

Universidad Nacional Ciro Alegría

Ley de creación N° 29756



UNCA

“POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE”

Aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 0362-2023/CO-UNCA,
de fecha 26 de mayo 2023

MAYO – 2023
HUAMACHUCO

¡La Universidad del Ande Liberteño!

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	2 de 32	

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
UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA  Dra. MARGARITA ISABEL HUAMÁN ALBITES VICEPRESIDENTA ACADÉMICA	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA  Dr. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ PRESIDENTE	UNIVERSIDAD NACIONAL CIRO ALEGRÍA COMISIÓN ORGANIZADORA  Dr. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ PRESIDENTE
Dra. MARGARITA ISABEL HUAMÁN ALBITES	Dr. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ	Dr. RUBEN DARÍO MANTURANO PÉREZ
25-05-2023	26-05-2023	26-05-2023

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02		
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		3 de 32

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	BASE LEGAL	5
III.	GLOSARIO	6
IV.	DIAGNÓSTICO	8
V.	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE....	18
VI.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....	19
VII.	ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO.....	20
VIII.	LÍNEAS DE ACCIÓN	21
	1. ADMISIÓN A LA CARRERA DOCENTE.....	21
	2. RATIFICACIÓN Y/O PROMOCIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.....	22
	3. DESEMPEÑO EN CARGOS DE GESTIÓN.....	23
	4. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES VINCULADOS A LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y FORMACIÓN INTEGRAL	24
	5. DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN	26
	6. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
	7. RECONOCIMIENTO DE LOGROS, MÉRITOS E INCENTIVOS.....	27
IX.	PERFIL DOCENTE	30
	CONTROL DE CAMBIOS.....	32

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	 GLOBAL CERTIFICATION PERÚ
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	4 de 32	

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.

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 contribuir a 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 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). 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 promueva impactos positivos. Por lo tanto, no solo cuidamos de nuestros actos y de la calidad de nuestros productos y servicios, sino cuidamos de

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02		
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		5 de 32

todo el medio en el cual actuamos, asumiendo una gestión ética y eficaz del impacto generado por la universidad en la sociedad.

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; 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 magistral 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 encargaturas o designaciones o elección. También, promueve la capacitación como proceso de formación continua, 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. 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, e incorpora la investigación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, impulsa reconocimientos, incentivos y promoción de los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas en el marco de la responsabilidad social universitaria. Estos procesos se desarrollan de acuerdo con la Ley Universitaria y la normativa interna de la UNCA.

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. 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.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	6 de 32	

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.

III. GLOSARIO

1. Admisión Docente: Es el ingreso a la carrera como docente ordinario, se realiza por concurso público de 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 el proceso académico-administrativo, de carácter obligatorio para todos los docentes ordinarios, con la que 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 en 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.
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 por elección, contemplado en el Estatuto, Reglamento General y Reglamento de Organización y Funciones.
5. Maestría en especialización, que son estudios de profundización profesional, es parte de la educación continua docente.
6. Maestría en investigación o académicos, basados en la investigación
7. Doctorado, estudios de carácter académico basados en la investigación.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	7 de 32	

8. Diplomados de posgrado, estudios cortos de perfeccionamiento profesional, es parte de la educación continua docente.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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 la UNCA, por el período de mínimo de un (1) semestre académico y máximo de un (1) año.
13. 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.

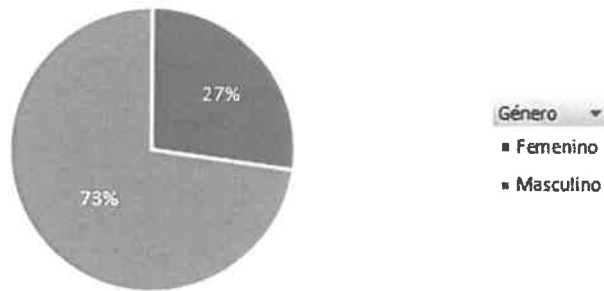
	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	8 de 32	

14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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

