



# UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## RECTORADO

**RESOLUCIÓN N° 184-2020-CU**  
Lambayeque, 05 de setiembre del 2020

### VISTO:

El oficio N° 279-2020-VIRTUAL-VRACAD, emitido por el Vicerrectorado Académico (Expediente N° 3008-2020-SG-UNPRG);

### CONSIDERANDO

Que, con Oficio N°279-2020-VIRTUAL-VRACAD, el Vicerrector Académico, remite la versión 3.0 del Reglamento de Selección, Evaluación del Desempeño y Ratificación de los Docentes, la misma que considera los aportes manifestados en el Consejo universitario desarrollado en fecha 02 de setiembre del año en curso, a efectos de que se proceda a emitir la correspondiente resolución, con lo cual se superan las observaciones realizadas por la SUNEDU al indicador 41;

Que, los miembros de Consejo Universitario, en sesión ordinaria de fecha 02 de setiembre del 2020, acordaron aprobar la versión 3.0 del Reglamento de Selección, Evaluación del Desempeño y Ratificación de los Docentes;

Que, la visación del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, en la presente resolución, constituye el respaldo legal para la decisión del Rector en los términos consignados;

En uso de las atribuciones que confiere al Rector, el Art. 62° de la Ley Universitaria N° 30220 y el Art. 40° del Estatuto de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- Aprobar la versión 3.0 DEL REGLAMENTO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y RATIFICACIÓN DE LOS DOCENTES**, que en 17 folios forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2°.- Dar a conocer la presente resolución**, al Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Oficina General de Calidad Universitaria, Órgano de Control Institucional, demás instancias correspondientes.


REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



**Msc. ELMER LLUEN CUMPA**  
Secretario General

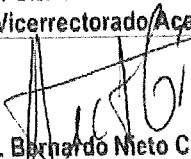

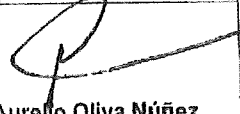


**Dr. JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Rector

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 1 de 17</b>

**REGLAMENTO DE SELECCIÓN,  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y  
RATIFICACIÓN DE LOS DOCENTES**  
  
**RESOLUCIÓN N° 184-2020-CU**

Lambayeque, Perú, 2020


<b>FUENTE/ELABORACIÓN: Vicerrectorado Académico</b>	<b>REVISADO POR: Comisión de Licenciamiento</b>	<b>APROBADO POR: Consejo Universitario</b>
 <b>Dr. Bernardo Nieto Castellanos</b> Vicerrector Académico	 <b>Dr. Walter Campos Ugaz</b> Presidente	 <b>Dr. Jorge Aurelio Oliva Núñez</b> Rector

**ÍNDICE**

<b>TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I: OBJETIVO Y BASE LEGAL</b>	<b>3</b>
<b>TÍTULO II: DE LA ADMISIÓN A LA CARRERA DOCENTE</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II: GENERALIDADES DE LA SELECCIÓN DOCENTE</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL CONCURSO</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO IV: REQUISITOS</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO V: EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO VI: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONTRATACIÓN POR EXCEPCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO VIII: CONTRATACIÓN POR DESABASTECIMIENTO</b>	<b>8</b>
<b>TÍTULO III: DE LA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO IX: RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO X: DEL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR AL DOCENTE</b>	<b>10</b>
<b>TÍTULO IV: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO XI: PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO XII. PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO XIII: DE LA VISITA INOPINADA A LAS SESIONES DE APRENDIZAJE</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO XIV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>13</b>
<b>ANEXO 1: TABLA DE CALIFICACIÓN DE MÉRITOS DEL CONCURSO DOCENTE</b>	<b>14</b>
<b>ANEXO 2: TABLA DE CALIFICACIÓN DE LA FASE DE OPOSICIÓN DEL CONCURSO DOCENTE</b>	<b>15</b>
<b>ANEXO 3: TABLA DE CALIFICACIÓN DE MÉRITOS PARA RATIFICACIÓN Y ASCENSO DE DOCENTE</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO 4: LISTA DE VERIFICACION DEL DESARROLLO DE LA SESION DE APRENDIZAJE</b>	<b>17</b>

*Zm*



 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 3 de 17</b>

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I: OBJETIVO Y BASE LEGAL**

**Artículo 1º.** El presente Reglamento, norma los procedimientos para la evaluación del desempeño docente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, que comprende la selección, promoción, ratificación y evaluación de la actividad del docente universitario, para contar con el potencial humano competente, que contribuya a cumplir con los fines de la universidad.

**Artículo 2º.** Este reglamento se sustenta en las siguientes normas:

- a. Ley Universitaria N° 302020
- b. Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444
- c. Estatuto de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- d. Reglamento General de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- e. Decreto Supremo 418 – 2017- EF

**Artículo 3º.** La evaluación del desempeño docente está centrada en las funciones de los docentes universitarios: la investigación, el mejoramiento continuo de la enseñanza, la vinculación con el medio, la tutoría y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

**Artículo 4º.** El proceso de evaluación alcanza a los docentes ordinarios y contratados.

- a. Docentes ordinarios: en la categoría de principal, asociado y auxiliar.
- b. Docentes contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato, que acceden por concurso de méritos y oposición.

