

Universidad Nacional Ciro Alegría

Ley de creación N° 29756



UNCA



“POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE”

Aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 053-2022/CO-UNCA, de
fecha 31 de enero 2022



ENERO – 2022
HUAMACHUCO

¡La Universidad del Ande Liberteño!



| | | |
|--|----------|----------------|
| OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |
| | FECHA: | Enero 2022 |
| POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 |
| | PAGINA: | 2 de 22 |

| | |
|----------|----------------|
| CÓDIGO: | PPS-OD-02 |
| FECHA: | Enero 2022 |
| VERSIÓN: | 01 |
| PAGINA: | 2 de 22 |



COMISIÓN ORGANIZADORA

PRESIDENTE

DR. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ

VICEPRESIDENTE ACADÉMICO

DRA. MARGARITA ISABEL HUAMÁN ALBITES

VICEPRESIDENTE DE INVESTIGACIÓN

DR. ITALO WILE ALEJOS PATIÑO

| ELABORADO | REVISADO | APROBADO |
|---|---|--|
|  Dr. Pepe Oswaldo Mori Ramirez Director (e) de Departamento Académico de la UNCA |  UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA Dra. MARGARITA ISABEL HUAMAN ALBITES VICEPRESIDENTA ACADÉMICA |  UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA Dr. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ PRESIDENTE |
| Dr. PEPE OSWALDO MORI RAMIREZ | DRA. MARGARITA ISABEL HUAMAN ALBITES | COMISIÓN ORGANIZADORA |
| 20/01/2022 | 25/01/2022 | 31-01-2022 |

| | | | | | |
|--|--|---------|------------|--|----------------|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  | |
| | | FECHA: | Enero 2022 | | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | | VERSIÓN: | | 01 |
| | | | PAGINA: | | 3 de 22 |

ÍNDICE

| | | |
|--|--|----|
| | I. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| | II. BASE LEGAL..... | 5 |
| | III. GLOSARIO | 5 |
| | IV. DIAGNÓSTICO | 6 |
| | V. POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | 11 |
| | VI. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA | 12 |
| | VII. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO | 13 |
| | VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN | 14 |
| | 1. ADMISIÓN A LA CARRERA DOCENTE | 14 |
| | 2. RATIFICACIÓN Y/O PROMOCIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO..... | 14 |
| | 3. DESEMPEÑO EN CARGOS DE GESTIÓN | 15 |
| | 4. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES VINCULADOS A LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y FORMACIÓN INTEGRAL..... | 16 |
| | 5. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN .. | 16 |
| | 6. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA..... | 17 |
| | 7. RECONOCIMIENTO DE LOGROS, MÉRITOS E INCENTIVOS..... | 18 |
| | IX. PERFIL DOCENTE | 20 |
| | CONTROL DE CAMBIOS | 22 |

| | | | | | |
|--|--|---------|------------|--|----------------|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  | |
| | | FECHA: | Enero 2022 | | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | | VERSIÓN: | | 01 |
| | | | PAGINA: | | 4 de 22 |

I. 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. Tiene entre sus funciones elementales la formación profesional, investigación, extensión cultural, proyección social y responsabilidad social universitaria.

La Universidad en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales se propone impulsar una alta calidad académica y profesional en los docentes, en el marco del Estatuto, Reglamentos y Política; a través de procesos que regulen la admisión a la carrera como docente ordinario en la UNCA, la misma que se realiza por concurso público de méritos, considerando la evaluación de los méritos académicos y de investigación, la capacidad académica y profesional, así como la solvencia en el desarrollo de la clase modelo de los postulantes, para cubrir las plazas vacantes ofertadas. Asimismo, la ratificación como proceso académico – administrativo es de carácter obligatorio para todos los docentes ordinarios de la UNCA, con la que se reafirma la nominación del docente ordinario en su misma categoría y régimen de dedicación. Por otro lado, fortalece el acceso a puestos de gestión, siempre y cuando reúnan los requisitos, los cuales pueden ser por encargatura, designación o elección. También, promueve la capacitación como proceso de formación continua, orientada a adquirir nuevos conocimiento, destrezas y habilidades que promuevan la excelencia profesional, con el propósito de mejorar el proceso enseñanza–aprendizaje. También impulsa incentivos como reconocimientos a la excelencia académica y bonificaciones. Además, promueve la investigación orientada a la generación de conocimiento y la contribución en la resolución de problemas locales, regionales y nacionales mediante

| | | | | |
|--|--|----------|----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 5 de 22 | |

la investigación científica, tecnológica, humanística y la innovación, acorde a las líneas de investigación, incorpora la investigación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje; en el marco de la responsabilidad social universitaria. Estos procesos se desarrollan de acuerdo con la Ley Universitaria, la normativa de la universidad y Resolución del Consejo Directivo N° 043-2020-SUNEDU/CD.