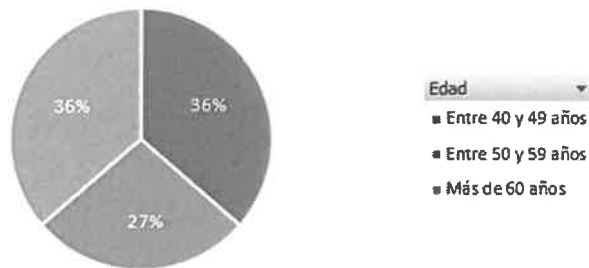
Para la formulación de las líneas de acción que serán concretizadas en programas académicos, se partió desde un diagnóstico de necesidades formativas, identificadas a partir de los resultados de la encuesta aplicada a los 11 docentes de la UNCA en mayo del 2023, como a continuación se presentan:

Gráfico 1: Docentes por Genero



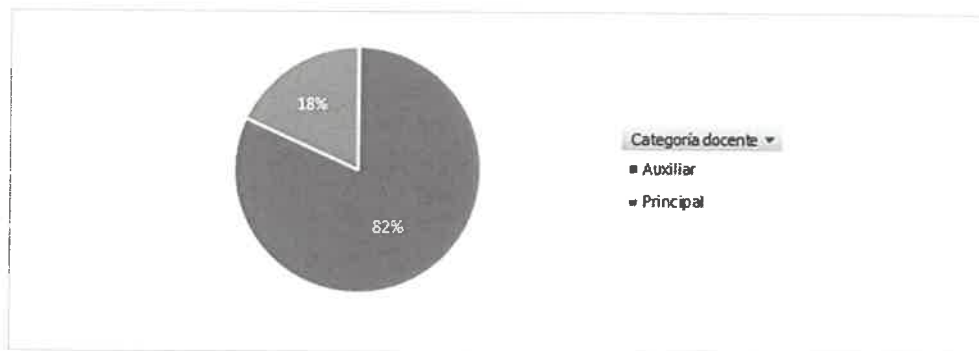
En el gráfico 1 se tiene que el 73 % de docentes de la UNCA son del género masculino, mientras que el 27 % es femenino.

Gráfico 2: Docentes por Edad

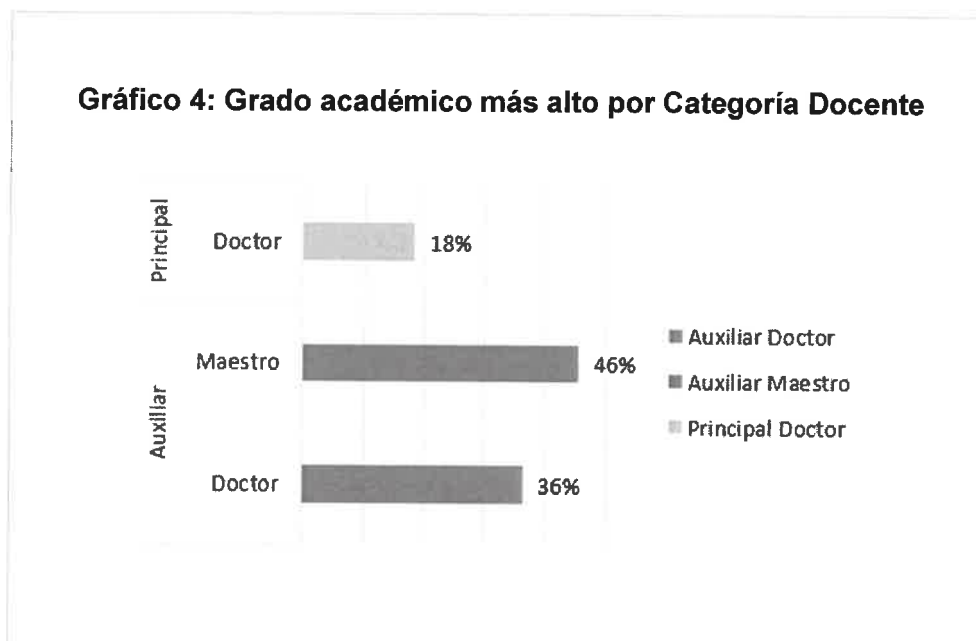


Del gráfico 2 se desprende que la edad del 72 % de docentes oscila entre 40 y 59 años, mientras que el 27 % tiene más de 60 años.

