



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
CONSEJO UNIVERSITARIO'**

RESOLUCIÓN N° 074-2023-CU
Lambayeque, 09 de marzo de 2023

VISTO:

El Oficio N° 0249-2023-VRACAD de fecha 09 de marzo del 2023, presentado por el Vicerrector Académico de la Universidad, respecto a la solicitud de aprobación del documento de Política de Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. (Exp. N° 905-2023-SG)

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, señala que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; y que las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, el artículo 9° del Estatuto de la Universidad en concordancia con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, señalan que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que es inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley Universitaria y las demás normas aplicables.

Que, el artículo 59.2. de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 21.2. del Estatuto de la Universidad, establecen que el Consejo Universitario tiene entre sus atribuciones dictar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento.

Que, conforme el artículo 79° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 184° del Estatuto de la Universidad, los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

Que, la Política de Desarrollo Profesional Docente, viabiliza los programas de desarrollo académico, los cuales generan el trayecto formativo profesional del docente universitario, con la finalidad de lograr su promoción (ascenso), ratificación, el acceso a puestos de gestión, y su reconocimiento mediante capital simbólico y bonificaciones especiales; así como el fortalecimiento de sus capacidades en el marco de un plan de capacitación permanente.

Que, con Resolución N° 210-2022-CU, de fecha 09 de marzo del 2022, se aprueba la Política de Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, con Resolución de Superintendencia N° 055-2021-SUNEDU, se aprobó las "consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad, componentes, indicaciones y medios de verificación, por tipo de universidad", en cuyo MV4 indicador 19 precisa: "La universidad regula e implementa procesos de evaluación y fortalecimiento de la carrera docente, de acuerdo a criterios meritocráticos y una lógica de resultados, con fines de ingreso, nombramiento, promoción, renovación de contratos, ratificación y separación; lo que incluye un plan de desarrollo académico para los docentes. Todos estos procesos se desarrollan de acuerdo con la Ley Universitaria y la normativa de la universidad. Los procesos tienen una orientación hacia la promoción del desarrollo profesional del cuerpo docente".

Que, con Oficio N° 0249-2023-VIRTUAL-VRACAD, de fecha 07 de marzo del 2023, el Vicerrector Académico de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, eleva para aprobación en Consejo Universitario, la Política de Desarrollo Profesional Docente, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, los miembros de Consejo Universitario, en continuación de Sesión Ordinaria N° 03-2023-CU, de fecha 09 de marzo de 2023, previa exposición por parte del Vicerrector Académico de la Universidad,



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
CONSEJO UNIVERSITARIO'**

RESOLUCIÓN N° 074-2023-CU
Lambayeque, 09 de marzo de 2023

acordaron aprobar la Política De Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, en uso de sus atribuciones conferidas al Rector, en el artículo 62.1 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el artículo 24.1 del Estatuto de la Universidad y estando a lo acordado en continuación de sesión ordinaria de Consejo Universitario de fecha 09 de marzo de 2023

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. – APROBAR LA POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, la cual se adjunta como anexo de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º. – DEJAR SIN EFECTO la resolución N° 210-2022-CU, de fecha 09 de marzo del 2022, por los motivos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO 3º. – PUBLÍQUESE la presente Resolución y Política de Desarrollo Profesional Docente, en el Portal de Transparencia Institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

ARTÍCULO 4º. – DAR a conocer la presente Resolución a Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Órgano de Control Institucional, Dirección General de Administración, Unidad de Recursos Humanos y demás instancias correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


ABC FREDY SAENZ CALVAY
Sécretario General

UNIVERSIDAD NACIONAL
SECRETARIA GENERAL
LAMBAYEQUE - PERÚ
PEDRO RUIZ GALLO


DR ENRIQUE WILFREDO CARPÉN VELASQUEZ
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL
RECTOR
LAMBAYEQUE - PERÚ
“PEDRO RUIZ GALLO”

/lamr



POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE UNPRG

FUENTE / ELABORACION: Vicerrectorado Académico	REVISADO POR: Vicerrectorado Académico Resolución N°	APROBADO POR: Consejo Universitario Resolución N° 74-2023-CU
 Dr. Elmer Llanos Díaz RESPONSABLE	 Dr. César Cardoso Montoya VICERRECTOR ACADEMICO	 Dr. Enrique Wilfredo Cárpene Velásquez RECTOR



Responsable

Dr. Elmer Llanos Díaz

2023

Política de Desarrollo Profesional Docente UNPRG

Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”

Lambayeque – Perú

Versión: 1.1



I. ANTECEDENTES

En la memoria del año 2018, las autoridades de la UNPRG proponen un conjunto de políticas institucionales. Una de ellas, es brindar una educación universitaria de calidad, y consideran implementar subvenciones a los docentes de los diferentes departamentos académicos y escuelas profesionales para viajes de estudios, asistencias a congresos y otros eventos académicos y de investigación, dentro y fuera del país.

La resolución N°1998-2019-R, de fecha 28-11-2019, aprueba la directiva N°001-2018-VRACAD, del portafolio docente, de aplicación obligatoria para los docentes nombrados y contratados en todas las facultades de la universidad a partir del ciclo académico 2018-II. Este documento que utilizan los docentes en forma física y virtual permite que se recopile evidencias de su actividad lectiva, investigativa, de extensión, de proyección social y tutoría, conforme lo establece la ley universitaria 30220 y el estatuto de la UNPRG. Asimismo, permite que el docente reflexione sobre oportunidades de mejora y de implementación de nuevas estrategias educativas en el proceso de formación académica. Con Resolución N°184-2020-CU, de fecha 05-09-2020, se aprueba la versión 3.0 del Reglamento de selección, evaluación del desempeño y ratificación de los docentes con la finalidad de contar con el potencial humano competente, comprendiendo a los docentes estables y contratados; comprende las etapas de selección, promoción, ratificación y evaluación de las actividades del docente universitario.

II. JUSTIFICACIÓN

En la UNPRG se busca la construcción de una comunidad académica de docentes cualificados para lograr la modernización y generación de nuevos conocimientos y la producción intelectual, acorde con la región, el país y la globalización del conocimiento para mejorar la calidad de vida de los grupos de interés de nuestra sociedad y contribuir a su desarrollo económico, social y político.

La *Política de Desarrollo Profesional Docente*, en cumplimiento a lo establecido en la Ley Universitaria y el Estatuto de la UNPRG, viabiliza los programas de desarrollo académico, los cuales generan el trayecto formativo profesional del docente universitario, con la finalidad de lograr su promoción (ascenso), ratificación, el acceso a puestos de gestión, y su reconocimiento mediante capital simbólico y bonificaciones especiales; así como el fortalecimiento de sus capacidades en el marco de un plan de capacitación permanente.



III. BASE LEGAL

- Ley universitaria N°30220
- Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, DECRETO SUPREMO N° 016-2015- MINEDU
- Norma Técnica: Herramienta de Incentivos para el Fortalecimiento del Servicio Educativo de las Universidades Públicas. Resolución viceministerial N° 61-2020- MINEDU
- Estatuto de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- Documento prospectivo del sector educación al año 2030 (MINEDU)
- Reglamento de Selección, Evaluación del desempeño Ratificación de los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

IV. DEFINICIONES

Docente

Profesional que tiene como funciones, la enseñanza, la investigación, la proyección social y la gestión universitaria, en un contexto de mejora continua, en los ámbitos que corresponde. (MINEDU, 2020, *Disposiciones para la implementación del sistema integrado de información de la educación superior universitaria – SIIESU*. Glosario de términos, p.3)

La promoción docente

Es un proceso planificado que reconoce los méritos académicos, la producción científica e intelectual, el desempeño docente y otros aspectos relacionados con la mejora continua del docente universitario para el paso de una categoría docente inferior a una superior en la carrera de la docencia universitaria, comprende las categorías: auxiliar, asociado, principal, a tiempo parcial o tiempo completo o dedicación exclusiva. La ley universitaria 30220, en su artículo 83 señala que la promoción de la carrera docente es la siguiente:

83.1 Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.



83.2 Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

83.3 Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.

La ratificación docente

Es un proceso de evaluación objetivo e integral del docente, se aplica a los docentes ordinarios al concluir el período de nombramiento o ratificación previa en la respectiva categoría. La ley universitaria 30220 en su artículo 84 señala que:

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. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos 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. El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades.