**TÍTULO II  
DE LA ADMISIÓN A LA CARRERA DOCENTE**

**CAPÍTULO II: GENERALIDADES DE LA SELECCIÓN DOCENTE**

**Artículo 5º.** Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario o contratado se debe poseer:

- a. El título profesional.
- b. El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- c. El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.
- d. El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

**Artículo 6º.** Son considerados Docentes Extraordinarios: Los docentes Eméritos, Honorarios y similares dignidades contempladas en los reglamentos (s) específico (s). No podrán superar el (10%) del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre académico y no podrán ocupar cargos administrativos. Pueden ejercer la docencia en el nivel de pregrado y posgrado dependiendo de las necesidades y requerimientos de la institución (Reglamento específico).

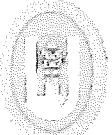
Son requisitos para ser reconocido como Profesor Extraordinario:

Profesor Emérito:

- a) Ser ex – de la UNPRG, habiendo ostentado la categoría de profesor principal.
- b) Haber ejercido con idoneidad la docencia y las demás actividades académicas previstas en el Estatuto de la UNPRG.
- c) Acreditar producción científica o cultural destacada.

Profesor Honorario:

- a) Ser docente o ex – docente de una universidad del país o del extranjero.
- b) Acreditar producción científica o cultural destacada.
- c) Ejercer transitoriamente la docencia en la UNPRG con proyección futura.

 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 4 de 17</b>

La edad máxima para que los docentes extraordinarios puedan ejercer la docencia sin ocupar cargo administrativo será de 75 años cumplidos (edad cumplida sin considerar meses o días adicionales). Pasada esa edad, solo pueden ejercer la docencia, bajo la condición de docente extraordinario, si cumple los requisitos estipulados en el reglamento específico.

**Artículo 7°.** La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos y oposición. Los requisitos para ser admitidos son:

- Poseer título profesional en la especialidad correspondiente al Departamento Académico en el que será adscrito.
- Poseer grado de Maestro en la categoría auxiliar y asociado, el grado de Doctor para la categoría Principal. La obtención del grado debe ser con estudios presenciales.
- Tener experiencia profesional mínimo de cinco años para la categoría auxiliar, diez años para la categoría asociados y 15 años para la categoría principal.
- No haber sido separado o expulsado del sistema universitario o de cualquier otra institución no universitaria pública o privada.
- No tener antecedentes penales y/o judiciales en calidad de cosa juzgada y/o consentida.

### CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL CONCURSO

**Artículo 8°.** En Consejo Universitario, se nombrará la Comisión Central, encargada de desarrollar el Concurso Público Docente, constituida por el Vicerrectorado Académico, quien la preside, dos decanos, un profesor principal y dos estudiantes representantes del Consejo Universitario.

**Artículo 9°.** La Comisión Central, tiene las siguientes atribuciones:

- Convocar a concurso público para proveer las plazas docentes requeridas.
- Aprobar los requisitos específicos para cada plaza, aprobados en la respectiva Asamblea de Departamento de cada Facultad, los mismos que serán incluidos en las Bases del Concurso elaboradas por la Comisión Central.
- Realizar la convocatoria, por lo menos un mes antes de iniciarse el ciclo académico y consta de dos fases: méritos y oposición. El cronograma en el que se desarrollará el proceso se publicará en el portal Web de la UNPRG.
- Solicitar la publicación de la convocatoria del concurso de plazas para docentes, ordinario o contratados, en un diario de circulación nacional y de mayor circulación regional, así como en la página Web de la UNPRG, el aviso indicará el cronograma de actividades del concurso; las plazas ofertadas; condición, el régimen de dedicación (en caso de nombramiento) o el tipo de contrato (de acuerdo a las normas del MEF) y los requisitos.
- Velar porque el proceso se realice con la máxima transparencia.
- Procesar la información para presentar la tabla general de ganadores del concurso, solicitando al Rectorado el nombramiento o contratación, según sea el caso, de los docentes que resulten ganadores.

**Artículo 10°.** En cada Consejo de Facultad, se nombrará al Jurado de Evaluación de Méritos y el Jurado de Evaluación de Oposición. El primero, estará integrada por el decano, quien lo preside, el director del Departamento Académico y el estudiante que ocupa el primer puesto en el orden del mérito del último año de estudio. El segundo, estará integrada por dos docentes del área a la que se postula y un estudiante del tercio superior del último año de estudio. Un docente o estudiante no puede ser jurado de oposición, en más de una misma plaza en una misma convocatoria a concurso, excepto que el número de docentes de la Escuela Profesional, no cubre el número de jurados requeridos.

**Artículo 11°.** Los docentes ordinarios que integran el jurado deben ser de la categoría Principal, sino alcanzan estos, se recurre a docentes asociados y si no alcanzan estos últimos se recurre a docentes auxiliares.


**Artículo 12°.** No pueden ser miembros de jurado calificador, quienes tuvieran relaciones de parentesco sanguíneo hasta el tercer grado entre sí y con alguno de los postulantes, o por afinidad hasta segundo grado.