II. 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. Reglamento de Ratificación y/o Promoción y/o Separación del Docente Ordinario.
6. Reglamento de Ingreso a la Docencia Universitaria
7. Reglamento de Desempeño Docente.
8. Reglamento de Capacitación Docente.
9. Política General de Investigación.

III. GLOSARIO

1. Admisión Docente: Es el ingreso a la carrera como docente ordinario, se realiza por concurso público de oposición y méritos. Tiene como base fundamental la evaluación de los méritos académicos y de investigación, la capacidad académica y profesional, así como la solvencia en el desarrollo de la clase modelo de los postulantes, para cubrir la plaza vacante ofertada, contemplado en el Reglamento de Ingreso a la Carrera como Docente Ordinario.
2. Ratificación Docente: Es un proceso académico – administrativo, de carácter obligatorio para todos los docentes ordinarios, en la cual se reafirma la nominación del docente ordinario en su misma categoría y régimen de dedicación. La ratificación se realiza por el mismo periodo de nombramiento, previa evaluación, contemplado en el Reglamento de Ratificación y/o Promoción y/o Separación del Docente Ordinario.
3. Promoción Docente: Es el ascenso de la carrera docente, por categoría, en base al reconocimiento de los méritos en: producción intelectual y científica, labor académica y los grados académicos de su especialidad, previa evaluación, contemplado en el Reglamento de Ratificación y/o Promoción y/o Separación del Docente Ordinario.

| | | | | |
|--|--|----------|----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 6 de 22 | |

4. Acceso a puestos de gestión: Es el espacio administrativo que suele ser ocupado por un docente, siempre y cuando, reúna los requisitos, los cuales pueden ser por encargatura, designación o elección, contemplado en el Estatuto, Reglamento General y ROF.
5. 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.
6. 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.
7. Los servicios complementarios formativos universitarios complementan o coadyuvan 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.
8. 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 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.
9. 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.
10. 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.

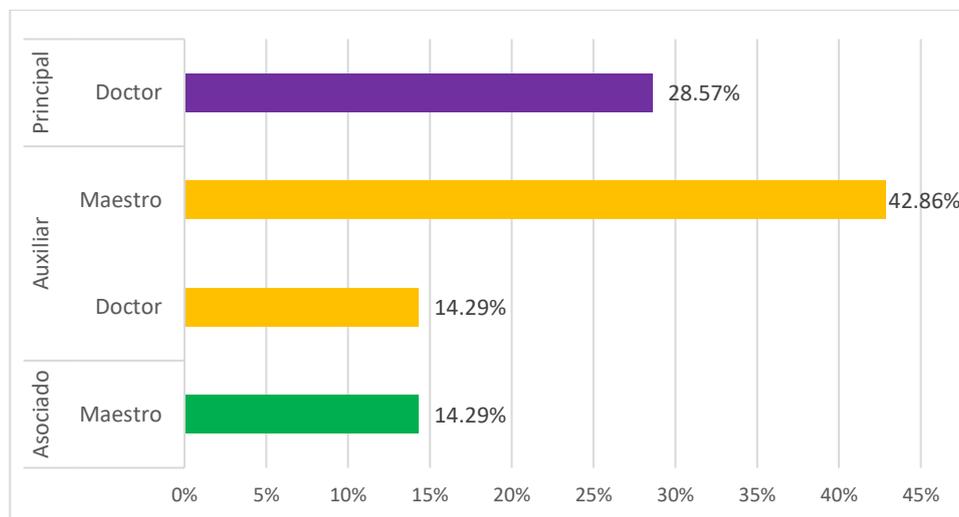
IV. DIAGNÓSTICO

Para la formulación de las líneas de acción que serán concretizadas en programas académicos, se partió desde un diagnóstico de necesidades formativas, identificadas

| | | | | |
|--|--|----------|----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 7 de 22 | |