Gráfico 3: Docentes por Categoría Docente

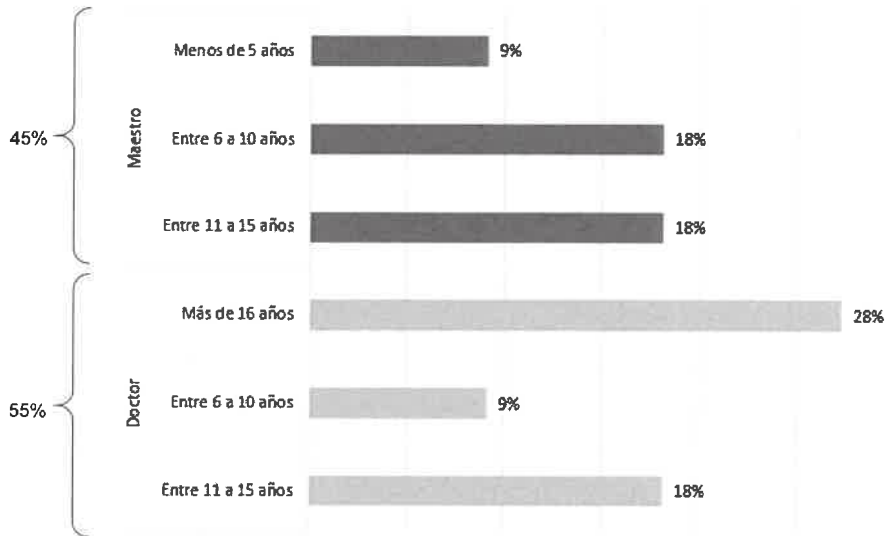


Del gráfico 3 se desprende que el 82 % de los docentes ostentan la categoría Auxiliar, mientras que el 18 % la categoría de Principal.



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



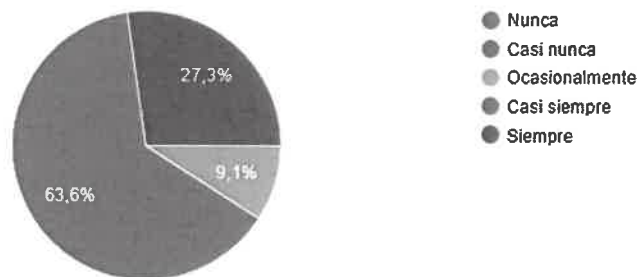
El gráfico 5 refleja que del 100 % de docentes, el 45 % tienen el grado de Maestro y el 55 % el grado de Doctor como grado académico más alto. Los Maestros con menos de 5 años de experiencia docente representan el 9 %, mientras que el 36 % son los docentes que tienen entre 6 y 15 años de experiencia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



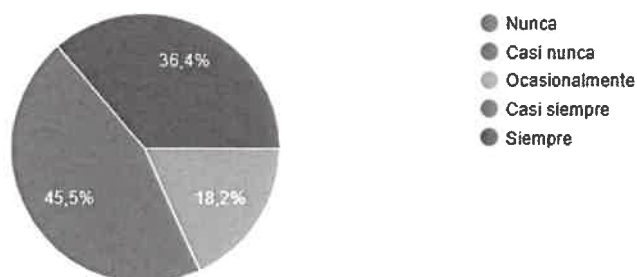
El gráfico 6 evidencia que del 100 % de docentes, 27.3 % siempre aplicó metodologías de enseñanza-aprendizaje centrados en el estudiante en una formación por competencias durante sus años de experiencia laboral como docente universitario antes de ingresar a la UNCA. En tanto, el 36.4 % lo aplicó casi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