**Artículo 13°.** El jurado funcionará con la totalidad de sus miembros. El día de su instalación por razones justificadas lo podrá hacer con la mayoría de los mismos. El jurado se declara en sesión permanente hasta el término de su labor en el concurso.

**Artículo 14°.** Son atribuciones del Jurado de Evaluación de Méritos:

*Zuf*



 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 5 de 17</b>

- Declarar aptos a los postulantes previa revisión de la documentación y verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria y las bases del concurso, debiendo publicar en un lugar visible la relación de los postulantes declarados aptos.
- Calificar los méritos de los postulantes de acuerdo a los criterios y puntaje establecido en el anexo 1.
- Publicar la relación de postulantes que pasan a la Evaluación de Oposición.
- Entregar al decanato, en un sobre lacrado, los resultados de la evaluación de méritos de cada uno de los postulantes.

**Artículo 15°.** Son atribuciones del Jurado de Evaluación de Oposición:

- Evaluar las competencias docentes de los postulantes mediante la calificación del silabo, la planificación de la sesión de clase y de la clase modelo, de acuerdo a los criterios y puntajes establecidos en el anexo 2.
- Remitir los expedientes y las actas correspondientes, al decanato con los resultados del concurso.

**Artículo 16°.** En el Consejo de Facultad, el decano, abrirá los sobres lacrados que contienen los resultados del jurado de méritos y oposición y se realizará la sumatoria de los puntajes, elaborándose el cuadro general con los resultados que obtuvo cada postulante. Estos resultados son aprobados por el Consejo de Facultad y lo elevarán a la Comisión Central del concurso, para luego de su revisión sean elevado a Consejo Universitario para que aprueben el nombramiento o contratación, según fuera el caso (Art.36.7 del Estatuto de la UNPRG).



#### **CAPÍTULO IV: REQUISITOS**

**Artículo 17°.** Las bases del concurso precisan la documentación requerida, los plazos, los requisitos para la inscripción de los postulantes y las condiciones laborales de cada plaza.

**Artículo 18°.** Para postular a una plaza, el interesado debe adquirir las bases y presentar un expediente con su currículum vitae documentado, debiendo acreditar cumplir con los requisitos exigidos para la plaza a la que postula. Todos los documentos deberán organizarse de acuerdo al orden establecido en el presente Reglamento.

**Artículo 19°.** Los documentos presentados en copia fotostática deben estar legalizados. Los diplomas de grados académicos y títulos profesionales, deberán estar autenticados por la universidad de origen o por notario público. Cuando se trate de grados académicos o títulos profesionales obtenidos en el extranjero, necesariamente estarán revalidados por la SUNEDU o por alguna universidad que está autorizada para hacerlo.



**Artículo 20°.** Dentro del plazo señalado en las bases, los postulantes deben presentar una solicitud de inscripción dirigida al Rector, adjuntando su expediente de acuerdo a lo indicado.

Carpeta "A", debe contener:

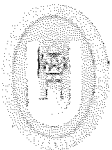
- Copia del recibo de pago por adquisición de las bases del concurso.
- Certificados de salud y de antecedentes judiciales y penales.
- Declaración jurada de no encontrarse en incompatibilidad legal ni laboral y de no haber sido destituido por sanción administrativa.
- Copia fotostática legalizada del DNI.
- Tres ejemplares, del silabo del curso de la plaza a la que postula y tres ejemplares del plan de clase, desarrollando de acuerdo al formato proporcionado por la universidad, en las bases del concurso.

Capeta "B" deberá contener el Currículo Vitae, organizarse en un anillado en el siguiente orden:

- Datos generales del postulante.
- Grados Académicos y Título Profesional.
- Participación en eventos científicos con no más de cinco años de antigüedad.
- Trabajos de investigación de no más de cinco años.
- Trabajos de proyección social o extensión universitaria de no más de cinco años.
- Productos que revelen su propiedad intelectual.
- Conocimiento de idiomas.
- Conocimiento de computación.
- Afiliación a instituciones de investigación u otras de carácter académica.
- Cargos directivos o apoyo administrativo.
- Distinciones Honoríficas (en función a la tabla de calificación).
- Experiencia profesional.

*Zus*



 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 6 de 17</b>

- m. Experiencia docente.
- n. Certificado de habilidad profesional, si corresponde.

**Artículo 21°.** El postulante debe inscribirse en la secretaria del decanato de cada Facultad, o en el lugar especificado para tal fin, entregando en un solo acto, la documentación requerida, debidamente foliada y ordenada. La persona autorizada para la recepción de la documentación, procederá a lacrar los documentos en presencia del postulante, entregándosele la constancia de recepción del expediente.

**Artículo 22°.** Vencido el plazo para la inscripción de postulantes indicando en las bases, no se aceptarán nuevas inscripciones. En la misma fecha, el secretario del Consejo de Facultad, levantará un acta de cierre de inscripción y publicará en un lugar visible de la Facultad y en la página Web de la UNPRG la relación de postulantes inscritos. Queda prohibido agregar documento alguno después de realizado este acto.

**Artículo 23°.** Instalado el jurado, el secretario de Consejo de Facultad, entregara al presidente de jurado de Méritos, el Acta de Cierre de Inscripción de postulantes, la relación de postulantes inscritos, y los expedientes correspondientes.