Calidad y excelencia académica

La calidad se define como el grado de ajuste entre las acciones que una universidad, programa académico o carrera lleva a cabo para implementar las orientaciones contenidas en su misión y propósito institucional y los resultados que de estas acciones consigue. Los propósitos institucionales constituyen el compromiso formal que establece la universidad con el conocimiento, el desarrollo del país y la formación integral de los estudiantes y; en ese sentido, éstos se guían por las demandas provenientes de la sociedad, expresadas en términos de oferta y demanda del mercado laboral, la comunidad académica y de expertos, y la problemática social y política del contexto en el que operan; así como por las demandas institucionales que se establecen en relación a sus referentes históricos institucionales, a su razón de ser (visión y misión), y a su factor diferenciador respecto al resto de instituciones educativas universitarias. (MINEDU, 2015, *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria*. Decreto Supremo 016-2015-MINEDU).



El Desarrollo Profesional Docente

El concepto de desarrollo profesional surge en contraposición a la noción de capacitación. Mientras la capacitación responde a corto plazo a un desafío inmediato, aportando los conocimientos o habilidades requeridas para una tarea, el desarrollo se orienta al largo plazo, articulando diversas estrategias cuyos resultados no serán necesariamente inmediatos.

La capacitación, por lo tanto, se concibe en función a una tarea específica, mientras que el desarrollo es más ambicioso y se enfoca en la persona, partiendo de sus potencialidades y aportando valor agregado para que pueda construir una trayectoria profesional exitosa. Desde esta premisa, la formación docente se ubica en el campo del desarrollo profesional porque necesita atenuar el desfase entre lo aprendido en la etapa de la formación inicial y lo que hoy se requiere saber para posibilitar los aprendizajes del siglo XXI, de naturaleza más compleja y exigente, así como para responder a la propia evolución de la pedagogía.

Cuestiones básicas del quehacer docente, como la organización y gestión de situaciones de aprendizaje que involucren a grupos heterogéneos, con una cuota alta de interacciones y trabajo en equipo, haciendo seguimiento a la progresión de los aprendizajes en base a criterios predefinidos, demandan hoy al docente habilidades que en épocas precedentes no formaban parte de los recursos requeridos para ejercer el rol, y cuyo desarrollo requiere períodos largos de tiempo. (MINEDU, 2019, *La formación docente en servicio en el Perú*. Anexo 2. Glosario, p.191).

Formación continua

Es la oferta de oportunidades formativas a lo largo de toda la trayectoria profesional de los docentes, en el ejercicio de los diferentes roles que demanda el sistema educativo. Considera al docente como un profesional cuyo aprendizaje es permanente y se da a lo largo de un continuo que comienza con la formación inicial, se apuntala en la primera etapa de inserción al sistema, para ampliarse y desarrollarse a lo largo de toda su vida laboral. Toma distancia de los enfoques tradicionales de la capacitación como medio para compensar deficiencias o comunicar cambios en el currículo. Supone, además, una idea de desarrollo profesional como proceso de crecimiento progresivo que resulta de la experiencia y la reflexión sistemática sobre la práctica docente. (MINEDU, 2019, *La formación docente en servicio en el Perú*. Anexo 2. Glosario, p.189).



Los incentivos

Son políticas y mecanismos creados para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales.

Las bonificaciones

constituyen pagos adicionales o remuneraciones complementarias, que realiza la universidad a favor del docente a fin de compensar circunstancias externas a la prestación efectiva de los servicios, pero que repercuten en los mismos. Las bonificaciones pueden tener origen legal o convencional.

V. DIAGNÓSTICO

Para el presente diagnóstico se ha tomado como base la evaluación del desempeño docente correspondiente al semestre 2020-II, la cual toma en cuenta las funciones del docente universitario en sus actividades de enseñanza aprendizaje, investigación, tutoría, entre otros. Para lo cual se realizan las siguientes actividades:

- Evaluación de la entrega y socialización del sílabo.
- Evaluación de la asistencia y permanencia docente en aula.
- Evaluación mediante encuesta de percepción a estudiantes.
- Evaluación mediante visita inopinada a las aulas.
- Evaluación de actividades de investigación formativa y responsabilidad social.
- Evaluación de la actividad de tutoría docente.

a. Encuesta de percepción

La encuesta de percepción, es un cuestionario aplicado de forma anónima al estudiante para conocer su percepción con respecto al desempeño de sus docentes durante el ciclo académico. Su aplicación es coordinada por la Escuela Profesional y el Vicerrectorado Académico, y se debe ser aplicar por lo menos una vez y de preferencia en la décima semana del ciclo académico. Se categorizan los siguientes niveles:

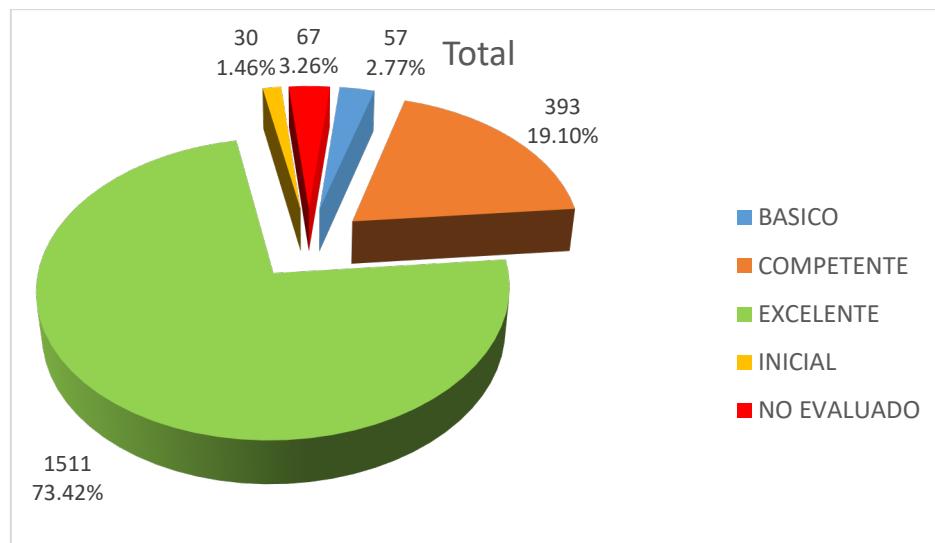
- a) Nivel de desempeño excelente: puntuación mayor o igual a 17.
- b) Nivel de desempeño competente: puntuación mayor o igual a 14 y menor a 17.
- c) Nivel de desempeño básico: puntuación mayor o igual a 11 y menor a 14.
- d) Nivel de desempeño inicial: puntuación menor a 11.



La encuesta a estudiantes recoge la opinión de los estudiantes y su grado de satisfacción respecto al desempeño del docente en el aula, en relación a dominio de contenidos, uso de estrategias didácticas y aplicación de la evaluación formativa. Esta encuesta se ha tomado sobre la base del total de asignaturas en el semestre académico correspondiente. Por lo cual N = 2058 asignaturas.

OPINIÓN ESTUDIANTES (ENCUESTA)			
NIVEL ALCANZADO	N	%	Valoración
Excelente	1511	73.42	puntuación mayor o igual a 17
Competente	393	19.10	puntuación mayor o igual a 14 y menor a 17
Básico	57	2.77	puntuación mayor o igual a 11 y menor a 14
Inicial	30	1.46	puntuación menor a 11
No evaluado	67	3.26	No alcanza el 75% de estudiantes
TOTAL	2058	100	

El polo positivo señala un porcentaje acumulativo del 92.52% de los docentes que tienen dominio de contenidos, utilizan estrategias didácticas diversas y aplican el enfoque de evaluación formativa en el desarrollo de la asignatura.



Mientras que un porcentaje acumulativo del 4,23% de docentes tienen limitaciones con respecto al dominio de contenidos, uso de estrategias didácticas diversas y debilidades en la aplicación del enfoque de evaluación formativa en el desarrollo de la asignatura.