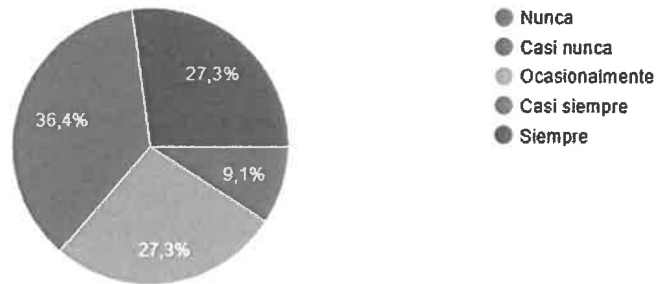


El gráfico 8 refleja que del 100 % de docentes, el 36.4 % siempre hizo buen uso de las TIC en su desempeño docente durante sus años de experiencia laboral como docente

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	13 de 32	

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.

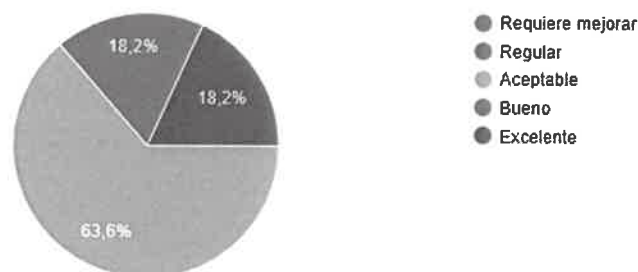


Gráfico 11: Competencia de aplicación de metodologías de enseñanza-aprendizaje en una formación por competencias en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



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.

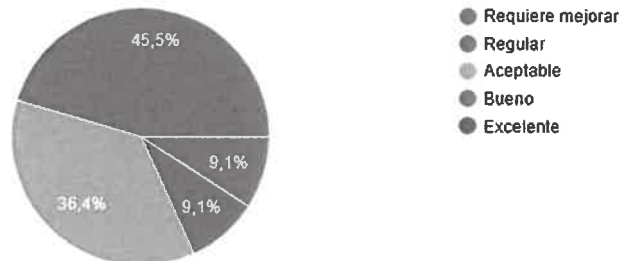
Gráfico 12: Destreza en el uso de las TIC para generar entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA



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.

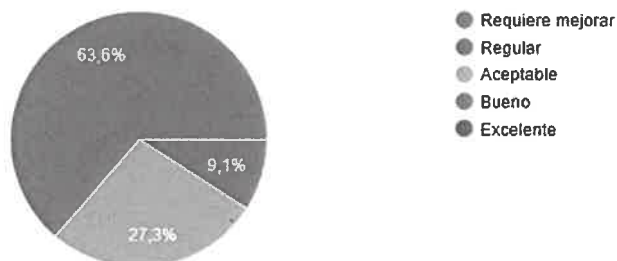
	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
	VERSIÓN:		01	
	PAGINA:		15 de 32	

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



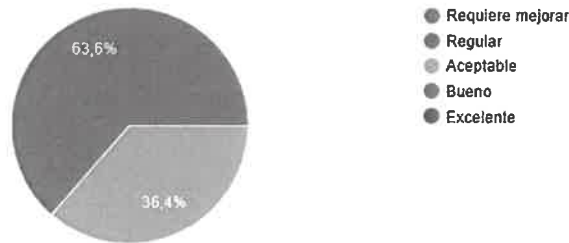
El gráfico 15 muestra que del 100 % de docentes, el 63.6 % considera que es bueno su competencia para trasladar el conocimiento generado a través de la investigación hacia la comunidad en el contexto de su experiencia laboral en la UNCA. Mientras que el 27.3% considera que su competencia es aceptable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

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	Mayo 2023	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	18 de 32	

V. 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.

La política de desarrollo profesional del personal docente, está alineado a los objetivos estratégicos institucionales del PEI 2022-2026 ampliado de la UNCA y se concretiza en el horizonte de tres (3) años, a través de líneas de acción:

1. Actualización y perfeccionamiento del docente para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Movilidad e intercambio docente y pasantías, para 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; 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.
5. Promoción y fortalecimiento de programas y proyectos en responsabilidad social universitaria y en temas ambientales.
6. Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias en gestión por procesos.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	19 de 32	

7. Reconocer, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.

VI. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

1. Impulsar la admisión, ratificación y promoción docente altamente calificado para la carrera docente.
2. Desarrollar capacidades en los docentes para el desempeño en labores administrativa-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, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.

