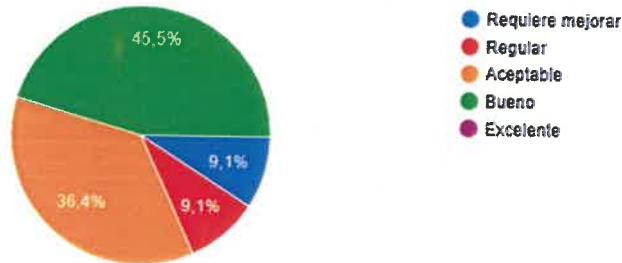
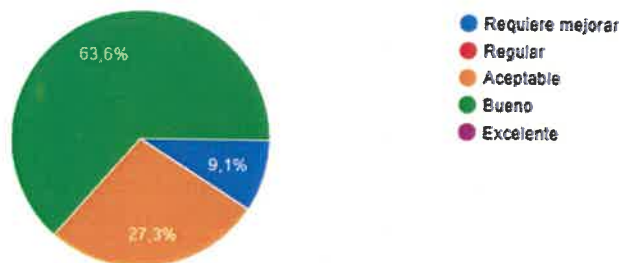


Gráfico 13: Competencia para articular la investigación con la docencia y la responsabilidad social universitaria en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 13 muestra que del 100 % de docentes, el 45.5 % considera que es buena su competencia para articular la investigación con la docencia y la responsabilidad social universitaria a fin de fortalecer la formación integral de los estudiantes en su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 36.4 % señala que la articulación es aceptable y el 9.1 %, como regular e igual porcentaje considera que requiere mejorar esta competencia.

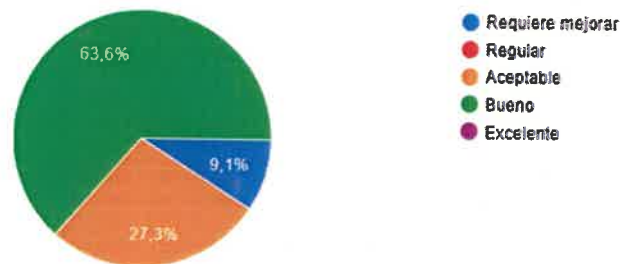
Gráfico 14: Conocimiento de la problemática de la región o localidad para plantear proyectos de investigación y/o responsabilidad social universitaria acorde con la realidad en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 14 muestra que del 100 % de docentes, el 63.6 % considera que es bueno su nivel de conocimiento de la problemática de la región o localidad para plantear proyectos de investigación y/o responsabilidad social universitaria acorde con la realidad en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 27.3%

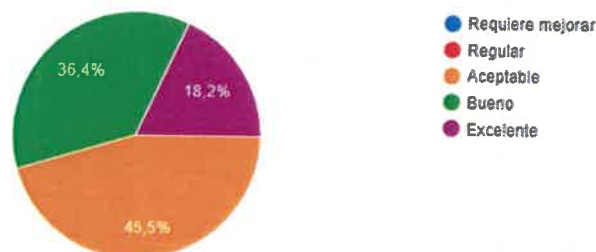
considera que su nivel de conocimiento es aceptable y el 9.1% indica que su nivel de conocimiento requiere mejorar.

Gráfico 15: Competencia para trasladar el conocimiento generado a través de la investigación hacia la comunidad en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



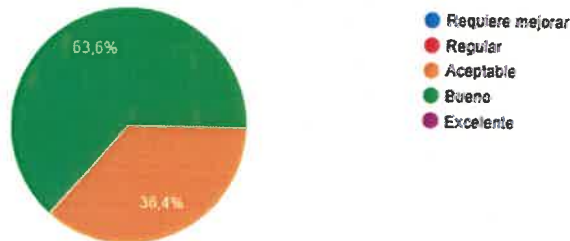
El gráfico 15 muestra que del 100 % de docentes, el 63.6 % considera que es bueno su competencia para trasladar el conocimiento generado a través de la investigación hacia la comunidad en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 27.3% considera que su competencia es aceptable y el 9.1% indica que requiere mejorar su competencia.

Gráfico 16: Formulación de proyectos de investigación científica que contribuyan en la solución de problemas locales, regionales y nacionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



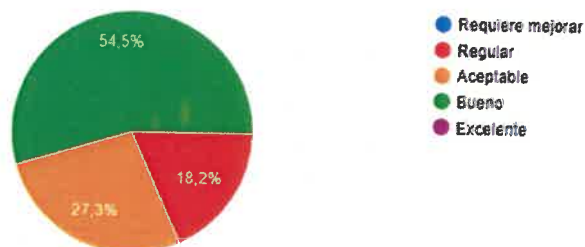
El gráfico 16 muestra que del 100 % de docentes, el 36.4 % considera que es buena su capacidad para formular proyectos de investigación científica que contribuyan en la solución de problemas locales, regionales y nacionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 45.5 % indica que su capacidad es aceptable y el 18.2 % considera su capacidad como excelente.