#### **CAPÍTULO V: EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN**

**Artículo 24°.** Constituyen elementos de evaluación para todos los postulantes:

- a. El currículum vitae.
- b. El sílabo.
- c. El plan de clase.
- d. Desarrollo de Clase Magistral.

*Zur*

**Artículo 25°.** El jurado de Merito, evalúa el currículum vitae, de conformidad con las normas y puntajes establecidas en la tabla de calificación (Anexo 1).

**Artículo 26°.** El puntaje mínimo que debe obtener un postulante en la evaluación de la hoja de vida es de 20 puntos para auxiliar; 30 puntos para asociado y 40 puntos para principal.



**Artículo 27°.** Solo los postulantes que acrediten las condiciones exigidas por la ley y las bases del concurso para la plaza a la que postulan, y que obtengan en la evaluación del currículum vitae, un puntaje igual o mayor al indicado en el artículo precedente, serán declarados "Aptos" y pasaran a la evaluación de Oposición.

**Artículo 28°.** El jurado de evaluación de oposición, publicará la relación de los postulantes aptos, indicando lugar, fecha, hora y tema para el desarrollo de la clase Magistral otorgándosele un plazo de 24 horas para su preparación.

**Artículo 29°.** El jurado de manera individual, evaluará el sílabo y el plan de sesión de clase, entregando los resultados al presidente del jurado, quien los colocará en un sobre y los lacrará para entregarlos al decanato. En Consejo de Facultad, se abrirán los sobres lacrados y se realizará el cuadro general de calificaciones.



**Artículo 30°.** La Clase Magistral, será pública y estará basada en un tema asignado por sorteo de uno de los sílabos presentados y tendrá una duración máxima de 30 minutos; al término de la exposición, el postulante, dispondrá de un plazo adicional de diez minutos para absolver las preguntas que le sean formuladas por el jurado. Durante su exposición, el postulante puede hacer uso de las ayudas audiovisuales que considere adecuadas.

**Artículo 31°.** La calificación máxima de la clase magistral es de veinte puntos que corresponde a los siguientes aspectos:

- a. Exposición de clase.
- b. Dominio del tema.
- c. Presentación y dominio del escenario.

**Artículo 32°.** El sílabo, tendrá un puntaje máximo de seis (6) puntos y el plan de clase de cuatro (4) puntos (Anexo 2).

### CAPÍTULO VI: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 33°.** En Consejo de Facultad se consolida las calificaciones obtenidas y elabora el cuadro de méritos respectivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE	PUNTAJE DE MERITO	PUNTAJE DE OPOSICION			PUNTAJE TOTAL
		1	2	3	

Nota:

1. Puntaje promedio obtenido de la evaluación del sílabo.
2. Puntaje promedio obtenido de la evaluación del plan de clase.
3. Puntaje promedio obtenido de la evaluación de la clase magistral.

El puntaje mínimo exigido para declarar ganador del concurso a un postulante es: para docente auxiliar, 30 puntos; asociado, 40 puntos y principal, 50 puntos.

**Artículo 34°.** Para declarar ganador a un postulante, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Cuando a una plaza en concurso se presenta solo un postulante, es declarado ganador si obtiene un puntaje igual o mayor que la puntuación mínima exigida en el artículo precedente.
- b. Cuando a una plaza en concurso se presenta más de un postulante, es declarado ganador aquel que obtenga el mayor puntaje por encima de la puntuación mínima correspondiente.
- c. En el caso que los postulantes hubieran alcanzado el mismo puntaje, la prioridad será adjudicada al que tuviera mayor grado académico, si persiste el empate se tomará en cuenta la calificación del currículum vitae y luego la calificación de la producción intelectual e investigación.
- d. En caso que ningún postulante a una plaza obtenga el puntaje mínimo se declarará la plaza desierta.

**Artículo 35°.** Terminado el proceso, la secretaria de Consejo de Facultad redactará el acta final, en triplicado, indicando la calificación obtenida por los postulantes en cada rubro y el cuadro de méritos correspondiente (precisar la categoría y dedicación, en caso de nombramiento; o el tipo de contrato); incluirá las actas de la fase de méritos y la de oposición y los expedientes de los postulantes que alcanzaron el puntaje requerido al presidente de la Comisión Central del Concurso.

**Artículo 36°.** El Secretario General de la universidad, publica en la fecha prevista en las bases del concurso, en la página WEB y en lugares apropiados dentro de la universidad, los resultados del concurso, indicando la calificación obtenida por los postulantes en cada rubro y el cuadro de méritos correspondiente.

**Artículo 37°.** A partir de la entrega de las actas y expedientes, y habiéndose aprobado el nombramiento o contrato, según corresponda, la Comisión Central se encargará de realizar los trámites correspondientes que genere el contrato o nombramiento, así mismo, será la encargada de atender las reclamaciones judiciales si las hubiera.