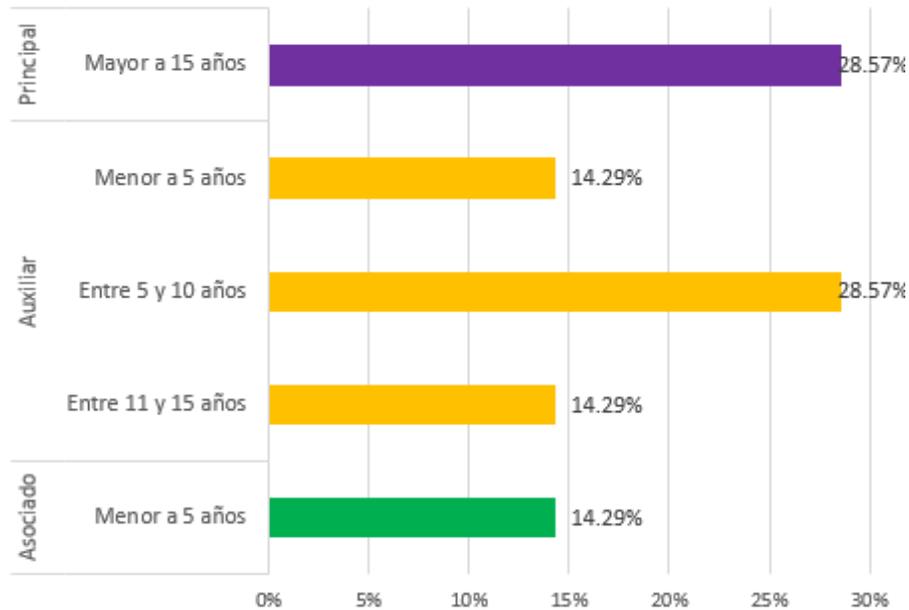
a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la UNCA en enero del 2021, como a continuación se presentan:

Gráfico 1: Grado académico por categoría docente



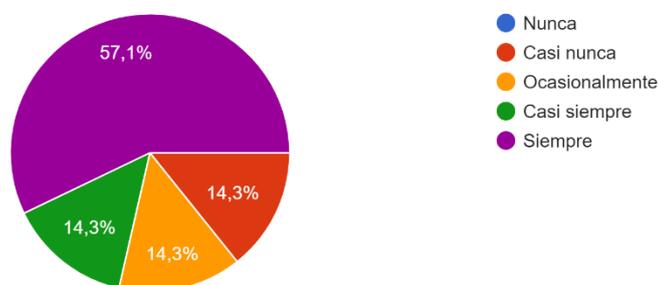
Del gráfico 1 se desprende que del 100 % de docentes de la UNCA, 42.86 % ostentan el grado de maestro y la categoría de auxiliar; 28.57 % el grado de doctor y categoría principal; 14.9 % el grado de doctor y maestro y las categorías de auxiliar y asociado, respectivamente.

Gráfico 2: Experiencia en docencia universitaria en años, por categoría docente



El gráfico 2 evidencia que del 100 % de docentes, 28.57 % tienen experiencia en docencia universitaria mayor a 15 años y entre 5 y 10 años y ostentan la categoría de principal y auxiliar respectivamente; 14.29 % la experiencia en docencia universitaria es menor a 5 años y entre 11 y 15 años y se ubican en la categoría de auxiliar; finalmente, 14.29 % evidencia experiencia en docente universitaria menor a 5 años y ostenta la categoría de asociado.

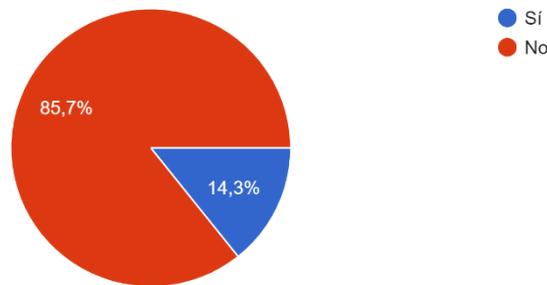
Gráfico 3: Aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante



El gráfico 3 muestra que del 100 % de docentes, 57.1 % siempre aplica metodologías de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante; mientras que el 14.3 % aplica casi siempre, ocasionalmente y casi nunca, respectivamente, en las universidades de procedencia donde laboraron como docentes.