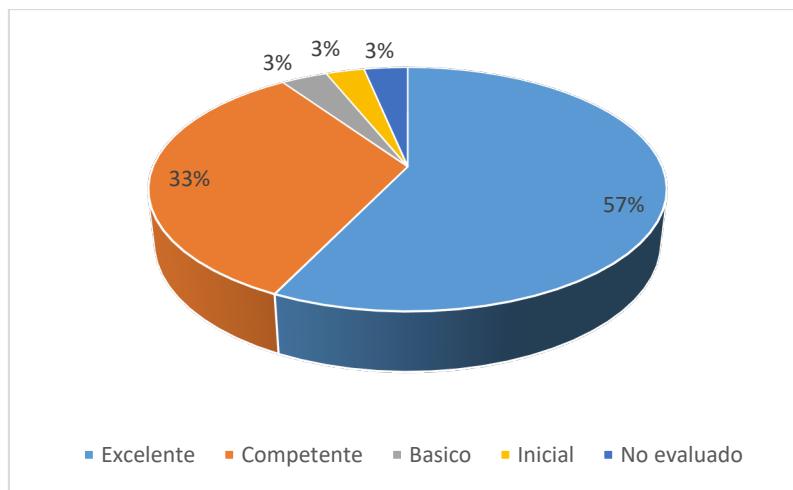


b. Resultados de la visita inopinada

De la visita inopinada a la sesión de aprendizaje. La Escuela Profesional realiza la visita para valorar el desarrollo de la clase. Para ello, se aplica una lista de verificación, que contemplan los criterios para la evaluación.

NIVEL ALCANZADO	VISITA INOPINADA		
	N	%	Valoración
Excelente	1178	57%	puntuación mayor o igual a 17
Competente	686	33%	puntuación mayor o igual a 14 y menor a 17
Básico	71	3%	puntuación mayor o igual a 11 y menor a 14
Inicial	59	3%	puntuación menor a 11
No evaluado	67	3%	No alcanza el 75% de estudiantes
TOTAL	2061	100%	

El polo positivo señala un porcentaje acumulativo del 90% de los docentes que tienen dominio de contenidos, utilizan estrategias didácticas diversas y aplican el enfoque de evaluación formativa en el desarrollo de la asignatura.



De otro lado, un porcentaje acumulativo del 6% de docentes tienen limitaciones con respecto al dominio de contenidos, uso de estrategias didácticas diversas y debilidades en la aplicación del enfoque de evaluación formativa en el desarrollo de la asignatura.

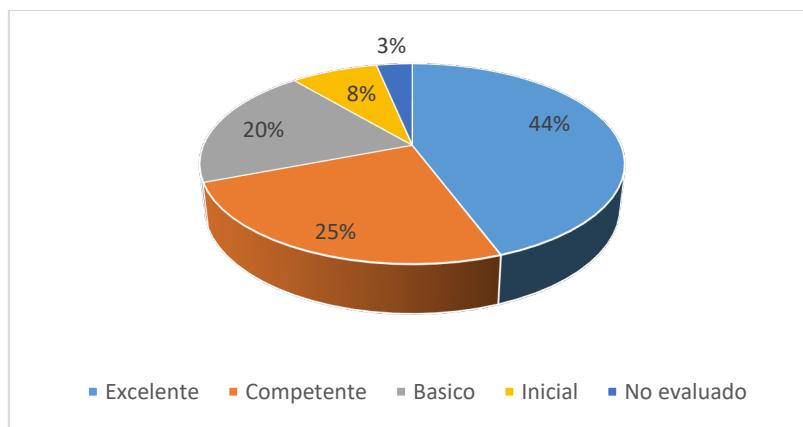


c. Investigación científica y responsabilidad social

En lo referente a la investigación y la responsabilidad social universitaria, el polo positivo señala un porcentaje acumulativo del 69% de docentes que desarrollan investigación mediante proyectos canalizados por la Unidad de Investigación de la Facultad, así como proyectos canalizados por la oficina de Responsabilidad Social.

NIVEL ALCANZADO	INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y RSU		
	N	%	Valoración
Excelente	913	44%	puntuación mayor o igual a 17
Competente	512	25%	puntuación mayor o igual a 14 y menor a 17
Básico	406	20%	puntuación mayor o igual a 11 y menor a 14
Inicial	163	8%	puntuación menor a 11
No evaluado	67	3%	No alcanza el 75% de estudiantes
TOTAL	2061	100%	

De otro lado, un porcentaje acumulativo del 28% de docentes que no desarrollan investigación mediante proyectos canalizados por la Unidad de Investigación de la Facultad, así como tampoco proyectos canalizados por la oficina de Responsabilidad Social.



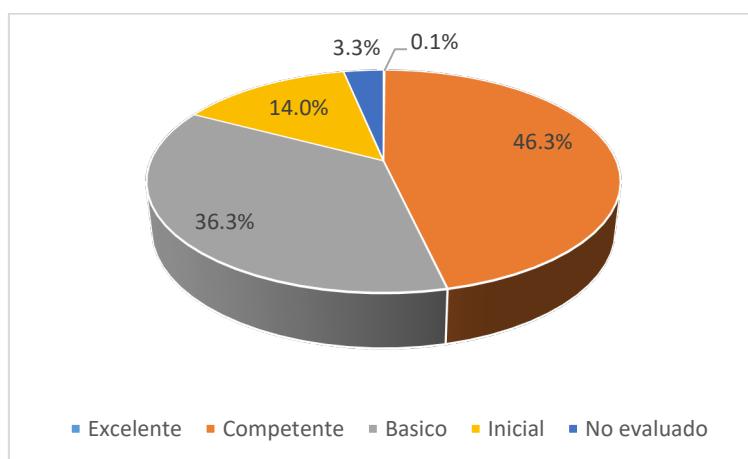
d. Tutoría

En lo referente a la tutoría el 46.4% de docentes realizan la tutoría académica como parte de la planificación de las actividades de aprendizaje, y se desarrolla de manera síncrona con la herramienta Google Meet.



NIVEL ALCANZADO	TUTORÍA		
	N°	%	Valoración
Excelente	2	0.1%	puntuación mayor o igual a 17
Competente	954	46.3%	puntuación mayor o igual a 14 y menor a 17
Básico	749	36.3%	puntuación mayor o igual a 11 y menor a 14
Inicial	289	14.0%	puntuación menor a 11
No evaluado	67	3.3%	No alcanza el 75% de estudiantes
TOTAL	2061	100%	

De otro lado, un porcentaje acumulativo del 50.3% de docentes que no realizan la tutoría académica como parte de la planificación de las actividades de aprendizaje, y no demuestran evidencias de ello.



VI. NECESIDADES FORMATIVAS

Para determinar las necesidades específicas de formación docente de la UNPRG, se realizaron reuniones de trabajo, en la modalidad de taller con los docentes de las diferentes facultades. Las reuniones integraron a los equipos de trabajo curricular de las 30 Escuelas Profesionales, los cuales llenaron los formatos en los que se especificaban las necesidades formativas de los docentes, según su carrera profesional. De esta manera se trabajó la matriz de necesidades formativas para la capacitación docente correspondiente a los años 2022-2024. Esta matriz tuvo como referente central, el perfil del docente universitario, y las cuatro líneas de acción de la labor docente.



LÍNEAS DE ACCIÓN	ÁMBITO DE FORMACIÓN	ACTIVIDAD ACADÉMICA	OBJETIVO
Enseñanza	Tecnologías de la Información	Competencias digitales docentes	Proporcionar al docente una amplia formación en el uso de paquetes informáticos de oficina, orientada a tareas administrativas habituales de oficinas, y capacitándolo para realizar tales trabajos mediante el computador y aplicaciones ofimáticas con eficiencia.
Enseñanza	Tecnologías de la Información	Curso Taller básico de SPSS	Procesar datos estadísticos para el análisis e interpretación de resultados, a partir de la información recogida.
Enseñanza	Tecnologías de la Información	Entornos virtuales estadísticos aplicados a la investigación Científica	utilizar diferentes aplicativos estadísticos para procesar datos en el marco de la investigación.
Enseñanza	Pedagogía	Curso en formación y actualización docente para un nuevo modelo educativo	Planificar e implementar el nuevo modelo educativo curricular universitario
Enseñanza	Pedagogía	Panel sobre teorías, escuelas y paradigmas en educación	Analizar las principales escuelas y paradigmas teóricos y los diferentes ámbitos de investigación en Educación.
Enseñanza	Pedagogía	La tutoría en la educación superior universitaria	Elaborar planes de intervención tutorial con fines preventivos.
Enseñanza	Didáctica	Didáctica Universitaria por Competencias	Planificar sesiones de aprendizaje aplicando modelos y métodos didácticos para la educación superior.
Enseñanza	Didáctica	Evaluación del aprendizaje a partir de competencias en la educación universitaria	Evaluá el aprendizaje de los estudiantes aplicando un sistema de evaluación, que considera enfoques, modalidades, técnicas e instrumentos de evaluación.
Enseñanza	Didáctica	Curso Taller: Evaluación de competencias a partir de rúbricas	Elaborar instrumentos de evaluación para el aprendizaje, mediante la utilización de rúbricas.
Investigación	Investigación formativa	La investigación formativa: como enseñar y promover la investigación en alumnos	Utilizar la investigación formativa para evidenciar y retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes
Investigación	Investigación cualitativa	Tendencias y prioridades en la investigación en ciencias sociales y humanas	Desarrollar líneas de investigación acorde a las tendencias de la investigación en ciencias sociales y humanas.
Investigación	Investigación cualitativa	Diplomado en Investigación Formativa	Capacitar a los docentes en el método investigativo cualitativo para ser apropiado como