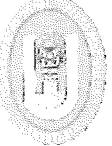
**Artículo 38°.** El postulante ganador de una plaza docente, está obligado a presentar los originales de los documentos que se solicite. De verificarse la presentación de certificados o documentos falsos, será descalificado sin perjuicio de la responsabilidad penal correspondiente, y se le declara ganador al postulante que sigue en orden de mérito en la plaza; si no hubiera otro postulante la plaza será declarada desierta.

**Artículo 39°.** La universidad inhabilitará para postular nuevamente a quienes incurran en lo señalado en el artículo anterior, independientemente de las acciones legales a que haya lugar o si el implicado fuera miembro de la comunidad universitaria (estudiante, administrativo o docente) será denunciado o sancionado con la separación temporal o definitiva de la universidad.

344





 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 8 de 17</b>

### CAPÍTULO VII: CONTRATACIÓN POR EXCEPCIÓN

**Artículo 40°.** La universidad está facultada a contratar docentes, previo acuerdo de la Asamblea de Departamento Académico, ratificada por su respectivo Consejo de Facultad, cumpliendo con las exigencias que norma el ingreso a la docencia universitaria de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento; por reemplazos temporales por licencias, vacaciones, incapacidad laboral debidamente justificada o ausencias temporales imprevistas debidamente comprobadas.

**Artículo 41°.** Aprobada la necesidad de contrato por excepción en Consejo de Facultad, el director del Departamento Académico respectivo, enviará al decanato, el expediente (contiene documentos que acrediten que cumple con lo establecido en el Art. 7 de este reglamento y su currículum vitae) del docente al que se contratará. El decano al revisar el expediente y comprobar que se cumpla con los requisitos planteados en el artículo 7 del presente reglamento, lo enviará al Vicerrectorado Académico, para que inicie el trámite para su contratación.

### CAPÍTULO VIII: CONTRATACIÓN POR DESABASTECIMIENTO

**Artículo 42°.** Cuando la plaza se ha declarado desierta, la universidad está facultada a contratar por invitación a docentes que cumplan con los requisitos exigidos en el presente reglamento a excepción del grado académico de Maestro.

**Artículo 43°.** El director de Departamento Académico respectivo, enviará al decanato el expediente (contiene documentos que acrediten que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 7, a excepción del grado de maestro y su currículum vitae) del docente que se le contratará por desabastecimiento. El decano revisará y comprobará que el expediente cumpla con lo planteado, elevándolo al Vicerrectorado Académico, para que inicie el trámite para su contratación para el ciclo académico correspondiente.

314



### TÍTULO III: DE LA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y EL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

#### CAPÍTULO IX: RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

**Artículo 44°.** Según el régimen de dedicación a la universidad los docentes pueden ser:

- A Dedicación Exclusiva, cuando el docente tiene como una actividad remunerada la que presta la universidad.
- A tiempo Completo, cuando el docente dedica su tiempo a las tareas académicas, administrativas o de gobierno en la universidad, durante un tiempo correspondiente a la jornada legal de trabajo (40 horas semanales), en el horario fijado por la universidad
- A Tiempo Parcial, cuando el docente se dedica a las tareas académicas un tiempo menor de 40 horas semanales.



**Artículo 45°.** Para ser promovido como docente asociado se requiere como mínimo:

- Poseer título profesional en la especialidad correspondiente al Departamento Académico en el que está adscrito.
- Poseer grado de Maestro con estudios presenciales.
- Haber sido nombrado previamente como docente auxiliar.

Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional (Art. 83.2 de la Ley Universitaria 30220).



**Artículo 46°.** Para ser promovido como docente principal se requiere como mínimo:

- Poseer título profesional en la especialidad correspondiente al Departamento Académico en el que está adscrito.
- Poseer grado de Doctor con estudios presenciales.
- Haber sido nombrado antes como docente asociado.

Por excepción podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional (Art. 83.1 de la Ley Universitaria 30220).

**Artículo 47°.** El periodo para ascenso de los docentes ordinarios, es de tres (3) años para los docentes auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al término del vencimiento de dicho periodo, los docentes son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos que incluya: producción académica, científica, proyección social, desempeño docente y capacitación que contribuye al desarrollo de su función docente.

**Artículo 48°.** La promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y disponibilidad presupuestal. La Oficina General de Planificación y Presupuesto es la responsable de presupuestarla y la Oficina General de Recursos Humanos es la responsable de la programación.

**Artículo 49°.** El docente, transcurrido el tiempo establecido para su permanencia en su categoría está obligado a solicitar su evaluación para ratificación o ascenso; presentando un oficio acompañado de su currículum vitae actualizado a la Dirección del Departamento Académico.

**Artículo 50°.** El Consejo Universitario, anualmente nombrará una comisión central para ascenso o ratificación, conformada por el Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación y el director de la Oficina General de Recursos Humanos, quienes por lo menos semestralmente, conducirán la evaluación de méritos del docente, que soliciten participar en el proceso de ascenso o ratificación.

**Artículo 51°.** Son atribuciones y obligaciones de la Comisión Central para ascenso y ratificación:

- Convocar por lo menos semestralmente a los miembros de la Comisión de Evaluación de Méritos de cada facultad, para coordinar sobre el proceso de evaluación docente para ascenso o ratificación.
- Gestionar que se presupuesten anualmente las plazas necesarias para el proceso de ascenso.
- Velar por la transparencia del proceso de evaluación docente.
- Elaborar el cuadro final del proceso de resultado de evaluación de docentes de todas las facultades y elevarlo a Consejo Universitario para su ratificación.
- Aclarar las demandas de los docentes que no están satisfechos con los resultados.