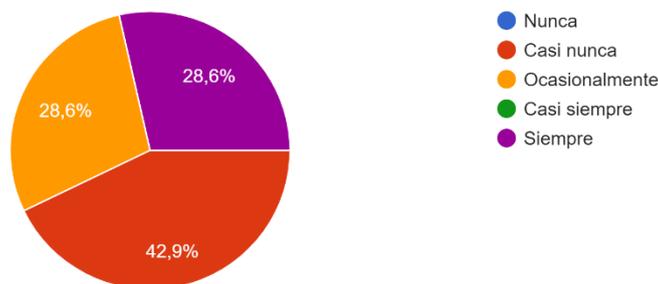
| | | | | |
|--|--|----------|----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | FECHA: | Enero 2022 | |
| | | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 9 de 22 | |

Gráfico 4: Conocimiento de procesos de gestión universitaria de manera integrada para el logro de la calidad educativa



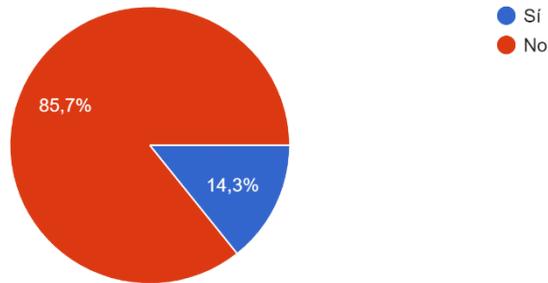
El gráfico 4 refleja que del 100 % de docentes, 85.7 % no tiene conocimiento de los procesos de gestión de manera integrada que permita el logro de la calidad educativa; mientras que un 14.3 % si tiene conocimiento de ello.

Gráfico 5: Fomento de la investigación formativa en las asignaturas que regenta



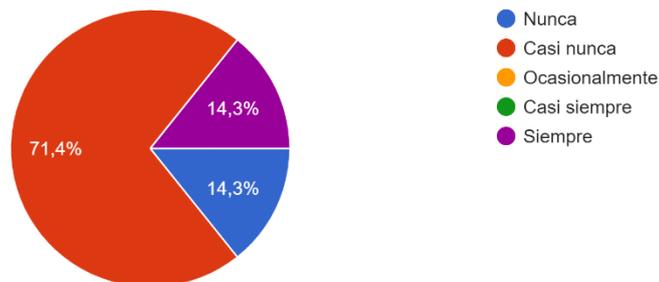
El gráfico 5 evidencia que del 100 % de docentes, 42.9 % casi nunca fomenta la investigación formativa durante sus años de experiencia como docente; mientras que un 28.6 % manifiesta que lo fomenta ocasionalmente y casi nunca, respectivamente.

Gráfico 6: Conocimiento de la problemática de la región o localidad que le permita plantear proyectos de investigación y/o responsabilidad social universitaria acorde con la realidad



El gráfico 6 evidencia que del 100 % de docentes, 85.7 % señala que no tiene conocimiento de la problemática de la región o localidad de tal forma que le permita plantear proyectos de investigación y/o responsabilidad social universitaria acorde con la realidad; en contraste con el 14.3% que refiere si tener ese conocimiento.

Gráfico 7: Capacidad de formular, ejecutar y evaluar proyectos de responsabilidad social universitaria



El gráfico 7 alude que del 100 % de docentes, 71.4 % casi nunca formula, ejecuta y evalúa proyectos de responsabilidad social universitaria; mientras que el 14.3 % señala que siempre y nunca tuvieron la capacidad de trabajar estos aspectos, en la experiencia laboral como docente universitario.

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 11 de 22 | |

V. POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

La política de desarrollo profesional docente está alineado a los objetivos estratégicos institucionales como el brindar una formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios, promover y realizar la investigación formativa, científica y tecnológica en la comunidad académica y fomentar la responsabilidad social universitaria se cristaliza en un horizonte de tres (3) años, que a su vez contribuye a la ratificación y promoción docente. La política asumida en la UNCA es la siguiente:

1. Movilidad e intercambio docente y pasantías, para potenciar las actividades académicas en didáctica universitaria (metodologías de enseñanza aprendizaje) e investigación y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación; investigación formativa).
2. Participación de los docentes en congresos o eventos académicos para desarrollar y fortalecer competencias en el área profesional y académico, a fin de contribuir en la cristalización de los diseños curriculares, en docencia e investigación.
3. Actualización y perfeccionamiento del docente para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Fortalecimiento en investigación para impulsar la investigación orientada a la generación de conocimiento y la resolución de problemas locales, regionales y nacionales mediante la investigación científica, tecnológica y la innovación, acordes a las líneas de investigación de la UNCA.
5. Promoción y fortalecimiento de programas y proyectos en responsabilidad social universitaria.
6. Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias en gestión por procesos.
7. Reconocimiento de logros, méritos e incentivos a los docentes.