Gráfico 17: Formulación de proyectos vinculados al desarrollo económico, social y/o cultural con enfoque de responsabilidad social que contribuyan en la solución de problemas locales, regionales y nacionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 17 muestra que del 100 % de docentes, el 63.6 % considera que es buena su capacidad para formular proyectos vinculados al desarrollo económico, social y/o cultural con enfoque de responsabilidad social que contribuyan en la solución de problemas locales, regionales y nacionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA; mientras que el 36.4 % indica que su capacidad es aceptable.

Gráfico 18: Conocimiento de procesos de gestión universitaria de manera integrada para el logro de los objetivos institucionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



El gráfico 18 muestra que del 100 % de docentes, el 54.5 % considera que es bueno su nivel de conocimiento de procesos de gestión universitaria de manera integrada para el logro de los objetivos institucionales en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 27.3 % indica que su nivel de conocimiento es aceptable y el 18.2 % señala que su nivel de conocimiento es regular.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Julio 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	21 de 28	

IX. POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

El Estatuto de la Universidad Nacional Ciro Alegría, en su artículo 189, señala que los docentes realizan las siguientes funciones: i. Diseñar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. ii. Formular y ejecutar proyectos de investigación científica, social y/o tecnológica. iii. Participar en programas, proyectos y/o actividades de responsabilidad social universitaria. iv. Participar en el gobierno y gestión de la UNCA, comisiones y comités que las autoridades universitarias determinen y v. Otras. En este contexto la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente, asume el compromiso de impulsar y promover el perfeccionamiento continuo del docente partiendo de un diagnóstico de necesidades y demandas formativas, en lo profesional, académico, investigación, responsabilidad social universitaria y gestión por procesos.

La política de desarrollo profesional del personal docente, acoge la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria, teniendo como premisa la calidad del servicio educativo universitario declarado en el Art. 26 del Estatuto. De otro lado está alineado a los objetivos estratégicos institucionales del PEI 2022-2026 ampliado de la UNCA y se concretiza en un horizonte de tres (3) años:

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

1. Fomentar e impulsar el perfeccionamiento continuo del docente universitario.
2. Desarrollar y potenciar las actividades académicas en didáctica universitaria (metodologías de enseñanza-aprendizaje), investigación, en su especialidad y /o recibir asesorías especializadas Investigación, producción académica, tecnológica e innovación y la investigación formativa.
3. Promover e impulsar la participación de los docentes en eventos académicos, investigación y de especialidad.
4. Potenciar el desarrollo de capacidades en investigación científica, acorde a las líneas de investigación.
5. Potenciar el desarrollo de capacidades en proyectos y/o programas de Responsabilidad Social Universitario y en temas ambientales.

LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

La política de Desarrollo Profesional se concretiza a través de las siguientes líneas de acción:

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Julio 2023	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	22 de 28	
POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE				

1. Maestrías, doctorados y diplomados de posgrado, como parte de la actualización y perfeccionamiento continuo del docente para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Movilidad e intercambio docente y pasantías, que permita potenciar la labor académica (en didáctica universitaria y metodologías de enseñanza- aprendizaje), investigación, en su especialidad y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación; investigación formativa).
3. Participación de los docentes en congresos o eventos académicos para desarrollar y fortalecer competencias en lo profesional, académico e investigación, a fin de contribuir en la cristalización de las competencias generales, específicas y de especialidad, declaradas en los diseños curriculares.
4. Fortalecimiento en investigación, para impulsar la investigación orientada a la generación de conocimiento y la contribución en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales, mediante la investigación de tipo básica, aplicada y de innovación tecnológica, acorde a las líneas de investigación, a través de proyectos de investigación, con un enfoque científico, humanístico y tecnológico, de tipo básico o aplicado.
5. Promoción y fortalecimiento en programas y/o proyectos en responsabilidad social universitaria y en temas ambientales.



X. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Las líneas de acción y los objetivos de la política de desarrollo profesional del personal docente y el perfil docente están alineadas a los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 Ampliado de la UNCA, tal como se detalla a continuación:

CÓD.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	CÓD.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	CÓD.	LÍNEAS DE ACCIÓN	PERFIL DOCENTE
OEI.01	Brindar formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios.	1	Fomentar e impulsar el perfeccionamiento continuo del docente universitario.	1	Maestrías, doctorados y diplomados de posgrado, como parte de la actualización y perfeccionamiento continuo del docente	1



OTRO DOCUMENTO

CÓDIGO: PPS-OD-02

FECHA: Julio 2023

VERSIÓN: 01

PAGINA: 23 de 28



POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

CÓD.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	CÓD.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	CÓD.	LÍNEAS DE ACCIÓN	PERFIL DOCENTE
					para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
		2	Desarrollar y potenciar las actividades académicas en la didáctica universitaria (metodologías de enseñanza-aprendizaje), investigación, en su especialidad y /o recibir asesorías especializadas. Investigación, producción académica, tecnológica e innovación y la investigación formativa.	2	Movilidad e intercambio docente y pasantías, que permita potenciar la labor académica (en didáctica universitaria y metodologías de enseñanza-aprendizaje), investigación, en su especialidad y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación; investigación formativa).	
		3	Promover e impulsar la participación de los docentes en eventos académicos, investigación y de especialidad.	3	Participación de los docentes en congresos o eventos académicos para desarrollar y fortalecer competencias en lo profesional, académico e investigación, a fin de contribuir en la cristalización de las competencias generales, específicas y de especialidad, declaradas en los diseños curriculares.	
OEI.02	Promover la investigación, desarrollo e innovación tecnológica en la comunidad académica.	2	Desarrollar y potenciar las actividades académicas en la didáctica universitaria (metodologías de enseñanza-aprendizaje), investigación, en su especialidad y /o recibir asesorías especializadas. Investigación, producción académica, tecnológica e innovación y la	2	Movilidad e intercambio docente y pasantías, que permita potenciar la labor académica (en didáctica universitaria y metodologías de enseñanza-aprendizaje), investigación, en su especialidad y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación;	2



**OTRO DOCUMENTO**

CÓDIGO: PPS-OD-02

FECHA: Julio 2023

VERSIÓN: 01

PAGINA: 24 de 28

**POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE**

CÓD.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	CÓD.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	CÓD.	LÍNEAS DE ACCIÓN	PERFIL DOCENTE
			investigación formativa.		investigación formativa).	
		3	Promover e impulsar la participación de los docentes en eventos académicos, investigación y de especialidad.	3	Participación de los docentes en congresos o eventos académicos para desarrollar y fortalecer competencias en lo profesional, académico e investigación, a fin de contribuir en la cristalización de las competencias generales, específicas y de especialidad, declaradas en los diseños curriculares.	
		4	Potenciar el desarrollo de capacidades en investigación científica, acorde a las líneas de investigación.	4	Fortalecimiento en investigación, para impulsar la investigación orientada a la generación de conocimiento y la contribución en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales, mediante la investigación de tipo básica, aplicada y de innovación tecnológica, acorde a las líneas de investigación, a través de proyectos de investigación, con un enfoque científico, humanístico y tecnológico, de tipo básico o aplicativo.	2
OEI.03	Fortalecer la extensión cultural y proyección social en beneficio de la comunidad.	5	Potenciar el desarrollo de capacidades en proyectos y/o programas de Responsabilidad Social Universitario y en temas ambientales.	5	Promoción y fortalecimiento en programas y/o proyectos en responsabilidad social universitaria, en temas ambientales.	3

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
	VERSIÓN:		01	
	PAGINA:		25 de 28	

XI. JUSTIFICACIÓN DE LOS NODOS TRONCALES DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

DEL FOMENTO Y DESARROLLO DEL PERFECCIONAMIENTO CONTÍNUO DEL DOCENTE

La Universidad en el marco del Estatuto, artículo 211, señala como derechos del docente universitario, numeral 1, 6 y 8 “Ejercicio de la libertad de cátedra...” “Tener licencia con goce de haber para realizar estudios de posgrado, por el tiempo que dure estos estudios, siendo un derecho exclusivo del docente ordinario” “Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados” respectivamente. La universidad implementa la formación continua o perfeccionamiento continuo docente de forma permanente como una necesidad social, para promover la calidad educativa. En ese sentido la capacitación disciplinar docente es clave, porque el conocimiento avanza continuamente y esto genera un desafío; el dominio que los académicos deben tener de la disciplina que enseñan, tienen que actualizarse permanentemente para seguir el ritmo de este avance, el segundo componente clave es la capacitación pedagógica, cuya adquisición y aplicación de herramientas didácticas, permita desplegar estrategias de enseñanza-aprendizaje, en la ejecución de los diferentes contenidos, para contribuir en el desarrollo de capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los estudiantes, el logro de competencias y desempeños propios de la profesión.