		en el aula con enfoque cualitativo	herramienta del quehacer académico dentro del aula.
Investigación	Publicación de artículos	Curso Taller: Cómo redactar y publicar artículos de investigación científica para revistas especializadas e indexadas.	Lograr que los docentes estén en capacidad de escribir artículos para revistas especializadas o indexadas y para divulgarlos en forma de AIC.
Responsabilidad Social	Proyectos de inversión	Diplomado en Proyectos de inversión con metodología de investigación Acción Participativa,	Desarrollar capacidades investigativas en el ámbito de la responsabilidad social, con empleo de la metodología de la Investigación acción participativa.
Responsabilidad Social	Proyectos de intervención	Diplomado en Proyectos sociales de responsabilidad social con atención a poblaciones vulnerables	Elaborar proyectos sociales, con énfasis en poblaciones vulnerables, para superar brechas de inequidad.
Gestión	Sistemas de Gestión	Diplomado en Sistemas de Gestión de Calidad	Implementar procesos de gestión para la mejora continua de la calidad
Gestión	Planificación	Curso de planificación estratégica para instituciones públicas	Aplicar los principios y métodos de la planificación estratégica en instituciones públicas.
Gestión	Organización	Curso de Metodología para la elaboración de mapas de procesos	Elaborar mapas de procesos en las diferentes áreas de servicio de la universidad.

VII. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA

- Promocionar a la plana docente universitaria en las categorías contempladas por el Estatuto y la Ley Universitaria: tres años para la promoción de la categoría de auxiliar a la de asociado, cinco años de la categoría de asociado a la de principal.
- Reconocer el logro de los objetivos y metas del talento humano docente, en función de su desempeño eficiente y eficaz, reconociendo y recompensando las buenas prácticas de los docentes y de los equipos de trabajo.
- Fomentar la participación activa de los docentes en las actividades de gestión universitaria a través de las diferentes oficinas de la UNPRG, mediante la formación de directivos y docentes, a partir de la implementación del modelo de gestión de recursos humanos y financieros bajo los criterios de eficacia, eficiencia, compromiso, pertenencia y honestidad.
- Fortalecer capacidades pedagógicas, curriculares, investigativas y de gestión de los docentes mediante pasantías, programas de actividades cooperativas interuniversitarias, programas de participación docente en congresos académicos y programas de actualización.



VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

a) INVESTIGACIÓN

En la sociedad de conocimiento la investigación es parte fundamental del desarrollo sostenible y racional de la sociedad, que abarca el desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. La educación, como proceso de socialización, considera a la investigación inherente a la vida del ser humano, por ello, busca potenciar la capacidad de plantear y resolver problemas, con el propósito de producir conocimiento científico, tecnológico, cultural y humanístico, en tanto búsqueda de la verdad, como un proceso dinámico, multidisciplinario e integrador que responde a las necesidades particulares de la sociedad, con énfasis en la realidad local y regional. La investigación formativa se caracteriza por estar centrada en la participación activa y el protagonismo del estudiante fomentando actitudes y valores investigativos en los estudiantes, generando una cultura de búsqueda constante de nuevos conocimientos, que solo es posible cuando el docente concibe el conocimiento desde una perspectiva innovadora, reconociendo su carácter dinámico, complejo y progresivo.

b) ENSEÑANZA

La propuesta pedagógica de la Universidad se enmarca en la misión institucional, para alcanzar el objetivo que garantice la formación académica de calidad, que asegure el desarrollo de competencias profesionales; para ello enfatiza que la actividad del docente debe centrarse en el aprendizaje del estudiante, quien es el centro en el proceso educativo, promoviendo su autonomía, reconociendo su capacidad de autodirigir y organizar su aprendizaje, impulsando el pensamiento analítico, crítico y creativo, así como las actitudes y habilidades para una mejor calidad. El docente, es el responsable de propiciar los ambientes de aprendizaje que promueva en el estudiante el aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y a convivir con los demás, que son los pilares fundamentales de la educación recomendados por la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI.



c) RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

La Responsabilidad Social Universitaria forma parte de la actividad académica de estudiantes y docentes y se articula con el proceso de aprendizaje y de investigación, de acuerdo a la naturaleza de las carreras profesionales y a un análisis crítico de los problemas sociales de su colectividad y que correspondan a su competencia. Cada año, la Dirección de Responsabilidad Social Universitaria, Proyección Social y Extensión Cultural elabora e implementa el Plan Anual de Responsabilidad Social Universitaria, Proyección Social y Extensión Cultural.

d) GESTIÓN UNIVERSITARIA

Permite a la docencia, planificar, organizar, ejecutar y evaluar los procesos universitarios, en el marco de una gestión por procesos, de manera eficiente y eficaz hacia el fortalecimiento institucional logrando los objetivos propuestos. La gestión universitaria involucra los procesos estratégicos de planeamiento, organización, dirección y control institucional, a fin de asegurar la calidad del servicio educativo universitario.

IX. ALINEAMIENTO CON EL PERFIL DOCENTE Y LAS LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivos estratégicos de la política	Competencias del perfil docente	Líneas de acción
Promoción docente Promocionar a la plana docente universitaria en las categorías contempladas por el Estatuto y la Ley Universitaria: tres años para la promoción de la categoría de auxiliar a la de asociado, cinco años de la categoría de asociado a la de principal.	Produce conocimiento científico, tecnológico o humanístico como integrante de las distintas comunidades investigativas promovidas por la institución.	Investigación
	Lidera proyectos formativos (generales, específicos, especializados) e investigativos (formativo-científicos, tecnológicos, humanísticos), territorialmente pertinentes, con sentido de responsabilidad social.	
Reconocimientos y bonificaciones Reconocer el logro de los objetivos y metas del talento humano docente, en función de su desempeño eficiente y eficaz, reconociendo y recompensando las buenas	Lidera labor didáctica centrada en el desarrollo personal y profesional del estudiante, activando procesos multidimensionales de manera creativa, diversificada y situada, utilizando pertinentemente distintas estrategias, formas y herramientas presenciales y no presenciales, dominando su disciplina, integrando teoría-práctica, sistematizando, divulgando e institucionalizando su experiencia formativa universitaria.	Enseñanza



prácticas de los docentes y de los equipos de trabajo. Acceso a puestos de trabajo Fomentar la participación activa de los docentes en las actividades de gestión universitaria a través de las diferentes oficinas de la UNPRG, Promoviendo a la formación de directivos y docentes, mediante la implementación del modelo de gestión de recursos humanos y financieros bajo los criterios de eficacia, eficiencia, compromiso, pertenencia y honestidad.	Evalúa integralmente el proceso de aprendizaje, aplicando un sistema estratégico y formativo de valoración de los resultados procesuales y finales, acordes con los propósitos educativos previstos, con los lineamientos de gestión didáctica del programa de estudios y con la diversidad de situaciones de experiencias de aprendizaje universitario.	
	Acompaña pedagógicamente la formación general y profesional de los estudiantes, orientando, reflexionando, deconstruyendo, retroalimentando y consolidando colaborativamente y críticamente los procesos de aprendizaje.	
Fortalecimiento de capacidades Fortalecer capacidades pedagógicas, curriculares, investigativas y de gestión de los docentes mediante pasantías, programas de actividades cooperativas interuniversitarias, programas de participación docente en congresos académicos y programas de actualización.	Presta servicios profesionales a favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad a través de las actividades que realiza la UNPRG, con el fin de integrar a la colectividad dentro de su ámbito de influencia.	Responsabilidad social
	Participa junto con los estudiantes de la universidad en las actividades de integración comunitaria universitaria para contribuir al desarrollo humano sostenible dentro del ámbito de influencia y de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución.	
	Planifica los procesos formativos en instancias macro y microcurriculares, de manera reflexiva, colegiada, sistemática y propositiva, acorde con los lineamientos de gestión curricular del programa de estudios y con la diversidad de experiencias formativas.	Gestión universitaria
	Contribuir con responsabilidad en la gestión institucional, tanto en la labor académica, de investigación, administración y tareas de responsabilidad social, establecido en el plan estratégico institucional.	

X. ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos de la Política de desarrollo académico se vinculan y articulan con los objetivos estratégicos institucionales correspondientes al PEI 2019-2024.



Objetivos Institucionales	Estratégicos	Objetivos de la Política de Desarrollo Académico	Vinculación con el Perfil Docente
	OEI.01. Mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de pregrado y posgrado	Promoción docente Promocionar a la plana docente universitaria en las categorías contempladas por el Estatuto y la Ley Universitaria: tres años para la promoción de la categoría de auxiliar a la de asociado, cinco años de la categoría de asociado a la de principal. Reconocimientos y bonificaciones Reconocer el logro de los objetivos y metas del talento humano docente, en función de su desempeño eficiente y eficaz, reconociendo y recompensando las buenas prácticas de los docentes y de los equipos de trabajo.	Planificación de procesos formativos en instancias macro y micro curriculares. Lidera proyectos formativos e investigativos con sentido de responsabilidad social Evalúa integralmente el proceso de aprendizaje. Acompaña pedagógicamente la formación general y profesional de los estudiantes.
	OEI.02. Desarrollar la investigación e innovación en ciencia y tecnología por parte de docentes y estudiantes		Lidera proyectos formativos e investigativos con sentido de responsabilidad social
	OEI.03. Fortalecer las actividades de extensión cultural y proyección social para la comunidad universitaria	Fortalecimiento de capacidades Fortalecer capacidades pedagógicas, curriculares, investigativas y de gestión de los docentes mediante pasantías, programas de actividades cooperativas interuniversitarias, programas de participación docente en congresos académicos y programas de actualización.	Lidera labor didáctica centrada en el desarrollo personal y profesional del estudiante.
	OEI.04. Fortalecer la gestión institucional	Acceso a puestos de trabajo Fomentar la participación activa de los docentes en las actividades de gestión universitaria a través de las diferentes oficinas de la UNPRG, Promoviendo a la formación de directivos y docentes, mediante la implementación del modelo de gestión de recursos humanos y financieros bajo los criterios de eficacia, eficiencia, compromiso, pertenencia y honestidad.	Lidera labor didáctica centrada en el desarrollo personal y profesional del estudiante.
	OEI.05. Fortalecer la gestión de riesgos de desastres por peligros naturales y antrópicos, garantizando la seguridad de la comunidad universitaria.		Lidera proyectos formativos (generales, específicos y especializados) e investigativos (formativos científicos, tecnológicos, humanísticos) territorialmente pertinentes con sentido de responsabilidad social.



XI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las políticas se aplicarán a los docentes nombrados, contratados, en tránsito y extraordinarios que forman parte de la UNPRG.

XII. LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

En mérito a los principios y fines de la universidad contemplados en los artículos 5 y 6 del Estatuto UNPRG, la universidad apoya con financiamiento, de manera parcial, la organización de certámenes académicos y congresos de tipo científico-académicos de carácter nacional o internacional relacionadas con la ciencia, la tecnología y la producción científica.

Asimismo, la universidad promociona al personal docente, considerando, por un lado, su labor en investigación, enseñanza, gestión y extensión universitaria, y por otro, las categorías docentes que la ley señala. Con respecto al trabajo docente en aula, este es este es perfectible y se puede mejorar con la aplicación y adaptación de métodos didácticos innovadores. Para ello, se crean los fondos concursables para la innovación en docencia universitaria, en sus dos modalidades individual y de trabajo en equipo.

A. PROMOCIÓN DOCENTE

La Política del Desarrollo Profesional Docente tiene como uno de sus propósitos promocionar a la plana docente universitaria en las categorías contempladas por el Estatuto y la Ley Universitaria. La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde. Los docentes se adscriben a la siguiente tipología:

- Docentes ordinarios: principales, asociados y auxiliares.
- Docentes extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.
- Docentes contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:



- A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.
- A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.
- A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales.

La promoción de la carrera docente toma en cuenta los siguientes considerandos:

- a. Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.
- b. Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.
- c. Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.

Los procedimientos para la promoción meritocrática de los docentes se encuentran tipificados en el *Reglamento de evaluación de desempeño, promoción y ratificación docente de la UNPRG*.

B. RECONOCIMIENTOS Y BONIFICACIONES

El vicerrectorado académico ha implementado el *Fondo Concursable para la Innovación en Docencia Universitaria* con el fin de incentivar a los profesores en la incorporación de prácticas innovadoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Desde el enfoque de innovación como un medio para el aprendizaje, se entiende por innovación el proceso de cambio intencional, organizado, deliberado y multidimensional, que parte de una reflexión individual y colectiva de las prácticas educativas, y cuyo objetivo principal es intervenir en una realidad existente para mejorarla. Es decir, la innovación educativa puede definirse como toda adaptación pedagógica o formativa que potencie o mejore los aprendizajes de los estudiantes.



El propósito de la innovación educativa es alterar la realidad modificando concepciones, actitudes, métodos e intervenciones, para así mejorar o transformar los procesos de enseñanza-aprendizaje (Ramírez y Valenzuela, 2017).

Desde esta perspectiva, se pretende relacionar la innovación con el desarrollo profesional docente. Esto enriquece el propio pensamiento pedagógico del docente y el mejoramiento de sus competencias didácticas, de manera tal que el docente pueda utilizar el conocimiento proveniente de la investigación, de las experiencias innovadoras realizadas en otras instituciones, y la propia experiencia reflexiva.

Básicamente, se busca implementar la estrategia de *la indagación en la acción*. Esta se conoce con distintas denominaciones, como acción investigación, Indagación en la práctica docente y acción investigadora del profesor. En esencia, consiste en hacer objeto de indagación la propia acción docente: el profesor actúa como investigador de su propia experiencia docente.

Se puede utilizar esta estrategia innovadora en forma autónoma o en equipo en el ejercicio de las propias actuaciones docentes cotidianas. Se trata de adoptar una actitud de curiosidad respecto de lo que se hace, cómo se hace y los resultados de tales quehaceres, analizando aciertos y errores. La propia experiencia docente cotidiana se constituye en foco de análisis y reflexión (Rivas 2010).

En esta línea, el vicerrectorado académico busca impulsar cambios vinculados al diseño didáctico de los cursos, los propósitos de enseñanza y aprendizaje, las estrategias de evaluación de los aprendizajes, los medios y materiales didácticos, los roles del docente y el estudiante, el clima de aula, entre otros aspectos que los profesores consideren como áreas de intervención. Asimismo, se considera la importancia de la integración entre la innovación en la docencia universitaria y los componentes del proceso educativo de la Universidad, tales como el Plan Estratégico Institucional y el Modelo Educativo.

B.1. Fondo concursable para la Innovación en la Docencia Universitaria:

Proyecto de innovación personal

Objetivo

Promover la innovación en docencia universitaria en la UNPRG, a través de la implementación de proyectos sostenibles que favorezcan el desarrollo de las competencias genéricas y específicas de los estudiantes de pregrado en nuestra universidad.

Beneficiarios



Aplica a todos los docentes ordinarios sin tener en cuenta la categoría docente.

Tipo de reconocimiento

El reconocimiento que se otorga es de tipo pecuniario a través de fondos concursables para cuyo caso se deben elaborar las bases respectivas.

Requisitos de participación

- ✓ Los profesores que participen, independientemente de las categorías, deben tener un buen desempeño docente (categoría excelente) de acuerdo con la encuesta de los estudiantes, de los dos últimos semestres.
- ✓ Los profesores deberán contar con carga lectiva, en el curso objeto de la innovación, durante el periodo de aplicación del proyecto.
- ✓ Los profesores no deben contar con informes pendientes en proyectos avalados por la Universidad.