La política de desarrollo profesional del personal docente y los objetivos 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 ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	CÓD.	LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA
OEI.01	Brindar formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios.	1	Actualización y perfeccionamiento del docente para promover la excelencia profesional y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1, 3
		2	Movilidad e intercambio docente y pasantías, para potenciar las actividades académicas en didáctica universitaria (metodologías de enseñanza aprendizaje) e investigación, en su especialidad y/o recibir asesorías especializadas (investigación, producción académica, tecnológica e innovación; investigación formativa).	



OTRO DOCUMENTO

CÓDIGO: PPS-OD-02

FECHA: Mayo 2023

VERSIÓN: 01

PAGINA: 20 de 32



POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE

		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.	
		6	Fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias en gestión por procesos.	2
		7	Reconocer, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.	6
OEI.02	Promover la investigación, desarrollo e innovación tecnológica en la comunidad académica.	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.	5
		7	Reconocer, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.	6
OEI.03	Fomentar la extensión cultural y proyección social en beneficio de la comunidad.	5	Promoción y fortalecimiento de programas y proyectos en responsabilidad social universitaria.	4

VII. ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Las líneas de acción planteadas 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:

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	 ISO 9001 CERTIFIED GLOBAL CERTIFICATION BUREAU
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	21 de 32	

CÓD.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	CÓD.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA
OEI.01	Brindar formación profesional de calidad a los estudiantes universitarios.	1	Admisión a la Carrera Docente. Ratificación y Promoción del Docente.
		2	Desempeño en Cargos de Gestión.
		3	Fortalecimiento de capacidades, vinculados a la capacitación disciplinar y pedagógica del docente.
		6	Reconocer, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.
OEI.02	Promover la investigación, desarrollo e innovación tecnológica en la comunidad académica.	5	Desarrollo de Investigación, Producción Académica, Tecnológica e Innovación.
		6	Reconocer, incentivar y promocionar a los docentes en el desempeño en sus labores académicas e investigativas.
OEI.03	Fomentar la extensión cultural y proyección social en beneficio de la comunidad.	4	Fortalecimiento de Capacidades en Responsabilidad Social Universitaria.

VIII. DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

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, artículo 190 "El ingreso a la carrera como docente ordinario en la UNCA, se realiza por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante. Se evalúa los méritos académicos, de investigación y profesionales, así como la solvencia en el desarrollo de la clase magistral y entrevista personal de los postulantes, para cubrir las plazas vacantes ofertadas" Asimismo, el Reglamento de Ingreso a la Docencia Universitaria artículo 6 dice "La admisión a la carrera docente ordinario en la UNCA, se realiza por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante. Se evalúa los méritos académicos, de investigación y profesionales,

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	FECHA:	
		VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	22 de 32	

así como la solvencia en el desarrollo de la clase magistral y entrevista personal de los postulantes, para cubrir las plazas vacantes ofertadas”

Los docentes ordinarios en la Universidad Nacional Ciro Alegría ostentan 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.

De la ratificación y/o promoción del docente universitario

La Universidad Nacional Ciro Alegría implementa mecanismos de promoción docente regulados en el Estatuto, como lo señalado el artículo 211, numeral 3. el docente tiene derecho a: “La promoción en la carrera docente” Asimismo, considera mecanismos para la ratificación, versado en el artículo 84 de la Ley Universitaria, acogido en el artículo 193 del Estatuto que dice: “El periodo de nombramiento de los docentes ordinarios es de tres (3) años para los docentes auxiliares, cinco (5) años para los docentes asociados y siete (7) años para los docentes principales. Al vencimiento de dicho periodo, los docentes ordinarios son ratificados en la misma categoría, promovidos y/o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación”. 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 Reglamento de Ratificación, Promoción y/o Separación Docente.