Los puntos 1, 2, 3, 4 y 6 se desarrollan a través de Programas de Desarrollo Académico.

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 12 de 22 | |

VI. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

1. Impulsar la admisión, ratificación y promoción docente altamente calificado para la carrera docente.
2. Desarrollar capacidades de los docentes para el desempeño en labores administrativas académicas.
3. Desarrollar y fortalecer capacidades de los docentes en didáctica universitaria.
4. Desarrollar y fortalecer capacidades en los docentes en Responsabilidad Social Universitaria.
5. Promover el desarrollo de la investigación, producción académica, tecnológica e innovación.
6. Reconocer logros y méritos de los docentes en el desempeño en sus labores académicas y administrativas académicas.

La política de desarrollo profesional del personal docente y los objetivos están alineadas a los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 Modificado de la UNCA, tal como se detalla a continuación:

| CÓD. | OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES | CÓD. | POLÍTICA | OBJETIVOS |
|--------|--|------|--|-----------|
| OEI.01 | Brindar una formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios. | 1 | Movilidad e intercambio docente y pasantías, para potenciar las actividades académicas en didáctica universitaria (metodologías de enseñanza aprendizaje) e investigación y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación; investigación formativa). | 1, 3 |
| | | 2 | Participación de los docentes en congresos o eventos académicos para desarrollar y fortalecer competencias en el área profesional y académico, a fin de contribuir en la cristalización de los diseños curriculares, en docencia e investigación. | |
| | | 3 | Actualización y perfeccionamiento del docente para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | |
| | | 6 | Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias en gestión por procesos. | 2 |



OTRO DOCUMENTO

POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

| | |
|----------|------------|
| CÓDIGO: | PPS-OD-02 |
| FECHA: | Enero 2022 |
| VERSIÓN: | 01 |
| PAGINA: | 13 de 22 |



| | | | | |
|--------|---|---|--|---|
| | | 7 | Reconocimiento de logros, méritos e incentivos a los docentes. | 6 |
| OEI.02 | Promover y realizar la investigación formativa, científica y tecnológica en la comunidad académica. | 4 | Fortalecimiento en investigación para impulsar la investigación orientada a la generación de conocimiento y la resolución de problemas locales, regionales y nacionales mediante la investigación científica, tecnológica y la innovación, acordes a las líneas de investigación de la UNCA. | 5 |
| | | 7 | Reconocimiento de logros, méritos e incentivos a los docentes. | 6 |
| OEI.03 | Fomentar la responsabilidad social universitaria. | 5 | Promoción y fortalecimiento de programas y proyectos en responsabilidad social universitaria. | 4 |
| | | 7 | Reconocimiento de logros, méritos e incentivos a los docentes. | 6 |

VII. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Las líneas de acción planteadas están alineadas a los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2018-2022 Modificado de la UNCA, tal como se detalla a continuación:

| CÓD. | OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES | CÓD. | LÍNEAS DE ACCIÓN | POLÍTICA |
|--------|---|------|---|----------------------|
| OEI.01 | Brindar una formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios. | 1 | Admisión a la Carrera Docente | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 |
| | | 2 | Ratificación y Promoción del Docente Universitario | |
| | | 3 | Desempeño en Cargos de Gestión | 6 |
| | | 4 | Fortalecimiento de Capacidades Docentes en didáctica universitaria. | 1, 2 y 3 |
| | | 7 | Reconocimiento de logros, méritos e incentivos | 7 |
| OEI.02 | Promover y realizar la investigación formativa, científica y tecnológica en la comunidad académica. | 5 | Desarrollo de Investigación, Producción Académica, Tecnológica e Innovación | 1, 2 y 4 |
| | | 7 | Reconocimiento de Logros, Méritos e Incentivos | 7 |
| OEI.03 | Fomentar la responsabilidad social universitaria. | 6 | Fortalecimiento de Capacidades en Responsabilidad Social Universitaria | 5 |
| | | 7 | Reconocimiento de Logros, Méritos e Incentivos | 7 |

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 14 de 22 | |

VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

1. ADMISIÓN A LA CARRERA DOCENTE

La Universidad Nacional Ciro Alegría implementa procedimientos para el reclutamiento progresivo de académicos y profesionales altamente calificados y comprometidos con la labor docente en la UNCA. La admisión a la carrera docente se realiza por concurso público de méritos, según lo estipulado en el Estatuto, art. 187 “La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el presente Estatuto”. Así como también lo contemplado en el Reglamento de Ingreso a la Docencia Universitaria art. 7 que a letra dice “La admisión a la carrera como docente ordinario en la UNCA, se realiza por concurso público de oposición y méritos. Tiene como base fundamental la evaluación de los méritos académicos y de investigación, la capacidad académica y profesional, así como la solvencia en el desarrollo de la clase modelo de los postulantes, para cubrir las plazas vacantes ofertadas”.