Características de los proyectos:

- ✓ Debe ser sostenible en el tiempo con los recursos desarrollados y, de preferencia, poder ser transferible a otros cursos o especialidades.
- ✓ Debe articularse con algún objetivo del Plan Estratégico Institucional UNPRG.
- ✓ Tendrá una duración máxima de dos semestres académicos.

Criterios de evaluación

Para la escogencia de la mejor idea innovadora, el comité de evaluación tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- Originalidad del proyecto de innovación.
- Pertinencia del proyecto de innovación.
- Intencionalidad del proyecto de innovación.
- Contexto del proyecto de innovación.
- Vinculación del proyecto con los lineamientos de la universidad.
- Resultados del proyecto de innovación.
- Organización de las actividades.
- Evaluación y monitoreo del proyecto de innovación.
- Sostenibilidad del proyecto de innovación.

Comité evaluador

Se conformará un comité de expertos integrado por el vicerrector académico o su representante, el vicerrector de investigación o su representante, y dos (2) profesores(as) especialistas en docencia universitaria con grado de doctor.

Este comité realizará la evaluación de cada uno de los proyectos presentados, en base a los criterios de evaluación previamente señalados.



B.2. Fondo concursable para la Innovación en la Docencia Universitaria: Proyecto de innovación en equipo.

Objetivo

Promover la innovación en docencia universitaria en la UNPRG, favoreciendo la implementación de procesos, estrategias de enseñanza-aprendizaje, materiales y recursos educativos que puedan ser utilizados por profesores y estudiantes de la universidad, contribuyendo al desarrollo de las competencias genéricas y específicas que deben lograr los estudiantes.

Beneficiarios

Equipo de trabajo docente, por proyecto de Investigación, previo cumplimiento de los requisitos. Conformado por un máximo de 4 profesores, cuyo coordinador debe ser un profesor ordinario con dedicación a Tiempo Completo (TC).

Requisitos de participación

- ✓ Los profesores que participen, independientemente de las categorías, deben tener un buen desempeño docente (categoría excelente) de acuerdo con la encuesta de los estudiantes, de los dos últimos semestres.
- ✓ Los coordinadores asignados en cada uno de los proyectos serán los responsables de la inscripción, presentación y cumplimiento de los compromisos del proyecto de innovación. En todos los casos, los profesores deben haber desarrollado la docencia en el curso a innovar, por lo menos, durante dos semestres en los últimos dos años.
- ✓ Los profesores deberán contar con carga lectiva, en el curso objeto de la innovación, durante el periodo de aplicación del proyecto.

Tipo de reconocimiento

El reconocimiento que se otorga es de tipo pecuniario a través de fondos concursables para cuyo caso se deben elaborar las bases respectivas.

Requisitos para la postulación

Para optar por este premio, se podrán postular aquellos Equipos de trabajo cuyos integrantes cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Vinculación laboral de todos los integrantes del grupo de por lo menos dos (2) años continuos con la Universidad.



- ✓ Acreditar todos los integrantes del grupo evaluación del desempeño docente en el rango de excelente, en la evaluación del último semestre académico.
- ✓ No haber sido sancionado ningún miembro del grupo con memorandos de llamados de atención por lo menos durante el año en curso ni el inmediatamente anterior.
- ✓ Los grupos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito los resultados del proyecto, el logro de los objetivos previstos o estudio de investigación.

Características de los proyectos:

- ✓ Debe ser sostenible en el tiempo con los recursos desarrollados y, de preferencia, poder ser transferible a otros cursos o especialidades.
- ✓ Debe articularse con algún objetivo del Plan Estratégico Institucional UNPRG.
- ✓ Tendrá una duración máxima de dos semestres académicos.

Criterios de evaluación

- Originalidad del proyecto de innovación.
- Pertinencia del proyecto de innovación.
- Intencionalidad del proyecto de innovación.
- Contexto del proyecto de innovación.
- Vinculación del proyecto con los lineamientos de la universidad.
- Resultados del proyecto de innovación.
- Organización de las actividades.
- Evaluación y monitoreo del proyecto de innovación.
- Sostenibilidad del proyecto de innovación.

Comité evaluador

Se conformará un comité de expertos integrado por el vicerrector académico o su representante, el vicerrector de investigación o su representante, y dos (2) profesores(as) especialistas en docencia universitaria con grado de doctor. Este comité realizará la evaluación de cada uno de los proyectos presentados, en base a los criterios de evaluación previamente señalados.

C. ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO

C.1. Docente ordinario

Es el profesional encargado de realizar el proceso enseñanza-aprendizaje en aula, operativizando el currículo, a partir del instrumento de gestión microcurricular llamado sílabo, y tomando en cuenta el alineamiento constructivo, y los diferentes enfoques



propuestos por el modelo educativo. Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde. (art. 184, Estatuto UNPPRG). Los docentes se adscriben a la siguiente tipología:

- Docentes ordinarios: principales, asociados y auxiliares.
- Docentes extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.
- Docentes contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

- A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.
- A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.
- A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales. (art. 196, Estatuto UNPRG).

C.2. Docente investigador

Según el artículo 203 del Estatuto, el docente investigador es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación. Es designado en razón de su excelencia académica. Su carga lectiva será de un (1) curso por año. Tiene una bonificación especial del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes totales. Está sujeto al régimen especial que la universidad determine en cada caso. El Vicerrectorado de Investigación evalúa cada dos años, la producción de los docentes, para su permanencia como investigador; en el marco de los estándares del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (art. 204, Estatuto UNPRG).

C.3. Docente Directivo

Los docentes pueden asumir las direcciones de carácter académico que la ley y el estatuto de la universidad señalan:

Decano. El artículo 32 del Estatuto UNPRG señala que el Decano es la máxima autoridad de gobierno de la Facultad, representa a la Facultad ante el Consejo Universitario y la Asamblea Universitaria conforme lo dispone la presente Ley. Es



elegido por un periodo de cuatro (4) años y no hay reelección inmediata. El Decano es elegido mediante votación universal, obligatoria, directa y secreta por todos los docentes ordinarios y estudiantes matriculados de la Facultad, con el mismo procedimiento para la elección del Rector y los Vicerrectores establecido en la Ley Universitaria (art. 35, Estatuto UNPRG).

Son requisitos para ser Decano:

- Ser ciudadano en ejercicio.
- Ser docente en la categoría de principal en el Perú o en el extranjero, con no menos de tres (3) años en la categoría.
- Tener grado de Doctor o Maestro en su especialidad, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales. Se exceptúa de este requisito, a los docentes en la especialidad de artes, de reconocido prestigio nacional o internacional.
- No haber sido condenado por delito doloso con sentencia de autoridad de cosa juzgada.
- No estar consignado en el registro nacional de sanciones de destitución y despido.
- No estar consignado en el registro de deudores alimentarios morosos, ni tener pendiente de pago una reparación civil impuesta por una condena ya cumplida. (art. 33, Estatuto UNPRG).

Director de Escuela. La Escuela Profesional es la organización encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de dirigir su aplicación, para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente. El artículo 60 del Estatuto UNPRG señala que Las Escuelas Profesionales están dirigidas por un director de Escuela, designado por el Decano entre los docentes principales de la Facultad con doctorado en la especialidad correspondiente a la Escuela de la que será director.

Director de Departamento. Los Departamentos Académicos son unidades de servicio académico que reúnen a los docentes de disciplinas afines con la finalidad de estudiar, investigar y actualizar contenidos, mejorar estrategias pedagógicas y preparar los sílabos por cursos o materias, a requerimiento de las Escuelas Profesionales. Cada Departamento se integra a una Facultad sin perjuicio de su función de brindar servicios a otras Facultades. El artículo 54 del Estatuto UNPRG señala que el Departamento Académico está dirigido por un director, elegido entre los docentes principales por los



docentes ordinarios pertenecientes al Departamento de la Facultad correspondiente. Puede ser reelegido solo por un periodo inmediato adicional.