344

**Artículo 52°.** En cada Facultad, se constituirá la Comisión de Evaluación de Méritos, conformada por los directores de: Escuela Académico Profesional, Departamento Académico Profesional, Unidad de Investigación, el docente de mayor precedencia de la Facultad, que no ocupe ninguna dirección antes citada y un estudiante del tercio superior del último año.



**Artículo 53°.** Son atribuciones y obligaciones de la Comisión de Evaluación de Méritos:

- Solicitar y recibir los informes de: Escuela Académico Profesional, Unidad de Investigación, Departamento Académico y de la Oficina Central de Personal.
- Evaluar a los docentes sujetándose estrictamente a las disposiciones, rubros y puntajes establecidos en el presente Reglamento (Anexo 3).
- Enviar los resultados en el tiempo establecido, a la Comisión Central.
- Absolver las consultas formuladas por los docentes, durante el proceso de evaluación.



**Artículo 54°.** La evaluación de méritos del docente para ratificación y ascenso comprende:

- Actividad de investigación científica: investigaciones desarrolladas unidisciplinarias o multidisciplinarias, artículos de investigación, libros o módulos publicados, patentes registradas, participación en semilleros de investigación o incubadoras de empresa y el puntaje obtenido en el Registro de Investigadores del SYNACYT.
- Desempeño docente: participación en las actividades programadas por la Facultad, tutoría, silabo, proyectos de proyección social desarrollados, producción de material didáctico del curso (s) que desarrolla, opinión de los estudiantes sobre su desempeño docente y su portafolio físico o virtual.
- Capacitación docente: grados y títulos obtenidos, participación como organizador, ponente y asistente en cursos que fortalezcan sus competencias docentes (Son indispensables haber reforzado sus competencias para el dominio de otro idioma y en informática).
- Reconocimientos.
- Cargos de gestión académica desempeñados
- Se restarán los deméritos.

**Artículo 55°.** El docente que solicita evaluación para ratificación o ascenso, presenta al Departamento Académico respectivo, su currículum vitae documentado, organizado de la siguiente manera:

- a. Currículo vitae descriptivo.
- b. Grados y títulos.
- c. Resoluciones de investigaciones realizadas en los últimos cinco (5) años.
- d. Artículos científicos publicados en revistas científicas en los últimos cinco (5) años.
- e. Copia de la carátula del libro o módulos publicado en los últimos cinco (5) años.
- f. Patentes registradas en los últimos cinco (5) años.
- g. Resolución de participación en Semilleros e Investigación.
- h. Resolución de participación en incubadoras de empresas.
- i. Pantallazo de la calificación obtenida en base a los criterios de docente investigador propuesto por SINACYT.
- j. Resolución de su participación en actividades de proyección social en los últimos cinco (5) años.
- k. Material didáctico elaborado para la (s) asignatura (s) que desarrolla en los últimos cinco (5) años.
- l. Certificados de asistente, ponente y organizador de eventos científicos en los últimos cinco (5) años.
- m. Reconocimientos: locales, nacionales e internacionales.
- n. Resoluciones de los cargos administrativos ejercidos en la universidad.

**Artículo 56°.** Cuando la comisión central, informe a la Comisión de Evaluación de Méritos de cada Facultad que puede iniciar el proceso de evaluación, solicitará al decanato, que el Departamento Académico, entregue los expedientes de los docentes que presentaron la documentación para ser evaluados. La comisión se declara en sesión permanente hasta que concluya con el proceso de evaluación de méritos.

344

**Artículo 57°.** La Comisión de Evaluación de Méritos solicita la siguiente información, de los cinco años anteriores, que permitirá evaluar al docente:

- a. Al director de la Escuela Académico Profesional, el informe de las actividades de tutoría y actividades de proyección social realizadas y los resultados de la evaluación del desempeño docente.
- b. A la directora del Departamento Académico, el informe de la carga electiva asignada, los sílabos desarrollados y el portafolio docente.
- c. Al director de la Unidad de Investigación, el informe de las actividades investigativas desarrolladas registradas en el Registro de Actividad Investigativa.
- d. A la Oficina de Personal, informe sobre deméritos del docente.
- e. A la Oficina de Grados y Títulos de cada Facultad: Informe de inasistencias injustificadas o retrasos en las sustentaciones de tesis.



**Artículo 58°.** Obtenida toda la información, el jurado se convoca y realiza la evaluación correspondiente, en base a los instrumentos que se anexan para tal fin (Anexo 3).



**Artículo 59°.** Los puntajes mínimos obtenidos para el ascenso o ratificación son:

CATEGORIA	PUNTAJE MÍNIMO
Auxiliar	30 puntos
Asociado	35 puntos
Principal	40 puntos



**Artículo 60°.** La comisión, envía el cuadro de los resultados, las actas respectivas, currículum vitae, informes solicitados u otros documentos motivo de evaluación al decano, quien lo presentará al Consejo de Facultad para su verificación, si lo estiman conveniente. Aprobado los resultados se emitirá la resolución correspondiente y lo enviará a la Comisión Central, para su revisión. El Vicerrector Académico elevará el informe al Consejo Universitario para la ratificación o ascenso correspondiente.