En la UNCA la educación continua o perfeccionamiento continuo del docente constituye un pilar fundamental que contribuye al proceso de cambio y, sobre todo, genera una cultura de calidad, por lo mismo otorga a los docentes las condiciones para la actualización y profundización de conocimientos disciplinarios, didácticos pedagógicos, investigativos y en responsabilidad social universitaria. Los docentes fortalecen sus capacidades para el mejor desempeño de su labor académica y profesional en su área de especialización vinculada a los procesos de enseñanza-aprendizaje y formación integral. El fortalecimiento de capacidades de los docentes les permite incorporar a su labor docente teorías y tendencias de su área de especialización y metodologías didácticas, a fin de lograr un excelente desempeño, valorado a través del Reglamento de Desempeño docente.

DE LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Julio 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	26 de 28	

El Estatuto de la UNCA en el artículo 211, numeral 4 declara como uno de los derechos del docente universitario “Participar en proyectos de investigación en instituciones universitarias públicas, según sus competencias”; la misma que es acogida en la Policía General de Investigación, Reglamento General de Investigación y Líneas de Investigación de la UNCA, con el objetivo de promover la investigación orientada a contribuir en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales mediante la investigación de tipo básica, aplicada y de innovación tecnológica, en el marco de las líneas de investigación: i. Ciencias agrícolas, Ingeniería y tecnología sostenible. ii. Gestión turística y promoción de la cultura.

Los docentes en coordinación con las entidades públicas y privadas a través de alianzas estratégicas o convenios interinstitucionales, participan en concursos con financiamiento de fondos concursables públicos o privados. Los docentes fortalecen sus capacidades y realizan investigaciones financiadas con fondos internos, externos y mixtos o autofinanciados, regulados en el Reglamento General de Investigación, Reglamento para Proyectos de Investigación con Fondos Concursables y Reglamento para Proyectos de Investigación Autofinanciados. Asimismo, publican sus resultados en eventos científicos, en revistas indizadas y en el repositorio institucional. Además, incorporan la investigación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalece una cultura institucional de protección de la propiedad intelectual.

DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

El Estatuto de la UNCA considera la Responsabilidad Social Universitaria como la gestión ética y eficaz del impacto generado por la Universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones: académica, de investigación, y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional en sus diferentes niveles y dimensiones. La responsabilidad social universitaria constituye fundamento de la vida universitaria, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad.

En este marco, la Universidad fortalece las capacidades de los docentes en responsabilidad social universitaria, otorgando las condiciones para la implementación de actividades relacionadas a las mismas asignando un presupuesto dentro del techo presupuestal de Responsabilidad Social Universitaria, conforme lo establece la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNCA, contemplado en el Plan de Desarrollo de Responsabilidad Social Universitaria. En este sentido, los conocimientos generados en la Universidad se difunden a través de la formulación de proyectos y/o programas

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	Julio 2023	
VERSIÓN:		01		
PAGINA:		27 de 28		

de responsabilidad social universitaria que agregan valor al desarrollo de la Universidad y de la Sociedad desde su aporte científico y tecnológico, promoviendo el respeto y la protección del medio ambiente. Además, propicia la participación de los estudiantes de pregrado en servicio social universitario, a través de líneas de acción a ejecutarse como voluntariado prestando asistencia técnica y asistencia social.

Es importante la participación de docentes y estudiantes en grupos y redes en temas de la agenda nacional del desarrollo sostenible para contribuir a la gestión ética y eficaz de los impactos que generan las decisiones de la Universidad, para ello se cuenta con la Política Ambiental, alineado a la Política de Responsabilidad Social Universitaria, que considera la gestión ambiental como un eje el de: “promover la gestión responsable de la generación de los impactos cognitivos, laborales y ambientales al interno y externo de la UNCA, promover el desarrollo sostenible con especial énfasis en la realidad local, regional y nacional. Asimismo, el desarrollo de la protección y control ambiental en la UNCA... los docentes, estudiantes y personal no docente participan en las actividades de gestión ambiental...”. Propone la incorporación de la dimensión ambiental en la asignatura de problemas ambientales, promueve actividades que fortalezcan una cultura de responsabilidad socio-ambiental universitaria, aplicando criterios de ambientales en el desarrollo de las investigaciones que realizan los docentes y estudiantes en las facultades, incorporación de la temática y perspectiva ambiental en los programas y/o proyectos de proyección social, potenciar la participación y sensibilización de la comunidad universitaria a través del voluntariado ambiental universitario e implementar medidas de ecoeficiencia, entre otros.



	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	28 de 28	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DOCUMENTO DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	Resolución de Comisión Organizadora N° 0443-2023/CO-UNCA	Dejar sin efecto la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente aprobada con Resolución de Comisión Organizadora N° 0362-2023/CO-UNCA y aprobar la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
	Fecha: 11 julio del 2023	