C.4. Docente extraordinario

Conforme a lo dispuesto en la Ley 30220, artículo 80.2 y el Estatuto, artículo 185 modificado por la resolución 013-2021-AU, son docentes extraordinarios: Los Honoris causa, los docentes expertos, los eméritos, los visitantes y los investigadores.

El artículo 8 del reglamento de selección de profesores extraordinarios señala que el docente extraordinario en la modalidad de Experto, es aquel que ha cumplido labores de enseñanza, investigación, extensión y proyección social, de calidad, y pasa a una condición académica laboral excepcional por haber cumplido la edad límite para el ejercicio de la docencia ordinaria, es decir tener 75 años de edad.

Asimismo, el artículo 9 del mismo reglamento especifica los requisitos para el reconocimiento de Docente Extraordinario Experto:

- a) Ser docente asociado o principal.
- b) Tener 75 años a más.
- c) Poseer grado de Doctor.
- d) Aprobar los méritos académicos y científicos debidamente acreditados.
- e) Un Certificado Médico expedido por un neurólogo con no menos de tres meses de antigüedad que acredite sus buenas condiciones físicas y mentales.
- f) Informe escalofonario de su actividad en la Universidad.

El artículo 11 de dicho reglamento pautaliza que para el reconocimiento de Docente Experto, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a. Presentación de solicitud, por parte del docente interesado al departamento académico. En dicha solicitud debe estar adjuntada la hoja de vida del docente y los requisitos establecidos en el artículo 9.
- b. El departamento académico recepciona y eleva a la Comisión de Evaluación de la Facultad.
- c. El resultado de la evaluación se eleva al Consejo de Facultad, para que apruebe los resultados.
- d. El decano eleva los resultados a la Comisión Central Evaluadora para su evaluación y verificación correspondiente.
- e. Validada u opinada favorablemente la propuesta por la Comisión Central Evaluadora, se elevará a Consejo Universitario.



f. El Consejo Universitario aprobará y emitirá la resolución correspondiente.

D. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

El fortalecimiento de las capacidades docentes asegura el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; con el propósito de garantizar la prestación de un servicio formativo de calidad en concordancia con las demandas y exigencias de la sociedad. Para ello se han previsto las siguientes estrategias.

D.1. PASANTÍAS

Es el cumplimiento de un programa de formación o perfeccionamiento, orientado a facilitar el encuentro entre docentes de áreas afines, cuyo contenido será elaborado de común acuerdo entre las unidades académicas demandante y receptora de las universidades correspondientes, por un lapso de tiempo no menor de un mes.

Objetivo

Fortalecer las competencias investigativas de los docentes, a fin de que contribuyan a una adecuada gestión de la investigación en la UNPRG, mediante la elaboración de trabajos y programas conjuntos.

Tipos de pasantías

➤ Pasantías de ingreso

El Vicerrectorado de Investigación convoca a las Unidades de Investigación de las distintas Facultades a presentar sus propuestas de investigación que deben ser consideradas como pasantías. Esta responde a las líneas de investigación, para lo cual debe asegurar el financiamiento respectivo de acuerdo a sus metas presupuestales. Las unidades de investigación convocan a sus docentes a desarrollar un plan de investigación para ser considerada en la convocatoria del Vicerrectorado de Investigación, las unidades buscan asegurar el financiamiento acorde a sus metas presupuestales, igualmente, ellas definen los requisitos que se considerarán. El Programa de Pasantía define tres líneas importantes en él: aspectos académicos(docencia), de investigación y de gestión académica. Cada uno de estos aspectos guarda relación con las siguientes actividades de trabajo:

- ✓ **Enseñanza:** docencia y contenido de los cursos que se dictan en el pregrado.



El profesor encargado le enseñará al pasante la metodología que emplea para llevar a cabo el curso, lo guiará en el diseño y uso del material de enseñanza empleado y la bibliografía consultada. El pasante adquirirá una experiencia de docencia en la UNPRG, la que podrá ser procesada y adaptada en la universidad de origen. Desarrolla las siguientes actividades:

- ✓ Dictado conjunto en clase u apoyo.
- ✓ Diseño y elaboración de material de clase.
- ✓ Elaboración de exámenes y prácticas.
- ✓ Diseño de talleres complementarios para reforzar lo aprendido en clase.
- ✓ Evaluación del aprendizaje.
- ✓ Enseñanza para el uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en clase.
- ✓ **Investigación**

En el ámbito de la investigación, el profesor podrá guiar al pasante en la investigación de un tema de interés para su unidad académica, el cual podría ser trabajado de manera conjunta hasta lograr su publicación conjunta. Desarrolla las siguientes actividades:

- ✓ Presentación de proyecto de investigación.
- ✓ Ejecución de la investigación por etapas.
- ✓ publicación conjunta de artículos.
- ✓ **Gestión universitaria**

Relacionado con el diseño o modernización de los programas académicos de pregrado.

Desarrolla las siguientes actividades:

- ✓ Reuniones con los coordinadores de especialidad para analizar el actual plan de estudios de los cursos del pregrado en la universidad de origen y realizar estudios comparativos.
- ✓ Elaboración de un informe por parte del pasante que incluya un diagnóstico de los cursos de pregrado y una propuesta para su actualización, modernización y aplicación en la universidad de origen.

➤ Pasantías de salida

El Vicerrectorado de Investigación publica la convocatoria de las pasantías ofertadas mediante convenios institucionales. Los docentes deberán postular adjuntando la documentación requerida y cumpliendo los requisitos establecidos. El vicerrectorado de Investigación y Unidades de Investigación evalúan y publican los resultados de los beneficiarios. Se considera que los docentes sólo podrán realizar hasta un máximo de



1(una) pasantía anual, debido a que debe existir la oportunidad para que la mayoría de docentes puedan participar de la movilidad. Las actividades de la pasantía, registradas en el plan de trabajo, deben guardar relación con la actividad del docente en la universidad.

D.2. ACTIVIDADES COOPERATIVAS INTERUNIVERSITARIAS

Objetivo

Fortalecer las competencias pedagógicas-didácticas que contribuya a una adecuada Gestión de los Procesos de Enseñanza Aprendizaje a nivel de educación superior universitaria permitiendo la elaboración de trabajos y programas conjuntos de docencia.

Modalidades de las Actividades Cooperativas Interuniversitarias

Se operativiza mediante dos vías: a) De ingreso: permite recibir docentes de otras universidades y b) de salida, propicia la salida de docentes la UNPRG a otras universidades.

De ingreso

- ✓ El Vicerrectorado Académico convoca a las Escuelas Profesionales y Departamentos de las distintas Facultades a presentar sus propuestas de clases cooperativas que deben ser consideradas. Esta responde a las líneas de docencia, para lo cual debe asegurar el financiamiento respectivo de acuerdo a sus metas presupuestales.
- ✓ Los Departamentos Académicos convocan a sus docentes a desarrollar un plan de clases cooperativas para ser considerada en la convocatoria, las unidades buscan asegurar el financiamiento acorde a sus metas presupuestales, igualmente ellas definen los requisitos que se consideraran.
- ✓ El Departamento Académico nombra una Comisión encargada de evaluar las propuestas y define las clases cooperativas que serán consideradas para el año o semestre académicos.
- ✓ Cerrada la convocatoria el Departamento Académico y la comisión responsable evalúan y seleccionan a los docentes foráneos que realizarán las clases cooperativas.

De salida

- ✓ El Vice Rectorado Académico publica la convocatoria de las clases cooperativas ofertadas mediante convenios institucionales.



- ✓ El docente presenta la solicitud de postulación adjuntando la documentación requerida y cumpliendo los requisitos establecidos.
- ✓ Vicerrectorado Académico y Departamentos Académicos evalúan las solicitudes presentadas, se considera que los docentes sólo podrán realizar hasta un máximo de 1(una) experiencia de clase cooperativa por año académico, debido a que debe existir la oportunidad para que la mayoría de docentes puedan participar de la movilidad
- ✓ Una vez verificado los documentos, coordinado con las unidades involucradas y aceptado los términos de la clase cooperativa, el docente solicitante podrá realizarla.

Criterios de Selección

- ✓ Ser docente ordinario a tiempo completo o a dedicación exclusiva
- ✓ Contar con 2 años mínimos de permanencia en la UNPRG
- ✓ Haber obtenido en la evaluación del Desempeño Docente de los últimos 4 semestres, la calificación de Nivel de Desempeño Excelente, evidenciado por informe de Dirección de escuela
- ✓ Haber participado en trabajos de Proyección social en los últimos dos años

D.3. PARTICIPACIÓN DOCENTES EN CONGRESOS ACADÉMICOS

Objetivo

Promover la actualización de los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mediante la participación en Congresos académicos.