## CAPÍTULO X: DEL PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR AL DOCENTE

**Artículo 61°.** Los docentes que trasgredan los principios, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de su función docente, incurrirán en responsabilidad funcional; están sujetos a sanciones según la gravedad de la falta; las mismas que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

**Artículo 62°.** Los docentes pueden recibir las siguientes sanciones:

- Amonestación escrita
- Suspensión del cargo hasta treinta (30) días sin goce de remuneración.
- Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones de treinta y un (31) días hasta 12 meses.
- Destitución del ejercicio de la función docente.

**Artículo 63°.** La suspensión, el cese temporal y la destitución del ejercicio de la función docente se aplicarán previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables. Está a cargo de una comisión y se aplicará el procedimiento regulado por la Ley 30057 y su Reglamento.

**Artículo 64°.** La calificación y gravedad de la falta o infracción, le corresponde al rector, Tribunal de Honor y al Consejo Universitario en vías de revisión en los procesos administrativos disciplinarios.

**Artículo 65°.** La sanción será evaluada de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la Universidad.

#### TÍTULO IV: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

##### CAPÍTULO XI: PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 66°.** La evaluación del desempeño docente se entiende como un proceso permanente e integral que intenta comprobar si se han alcanzado los propósitos previamente establecidos. Los objetivos específicos de la evaluación del desempeño docente son:

- Cumplir con la normativa respecto de las obligaciones del personal docente.
- Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrece la Universidad.
- Proveer a los docentes información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente de los estudiantes sobre su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos y formativos.
- Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógico de los docentes.
- Proveer a las autoridades de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- Garantizar la estabilidad de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad de cátedra con responsabilidad.
- Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad de cátedra con responsabilidad.

**Artículo 67°.** El desempeño docente, será evaluado por el Consejo Directivo de la Escuela, presidida por el director de Escuela Académico Profesional, como parte de su función en la gestión del currículo.

**Artículo 68°.** La evaluación se realizará en base a los siguientes criterios: actividad lectiva, tutoría, investigación y proyección social; por lo que se cuentan con instrumentos que permitan valorar de manera objetiva cada uno los criterios antes mencionados.

**Artículo 69°.** Los indicadores y peso de cada criterio se muestran en la siguiente tabla:

Indicadores	PONDERACIONES
• Entrega oportuna del sílabo, siguiendo las pautas propuestas por la Escuela Profesional y socialización del sílabo con los estudiantes el primer día de clase.	5
• Asistencia puntual a las sesiones de aprendizaje	3
• Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes	4
• Resultado de la visita inopinada de evaluación a las sesiones de aprendizaje	3
• Participación en Actividades de investigación / proyección social.	3
• Informe de la actividad de tutoría realizada	2
<b>Total</b>	<b>20</b>

*Zuy*



**Artículo 70°.** Se considera entrega oportuna del sílabo, cuando presenta el sílabo al estudiante el primer día de clase programada y se considera que socializa el sílabo, cuando discute con los estudiantes las competencias, resultados de aprendizaje, contenidos, metodología, evaluación y los demás aspectos contenidos en el sílabo. Se puede evidenciar con el formato de entrega y socialización de sílabo o con el ítem respectivo del cuestionario (aprobado por el VRACAD) aplicado a los estudiantes.

**Artículo 71°.** La asistencia puntual a las sesiones de clase, se obtiene del ítem respectivo del cuestionario (aprobado por el VRACAD) aplicado a los estudiantes.

**Artículo 72°.** Resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes, dirigida a obtener información sobre su percepción respecto al desempeño de los docentes.

**Artículo 73°.** El resultado de la visita inopinada a las sesiones de aprendizaje, se obtiene con la aplicación de la lista de cotejo respectiva, aplicado por los miembros del Comité Directivo de Escuela.

**Artículo 74°.** La participación en las actividades de Investigación Científica/ proyección social, se obtiene a través de una de estas modalidades:

- Revisión del sílabo, en cuanto a las estrategias que aplicará para desarrollar las habilidades investigativas de los estudiantes, ya sea a través de trabajos académicos o de trabajos de investigación científica que desarrollen en su curso,
- Del procesamiento del ítem 13 del cuestionario (aprobado por el VRACAD), aplicado al estudiante sobre el desempeño docente, o
- El informe del director de la Unidad de Investigación sobre los proyectos e informe de investigación registrados en la Unidad de Investigación respectiva en ejecución en el año a evaluar.
- Revisión del sílabo para verificar si registra estrategias para fortalecer la sensibilidad del estudiante con la problemática social;
- Del informe del Director de Escuela, sobre los proyectos e informes de proyección social registrados o en ejecución en el año a evaluar.

**Artículo 75°.** La tutoría académica o personal al estudiante, se evidencia con los informes de tutoría que presenta a la Dirección de Escuela o con el ítem respectivo el cuestionario aplicado al estudiante sobre el desempeño docente.