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 al Reglamento de Ratificación y/o Promoción 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.

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	 ISO 9001 CERTIFIED GLOBAL CERTIFICATION BUREAU	
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		23 de 32

2. DESEMPEÑO EN CARGOS DE GESTIÓN

La Universidad Nacional Ciro Alegría permite el desarrollo de las capacidades de los docentes para el desempeño en labores administrativa-académicas, acorde a la Resolución de Superintendencia N° 014-2019-SUNEDU y al Estatuto, que en el artículo 211, numeral 2 indica que el docente tiene derecho a “Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional universitaria...” El aporte de los docentes es valiosa e importante para el desarrollo de las actividades de gestión en las facultades, departamentos académicos, escuelas profesionales, direcciones académicas y órganos especiales, como, Tribunal de Honor y Comisión Permanente de Fiscalización.

Los cargos de gestión docente se facultan por: encargatura o 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 institucionales y en última instancia contribuir al logro de la Misión de la UNCA.

Para ostentar el cargo de Rector, Vicerrectores, decanos y Director de la Escuela de Posgrado, de acuerdo al Estatuto vigente de la UNCA, 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. ii. Ser docente ordinario en la categoría de principal en la UNCA, con no menos de cinco (5) años en la categoría. iii. Tener grado académico de Doctor, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales. iv. No haber sido condenado por delito doloso con sentencia de autoridad de cosa juzgada. v. No estar consignado en el registro nacional de sanciones de destitución y despido. vi. No estar consignado en el registro de deudores alimentarios morosos, ni tener pendiente de pago una reparación civil impuesta por una condena ya cumplida.

El Director de Departamento Académico es un docente ordinario en la categoría de principal, elegido por los docentes ordinarios pertenecientes al Departamento Académico de la Facultad correspondiente, el Comité Electoral Universitario conduce el proceso de elección. Para el caso de Directores de Escuela, Unidad de Posgrado y Unidad de Investigación son designados por el Decano.

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	 ISO 9001 CERTIFIED GLOBAL CERTIFICATION SYSTEM	
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		24 de 32

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. La Comisión Organizadora, en tanto no se constituyan los órganos de gobierno, puede designar un Coordinador de Facultad, un Responsable de Escuela Profesional, y un Responsable de Departamento Académico, de manera provisional y mediante un acto resolutivo, que harán las veces de Decano de Facultad, Director de Escuela Profesional y Director de Departamento Académico, respectivamente. Los designados deben cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 33°, 36° y 69° de la Ley Universitaria. Excepcionalmente, de no contar con docentes ordinarios en el número y categoría suficiente y especialidad correspondiente, se podrá encargar a un docente ordinario Asociado o Auxiliar o a un docente contratado, de la especialidad, con Grado de Doctor o Maestro.

3. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES, VINCULADOS A LA CAPACITACIÓN DISCIPLINAR Y PEDAGÓGICA DEL DOCENTE

La Universidad en el marco de lo declarado en el Estatuto en el artículo 211, en lo concerniente a derechos del docente universitario, numeral 1 “Ejercicio de la libertad de cátedra...” numeral 6 “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” y numeral 8 “Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados”; implementa la formación continua o permanente de los docentes como una necesidad social, que promueva 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

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02		
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		25 de 32

de la profesión. En la UNCA la formación o educación continua 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 e investigativos. 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.

Una forma de operativizar lo declarado es a través de la elaboración del Plan Anual de Capacitación Docente, elaborado en base al diagnóstico de necesidades de capacitación, las actividades contempladas cuentan con presupuesto asignado en el Plan Operativo Institucional del Departamento Académico y se ejecuta de acuerdo a un cronograma establecido.

4. 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, 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 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,

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	26 de 32	

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.