De la participación

Los docentes pueden participar en eventos académicos en calidad de: asistente, organizador o ponente. Los congresos pueden ser:

- ✓ Congresos Científicos. Aquellos en los que se tratan todo tipo de avances o novedades en el campo de la investigación de las ciencias sociales o naturales.
- ✓ Congresos profesionales. Son aquellos en los que se tratan distintos aspectos relacionados con el mundo de una profesión en particular.
- ✓ Congresos Culturales y artísticos. Son aquellos que suelen tratar disciplinas de la cultura y las artes.
- ✓ Congresos Tecnológicos. De forma genérica, tratan de los avances y novedades que se dan en los campos de la tecnología, en cualquiera de sus especialidades: medicina, informática, ingeniería, etc.



Criterios de selección

- ✓ Ser docente ordinario a tiempo completo o a dedicación exclusiva.
- ✓ Contar con 2 años mínimos de permanencia en la UNPRG.
- ✓ Haber obtenido en la evaluación del Desempeño Docente de los últimos 4 semestres, la calificación de Nivel de Desempeño Excelente o Competente, evidenciado por informe de Dirección de escuela.
- ✓ Haber participado en trabajos de Proyección social en los últimos dos años.
- ✓ Haber cumplido con la presentación de la documentación académica requerida en cada semestre académico.

D.4. ACTUALIZACIÓN DOCENTE

Objetivo

Promover la actualización de los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en docencia, investigación, gestión, y responsabilidad social, contribuyendo a desarrollar las competencias necesarias exigidas por el Perfil Docente.

Criterios de Selección

Ser docente ordinario o contratado a tiempo completo o a dedicación exclusiva.

De la participación

Los docentes contratados o nombrados pueden participar en experiencias de actualización docente que por su temporalidad y modalidad pueden ser:

- ✓ Conferencias
- ✓ Seminarios
- ✓ Cursos
- ✓ Talleres
- ✓ Diplomados



REFERENCIAS

Ley Universitaria 30220 (9 de julio de 2014). Diario Oficial El Peruano No. 527213.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220>

MINEDU (25 de setiembre de 2015) Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria. Decreto Supremo 016-2015-MINEDU.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118310-016-2015-minedu>

MINEDU (2020). Disposiciones para la implementación del sistema integrado de información de la educación superior universitaria (SIIESU). Resolución Ministerial 422-2020-MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1292877-422-2020-minedu>

Ramírez, M. S. y Valenzuela, J. R., eds. (2017). *Innovación educativa. Investigación, formación, vinculación y visibilidad*. Síntesis.

Rivas, M. (2010). *Innovación educativa. Teoría, procesos y estrategias*. Síntesis.

UNESCO (2019). *La formación docente en servicio en el Perú. Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. Anexo 2.

UNPRG (23 de setiembre de 2021). *Reglamento de evaluación de desempeño, promoción y ratificación docente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Resolución 400-2021-CU.



ANEXOS

ANEXO 01 a

FORMATO DE ACTA DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE SÍLABO

PRESENCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO



FACULTAD DE _____
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE

LOGO DE LA
FACULTAD

ACTA DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE SÍLABO 20__ - __

Art. N° 9 del Reglamento de Desempeño, Promoción y Ratificación Docente
Indicadores N° 01

PROGRAMA DE ESTUDIOS: ...

Asignatura: Código: ...

Aula: ...

Horario: ... Fecha:

Los estudiantes del curso a mi cargo fueron informados de los contenidos a ser desarrollados durante el presente semestre académico, de la metodología a ser empleada durante el desarrollo del mismo y del sistema de evaluación.

Habiéndose dado lectura del sílabo y explicado los puntos que no hubieran quedado del todo claros, los estudiantes procedieron a subscribir este documento dando fe de lo actuado.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO	FIRMA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Lambayeque, de de 20.....

Firma del docente responsable:

Nombre del docente responsable

Docente FACULTAD-UNPRG



ANEXO 01 b
FORMATO DE ACTA DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE SÍLABO
VIRTUAL



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE _____
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE

LOGO DE LA
FACULTAD

CONSTANCIA DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE SÍLABO 20____ - ____

Art. N° 9 del Reglamento de Desempeño, Promoción y Ratificación Docente
Indicadores N° 01

PROGRAMA DE ESTUDIOS:

Asignatura: ... Código: ... Modalidad: Virtual
Fecha:Horario:

Los estudiantes del curso a mi cargo fueron informados de los contenidos a ser desarrollados durante el presente semestre académico, de la metodología a ser empleada durante el desarrollo del mismo, y del sistema de evaluación. Habiéndose dado lectura del sílabo y explicado los puntos que no hubieran quedado del todo claros, los estudiantes procedieron a subscribir en el chat del aula virtual la socialización del sílabo dando fe de lo actuado. Puede verificarse en el siguiente enlace: <https://drive.google.com.....>.
A continuación, la relación de los estudiantes asistentes.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	

Lambayeque, de de 20....

Nombre del docente
Docente FACULTAD -UNPRG



ANEXO 02
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante de Ciclo, del Programa de Estudios _____, de la Facultad _____:

Es muy importante conocer vuestra opinión sobre el desempeño de los docentes asignados durante ciclo académico La información que proporcione servirá para mejorar el proceso formativo. Gracias por vuestra participación y veracidad al marcar.

Instrucciones: Coloque un aspa en el recuadro que considere más cercano al nivel del desempeño del docente en aula.

Nº	ITEMS	Curso	Curso 1				
		Docente					
		Nivel	1	2	3	4	5
1	Asiste puntualmente a clase.						
2	Es accesible en el horario de tutoría o asesoría.						
3	Presenta y discute el silabo con los estudiantes el primer día de clase.						
4	Toma en cuenta los saberes previos.						
5	Desarrolla los temas previstos en el silabo.						
6	Las sesiones de aprendizaje son planificadas y organizadas.						
7	Las explicaciones del docente, se ajustan al nivel de conocimiento de los estudiantes.						
8	Se desarrollan las clases en orden y con claridad.						
9	Motiva la participación del estudiante.						
10	Muestra dominio de los contenidos del curso.						
11	Usa diferentes estrategias didácticas.						
12	La relación docente-estudiante es horizontal y cordial.						
13	Motiva la búsqueda de información.						
14	Da a conocer los criterios con los que evalúa su aprendizaje.						
15	Brinda la posibilidad de conocer y corregir los resultados de las evaluaciones.						
16	El nivel exigido en las evaluaciones, se corresponde con el desarrollado en clase.						
17	Los procedimientos de evaluación son los más adecuados.						
18	Da a conocer los resultados de tus evaluaciones.						
19	Se muestra interesado en el aprendizaje de los estudiantes.						
20	Cumple con el desarrollo de sus horas de clase.						
TOTAL							
CALIFICACIÓN PONDERADA DEL INDICADOR 3 (Total / 33.33)							

* Consideré lo siguiente

1 → Deficiente	2 → Regular	3 → Bueno	4 → Muy bueno	5 → Excelente
----------------	-------------	-----------	---------------	---------------

Vº Bº Director de Escuela

Vº Bº Miembro Vº Bº Miembro

ANEXO 03

**FICHA DE VISITA INOPINADA A SESIÓN DE APRENDIZAJE
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO**

FICHA DE VISITA INOPINADA AL DOCENTE

(Indicador IV: Resultado de la visita inopinada de evaluación a las sesiones de aprendizaje)

DATOS INFORMATIVOS:

FACULTAD: ESCUELA PROFESIONAL:

APELLIDOS Y NOMBRES: _____ **ESCUELA PROFESIONAL:** _____

ASIGNATURA: **CÓDIGO:** **CICLO:** **AMBIENTE:**

ASIGNATURA: _____ **CÓDIGO:** _____ **CICLO:** _____ **AMBIENTE:** _____

TEMA PROGRAMADO EN EL SÍLABO: _____ **Nº SESIÓN:** _____

FECHA: _____ HORARIO: _____ N° SESIÓN: _____

OBSERVACIONES:

[Mehr anzeigen](#)