Los docentes ordinarios en la Universidad Nacional Ciro Alegría tienen las siguientes categorías: principal, asociado y auxiliar; y régimen de dedicación: a dedicación exclusiva, a tiempo completo y a tiempo parcial.

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales.

2. RATIFICACIÓN Y/O PROMOCIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

La Universidad Nacional Ciro Alegría implementa mecanismos que regulen los procesos de ratificación y/o promoción docente, estipulados en el Reglamento de Ratificación, Promoción y/o Separación Docente.

Al vencimiento del periodo de nombramiento, los docentes son ratificados y/o promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos de acuerdo a lo establecido en el art. 84 de la Ley Universitaria y el art. 193 del Estatuto de la UNCA.

La presentación al proceso de ratificación es de carácter obligatorio para todos los docentes ordinarios, mientras que la promoción está sujeta a la existencia de plaza vacante según orden de mérito y alcanzar el puntaje mínimo requerido de acuerdo

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 15 de 22 | |

al Reglamento de Ratificación y/o Promoción y/o Separación del Docente Ordinario. Toda promoción docente se ejecutará en el ejercicio presupuestal siguiente. La promoción de los docentes ordinarios es por categoría: de Auxiliar a Asociado y de Asociado a Principal.

3. DESEMPEÑO EN CARGOS DE GESTIÓN

La Universidad Nacional Ciro Alegría permite el desarrollo de las capacidades de los docentes para el desempeño en sus labores administrativa académicas, acorde a la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU, contemplados en los Programas de Desarrollo Académico y el Plan de Capacitación Docente. Es importante el aporte de propuestas por parte del docente para el desarrollo de las actividades de gestión en los departamentos académicos, escuelas profesionales, facultades, direcciones académicas y órganos especiales, tales como Defensoría Universitaria, Tribunal de Honor y Comisión Permanente de Fiscalización.

Los cargos de gestión docente se facultan por: encargatura, designación o elección, mediante acto resolutivo de Consejo Universitario. La gestión universitaria permite al docente, planificar, organizar, ejecutar y evaluar los macro procesos estratégicos, misionales y de apoyo en forma eficiente y eficaz hacia el fortalecimiento institucional para el logro de los objetivos estratégicos.

Para ostentar el cargo de Rector, Vicerrectores, Decanos y Director de la Escuela de Posgrado de acuerdo al Estatuto vigente de la UNCA, establece que deben ser elegidos por voto democrático conducido el proceso por el Comité Electoral Universitario, designado por la Asamblea Universitaria. Los docentes postulantes a los diferentes cargos deben cumplir con los requisitos mínimos: i. Ser ciudadano en ejercicio. Ser docente ordinario en la categoría de principal en la UNCA, con no menos de cinco (5) años en la categoría. ii. Tener grado académico de Doctor, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales. iii. No haber sido condenado por delito doloso con sentencia de autoridad de cosa juzgada. iv. No estar consignado en el registro nacional de sanciones de destitución y despido. v. No estar consignado en el registro de deudores alimentarios morosos, ni tener pendiente de pago una reparación civil impuesta por una condena ya cumplida. Para el caso de Directores de Escuela, Departamento Académico, Unidad de Posgrado y Unidad de Investigación son designados por el Decano.

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 16 de 22 | |

Sin embargo, mientras no se constituyan los Órganos de Gobierno, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Ciro Alegría, designada por el Ministerio de Educación, hace las veces de Asamblea Universitaria y Consejo Universitario dentro del marco de la Ley Universitaria; el Presidente de la Comisión Organizadora asume las funciones de Rector, el Vicepresidente Académico las funciones de Vicerrector Académico y el Vicepresidente de Investigación las funciones de Vicerrector de Investigación. Además, mientras no se cuente con la cantidad suficiente de docentes principales ordinarios, para cubrir los cargos de decanos, directores de escuela y departamentos académicos, así como las diferentes unidades de organización, la Comisión Organizadora puede, de manera temporal y excepcional, encargar a los docentes ordinarios, asociados o auxiliares según orden de prelación.

4. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES VINCULADOS A LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y FORMACIÓN INTEGRAL

La formación continua o permanente de los docentes es una necesidad social, que promueve la calidad educativa. Por ello, la Universidad otorga a los docentes las condiciones para la actualización y profundización de conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos para el cumplimiento de sus objetivos y el mejoramiento continuo. 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, articulado con el Reglamento de Capacitación Docente. El fortalecimiento de capacidades de los docentes les permite incorporar a su labor docente teorías y tendencias de su área de especialización y se les evalúa su desempeño docente de forma semestral.

Se elabora el Plan Anual de Capacitación Docente teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, las actividades contempladas cuentan con presupuesto asignado contemplados en el Plan Operativo Institucional del Departamento Académico y se ejecutan de acuerdo a un cronograma establecido.

5. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN

Se encuentra alineada a la Política General de Investigación de la UNCA con la que se promueve la investigación orientada a contribuir en la resolución de problemas

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 17 de 22 | |

locales, regionales y nacionales mediante la investigación científica, tecnológica, humanística y la innovación, acorde a las líneas de investigación a través de proyectos de investigación:

- Producción agrícola y forestería.
- Obras civiles y diseño.
- Gestión empresarial 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. Los docentes fortalecen sus capacidades y realizan investigaciones financiadas con fondos internos, externos y mixtos o autofinanciadas, establecidos en el Reglamento para Financiamiento de Proyectos de Investigación con Fondos Concursables y Autofinanciadas. Publican sus resultados en eventos científicos, en revistas indizadas y en el repositorio institucional. Asimismo, incorporan la investigación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se busca una cultura institucional de protección de la propiedad intelectual.



6. 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 asignado un presupuesto dentro del techo presupuestal de Responsabilidad Social Universitaria, conforme lo establece la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNCA, alineado al 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 de responsabilidad social universitaria que agreguen valor al desarrollo de la Universidad y de la Sociedad desde su aporte científico y

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 18 de 22 | |

tecnológico, promoviendo el respeto y la protección del medio ambiente. Además, propicia la participación de los estudiantes de pregrado en programas de servicio a la comunidad a nivel interno y externo, promueve intercambios de voluntariado a nivel nacional e internacional. Finalmente, es importante su participación en grupos y redes en temas agenda nacional de desarrollo sostenible para contribuir a la gestión ética y eficaz de los impactos que generan las decisiones de la Universidad.

7. RECONOCIMIENTO DE LOGROS, MÉRITOS E INCENTIVOS

La Universidad Nacional Ciro Alegría reconoce los logros y méritos del docente en el desempeño en sus labores académicas y administrativa académica. Asimismo, otorga un incentivo anual por desempeño docente tales como resolución de excelencia académica, diploma y/o medalla de excelencia académica, cursos de formación, dotación de material informático, publicación de iniciativa de innovación educativa, apoyo a la docencia, apoyo para garantizar la participación en eventos académicos, de investigación y/o científicos relacionados a su especialidad, certificado de reconocimiento, según lo establecido en el Reglamento General de la UNCA.

La excelencia académica debe ser demostrada por el docente y validada por el Decano de la Facultad, el Director de la Escuela de Posgrado o Director de Departamento Académico, al obtener la calificación y valoración de Excelente en los resultados de evaluación del desempeño docente de las actividades de su carga lectiva y no lectiva, según Reglamento de Desempeño Docente, aprobado por el Vicerrectorado Académico.

Los docentes gozan de incentivos vinculados a facilidades para realizar estudios de posgrado en el ámbito de la Libertad y para desarrollar estudios fuera de ella, que prioricen el logro del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la UNCA, con aprobación del Consejo Universitario, previa evaluación por parte de la Dirección de Departamento Académico, de acuerdo al Reglamento de Capacitación Docente, que señala en sus articulados que las capacitaciones son oficializadas para estudios de maestrías, doctorados y diplomados de Posgrado. Este incentivo busca apoyar el perfeccionamiento académico de los docentes, por lo que la UNCA, según lo señalado en el Reglamento de Capacitación Docente solicita al docente presente un documento asumiendo el compromiso de retornar a la función docente en la UNCA, a la conclusión de la capacitación y permanecer en el servicio no menos del doble de tiempo que dure la capacitación que recibe. También los docentes son