Finalmente, 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 como el: “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, promover actividades que fortalezcan una cultura de responsabilidad socio-ambiental universitaria, aplicar 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.

5. PROMOVER EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN.

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, acorde a las líneas de investigación:

- Ciencias agrícolas, Ingeniería y tecnología sostenible.
- Gestión turística y promoción de la cultura.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	27 de 32	

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 autofinanciadas, establecidos 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.

6. RECONOCER, INCENTIVAR Y PROMOCIONAR A LOS DOCENTES EN EL DESEMPEÑO EN SUS LABORES ACADÉMICAS E INVESTIGATIVAS.

El Estatuto de la Universidad Nacional Ciro Alegría, en el artículo 208 reconoce al “docente investigador en la Universidad Nacional Ciro, quien es el docente ordinario calificado y registrado en el RENACYT en condición de activo, dedicado a la generación de conocimiento e innovación a través de la investigación”, concretizado en el Reglamento del Docente Investigador, que en el artículo 5 establece “El docente investigador es un docente ordinario de la UNCA, con calificación de RENACYT... se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación científica, tecnológica y humanística para el desarrollo, con financiamiento propio, externo o sin financiamiento. Es designado en razón de su excelencia académica. Su carga lectiva es de un (1) curso por año. Tiene una bonificación especial del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes totales en el marco de los estándares del SINACYT, y las disposiciones aprobadas por el Ministerio de Educación (MINEDU)...”

El Estatuto de la Universidad Nacional Ciro Alegría, en el artículo 14 dice: “El Docente Investigador tiene reconocimientos, incentivos y promoción...” concretizados en el Reglamento del Docente Investigador, que en su artículo 29 que señala: “Se entiende por reconocimientos en el ámbito de la investigación en la UNCA, las iniciativas motivacionales que otorga la UNCA a los docentes investigadores por los productos obtenidos (publicación(es) o patente(s) o registro(s) de obtentor o libro(s) o capítulo(s) de libro(s) o edición o presentación en congresos nacionales y/o internacionales) como consecuencia de la investigación

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	28 de 32	

realizada en beneficio de la comunidad”. Asimismo, el artículo 32 indica: “Se entiende por incentivos en el ámbito de la investigación, a la iniciativa de la UNCA a facilitar a los docentes investigadores el acceso a beneficios económicos supeditados a la disponibilidad presupuestaria de la UNCA, en concordancia con las normas vigentes, aprobados por Consejo Universitario a propuesta del VRI”, además el acuerdo al artículo 33 señala los tipos de incentivos: i. financiamiento total o parcial a la publicación científica en revistas indizadas de alto impacto, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. ii. financiamiento total o parcial de la participación de los docentes como ponentes en eventos científicos nacionales e internacionales revisados por pares que le den mayor visibilidad a la Universidad, con el compromiso que la ponencia sea publicada en canales de congreso indizado en bases de datos reconocidas, así como para pasantías, movilidad docente y/o estancias de investigación, así como para capacitaciones externas, todo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. Asimismo, el artículo 35 indica “La UNCA promueve a sus investigadores que, como gestores del conocimiento a través de publicaciones de alto impacto, denoten la visibilidad de sus investigaciones en la UNCA. La promoción la realiza por medio de: i. Participación de docentes investigadores en las redes de investigación nacional e internacional, con quienes suscriba convenios. ii. Difusión del Registro de Docentes Investigadores de la UNCA en la página web institucional (www.unca.edu.pe). iii. Difusión y divulgación de sus investigaciones en el Repositorio Institucional”.

También el Estatuto contempla en su artículo 15. “El reconocimiento a la excelencia académica que se realiza al docente, es otorgado a quien obtuvo la calificación de Excelente, producto de la Evaluación de Desempeño Docente...” 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 en base a las dimensiones: i) evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (encuesta estudiantil, cumplimiento de funciones y deberes del docente, carpeta pedagógica, material didáctico). ii) evaluación de la gestión universitaria. iii) evaluación de la investigación. iv) evaluación de la responsabilidad social universitaria. v) evaluación de actividades de asesoría de trabajo de investigación, tesis y trabajo de suficiencia profesional. vi) evaluación de la tutoría. vii) evaluación de la propiedad intelectual. viii)

 UNCA	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	 ISO 9001 CERTIFIED QUALITY CERTIFICATION SYSTEM	
		FECHA:	Mayo 2023		
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE		VERSIÓN:		01
			PAGINA:		29 de 32

evaluación de comisiones y comités de trabajo. ix) evaluación de capacitaciones, según el Reglamento de Desempeño Docente.

De otro lado según el artículo 211, numeral 13, literal b, del Estatuto señala que los docentes tienen derecho a: "Pasantías y movilidad de docentes", en este marco los docentes gozan de licencias y 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, previa evaluación por parte de la Dirección de Departamento Académico o la unidad de organización que corresponda, de acuerdo al Reglamento de Capacitación Docente, que señala en sus articulados que las capacitaciones son oficializadas para estudios de capacitación y perfeccionamiento (maestrías, doctorados y diplomados de Posgrado), derecho exclusivo del docente ordinario (Estatuto artículo 211, numeral 6). 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 permanecer en el servicio no menos del doble del tiempo que duro la capacitación que recibió. También los docentes son merecedores a incentivos adicionales a través de descuentos de derechos académicos a familiares (Estatuto artículo 211, numeral 16) y Percibir asignaciones al cumplir veinticinco (25) años de servicio al Estado, de dos sueldos totales y al cumplir treinta (30) años de servicio al estado tres sueldos totales, según la categoría que ostenta en el momento, de acuerdo a la normativa vigente (Estatuto artículo 211, numeral 15). De otro lado los incentivos para los docentes en el ámbito de la investigación están contemplados en la Política General de Investigación y Reglamento del Docente Investigador, estos son: i. Financiamiento total o parcial a la publicación científica en revistas indizadas de alto impacto, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. ii. Financiamiento total o parcial de la participación de los docentes como ponentes en eventos científicos nacionales e internacionales revisados por pares que le den mayor visibilidad a la Universidad, con el compromiso que la ponencia sea publicada en canales de congreso indizado en bases de datos reconocidas, así como para pasantías, movilidad docente y/o estancias de investigación, así como para capacitaciones externas, todo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

De otro lado según el artículo 211, numeral 13, literal b, del Estatuto contempla que los docentes tienen derecho a "Pasantías y movilidad de docentes" en investigación

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	30 de 32	

acorde a lo establecido en la Directiva para movilidad y pasantía en investigación, numeral 4. Disposiciones generales que señala: i) La movilidad y pasantía en investigación se desarrollará como una actividad netamente de investigación en las universidades, institutos y centros de investigación, que tengan convenios suscritos con la UNCA y que estén vigentes a la fecha de inicio de la movilidad y pasantía. ii) La movilidad y pasantía en investigación será programada un semestre académico antes, salvo lo estipule distinto el convenio suscrito. iii) Los beneficiarios de la UNCA, tendrán facilidades en sus respectivas escuelas profesionales para poder participar en la movilidad y pasantía de su elección. iv) Los gastos que impliquen la movilidad y pasantía en investigación, serán contemplados en el convenio que suscribe la UNCA con otras instituciones educativas para la realización de movilidad y pasantía en investigación y se realizarán según la disponibilidad presupuestal de la UNCA.

IX. PERFIL 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.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	31 de 32	

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.

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.

	OTRO DOCUMENTO	CÓDIGO:	PPS-OD-02	
		FECHA:	Mayo 2023	
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE	VERSIÓN:	01	
		PAGINA:	32 de 32	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DOCUMENTO DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	Resolución de Comisión Organizadora N° 362-2023/CO-UNCA	Deja sin efecto la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente aprobada con Resolución de Comisión Organizadora N° 053-2022/CO-UNCA y aprueba la Política de Desarrollo Profesional del Personal Docente de la Universidad Nacional Ciro Alegría.
	Fecha: 26 mayo del 2023	