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 19 de 22 | |

merecedores de incentivos adicionales a través de descuentos de derechos académicos a familiares. De igual forma, incentiva la participación y presentación de resultados de investigaciones en congresos nacionales e internacionales, mediante el otorgamiento de una bolsa económica que cubra derechos de inscripción y estadía (si es fuera del lugar), de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

De acuerdo al Estatuto, los docentes gozan de incentivos a la excelencia académica:

- a. Distinciones honoríficas y diploma de reconocimiento.
- b. Pasantías y movilidad de docentes,
- c. Financiación para estudios de perfeccionamiento, y
- d. Financiación para la edición y difusión de trabajos académicos, científicos y tecnológicos, libros, así como patentes de utilidad y de invención.

La Universidad Nacional Ciro Alegría considera como docente investigador a aquellos docentes Renacyt con la calificación de investigador activo otorgada por Concytec; perciben un bono económico especial de acuerdo a lo establecido en el Estatuto.

En cuanto a reconocimientos por buen desempeño docente se tiene que la Universidad Nacional Ciro Alegría reconoce mediante resolución de Consejo Universitario lo siguiente: Premio Anual a la mejor investigación y publicación en revista indexada, Premio Anual a la mejor innovación tecnológica y Premio Anual al mejor proyecto y/o programa de Responsabilidad Social Universitaria; alineado al Estatuto que en uno de sus artículos establece los siguientes incentivos a la excelencia académica: a. Distinciones honoríficas y diploma de reconocimiento: las distinciones honoríficas se otorgan a los docentes que cumplen 20, 25 y 30 años de servicio en la docencia universitaria reconocidos por la UNCA y los diplomas de reconocimiento se otorgan a los docentes que hayan obtenido un Premio Anual en la UNCA, el primer y segundo puesto en las encuestas estudiantiles, el primer y segundo puesto en la Evaluación del Desempeño Docente; b. Pasantías y movilidad de docentes acorde a lo establecido en los convenios específicos firmados con diferentes instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras; c. Financiación para estudios de perfeccionamiento acorde a lo declarado en el Reglamento de Capacitación Docente; y d. Financiación a través de fondos internos para la edición y difusión de trabajos académicos, científicos y tecnológicos, libros,

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 20 de 22 | |

así como patentes de utilidad y de invención, establecidos en la Directiva para el Incentivo de las Publicaciones.

IX. PERFIL DOCENTE

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

1. Aplica diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las exigencias del plan de estudios, orientados a que los estudiantes logren resultados de aprendizaje y tengan un desempeño acorde a las exigencias del mercado laboral.
2. Fortalece sus competencias profesionales y personales, acorde al avance de la ciencia y la tecnología, incorporando los conocimientos y experiencias adquiridos en el ejercicio docente, para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes.
3. Ejecuta proyectos de investigación, tecnológico e innovación disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares, para contribuir en la solución de problemas locales, regionales y nacionales, basados en la ética y el método científico.
4. Articula la investigación con la docencia y la responsabilidad social, para fortalecer la formación integral de los estudiantes.
5. Difunde los resultados de sus 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.
6. Ejecuta proyectos y/o programas vinculados al desarrollo económico, social y cultural con enfoque de responsabilidad social para contribuir en la solución de problemas locales, regionales y nacionales.
7. Utilizan las tecnologías de información y comunicación con suficiencia y pertinencia en su desempeño docente e investigativa.
8. Aplica distintas estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de la investigación formativa, basados en teorías.
9. Demuestra compromiso ético y liderazgo en los procesos de gestión institucional, empleando diversos enfoques de gestión y su gran vocación de servicio.

| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 21 de 22 | |

10. 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.



| | | | | |
|--|--|----------|-----------------|--|
|  | OTRO DOCUMENTO | CÓDIGO: | PPS-OD-02 |  |
| | | FECHA: | Enero 2022 | |
| | POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE | VERSIÓN: | 01 | |
| | | PAGINA: | 22 de 22 | |

CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | DOCUMENTO DE APROBACIÓN | DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN |
|---------|--|---|
| 01 | Resolución de Comisión Organizadora N°053-2022/CO-UNCA | Dejar sin efecto la Resolución de Comisión Organizadora N° 280-2021/CO-UNCA y aprobar la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría. |
| | Fecha:31 de enero de 2022 | |