## CAPÍTULO XII. PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 76°.** Es el resultado de la aplicación del cuestionario al estudiante para conocer su percepción con respecto al desempeño de sus docentes de su respectivo ciclo académico. La encuesta es anónima y es aplicada por el Consejo Directivo de Escuela por lo menos una vez y de preferencia en la décima semana del ciclo académico.

**Artículo 77°.** El cuestionario incluye aspectos que puedan ser objeto de valoración por el estudiante y se evita preguntar sobre aquellos temas que remiten a hechos o evidencias objetivas. El cuestionario corresponde a la valoración de las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas y de relaciones personales del docente.

**Artículo 78°.** La aplicación del cuestionario se considera como válida al ser aplicadas a una población mínima del 75% de los estudiantes activos en un curso específico. Debe registrarse cuántos estudiantes hicieron la evaluación y el porcentaje que corresponde sobre el total de los estudiantes matriculados en el curso.

**Artículo 79°.** Se procesará la información por curso, los resultados se presentarán estadísticamente con la interpretación efectuada por el Comité Directivo de Escuela.


**Artículo 80°.** Para medir la percepción del estudiante con respecto al desempeño docente se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Nivel de desempeño excelente:** cuando alcanza una puntuación promedio de 4 a 5 en la escala de Likert, al que se le otorgará un peso de 4 puntos.
- Nivel de desempeño competente:** cuando alcanza una puntuación promedio de 3 a 3.9 en la escala de Likert, al que se le otorgará un peso de 3 puntos



344



 <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>VICERRECTORADO ACADÉMICO</b>	<b>Versión 3.0</b>
		<b>Pág. 13 de 17</b>

- c. *Nivel de desempeño básico*: cuando alcanza una puntuación promedio de 2 a 2.9 en la escala de Likert, al que se le otorgará un peso de 2 puntos
- d. *Nivel de desempeño inicial*: cuando alcanza una puntuación promedio menor de dos en la escala de Likert, al que se le otorgará un peso de 1 puntos.

### CAPÍTULO XIII: DE LA VISITA INOPINADA A LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

**Artículo 81°.** El Comité Directivo de Escuela, realizará la visita durante las sesiones de aprendizaje, aplicando una lista de verificación, que se anexa en este reglamento (Anexo 4).

**Artículo 82°.** Los docentes serán informados respecto a los resultados de la visita inopinada, debiendo incluir los planes de mejora en caso de observaciones y de no conformidades.

### CAPÍTULO XIV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 83°.** El desempeño docente teniendo en cuenta los seis indicadores se medirá en los siguientes niveles:

- a. *Nivel de desempeño excelente*: cuando alcanza una puntuación de 17 a 20
- b. *Nivel de desempeño competente*: cuando alcanza una puntuación promedio de 14 a 16.9.
- c. *Nivel de desempeño básico*: cuando alcanza una puntuación de 11 a 13.9.
- d. *Nivel de desempeño inicial*: cuando alcanza una puntuación menor de 11.



**Artículo 84°.** El Consejo Directivo de Escuela, envía al decano semestralmente los resultados obtenidos del proceso de evaluación del desempeño docente, conjuntamente con las estrategias que sugieren implementar en el próximo semestre. El decano da a conocer el informe en Consejo de Facultad.

**Artículo 85°.** A los docentes que alcancen el calificativo de excelente, el decanato, le otorgará un reconocimiento.

34

**Artículo 86°.** La Dirección de Escuela, enviará a cada Departamento Académico los resultados, solicitando al director del Departamento Académico, se reúna con cada docente que obtuvo el calificativo de competente, básico e inicial, para que de manera personalizada analicen los resultados y establezcan estrategias para superar sus limitaciones u obstáculos, alcanzando el informe respectivo a la Escuela Profesional respectiva.



**Artículo 87°.** El Consejo Directivo de Escuela, informará los resultados tanto a los docentes evaluados como los estudiantes.

**Artículo 88°.** El Vicerrectorado Académico, como parte de motivación del docente, emitirá una resolución de reconocimiento de los docentes que han obtenido en dos ciclos consecutivos el nivel de "Excelente".

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Artículo 89°.** Los docentes que no cuenten con el grado de maestro y doctor, para solicitar su ascenso correspondiente o ratificación en su categoría, tienen hasta noviembre del 2021, para iniciar este proceso.



### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 90°.** El docente que no alcance el puntaje mínimo para ascenso o ratificación establecido en su categoría, hasta en tres oportunidades, será separado de la universidad. Asimismo, la dirección del Departamento Académico, publicará la relación de docentes que no han solicitado ser evaluados, dándoles un tiempo de 30 días para que procedan a realizar el proceso respectivo, en caso de no hacerlo, se procederá a separarlo de la Universidad.

**Artículo 91°** los aspectos no contemplados en el presente reglamento serán resueltos en primera instancia por el Consejo de Facultad, en segunda instancia por el comité Central de Evaluación docente y en última instancia por Consejo Universitario.

**ANEXO 1**

**TABLA DE CALIFICACIÓN DE MÉRITOS DEL CONCURSO DOCENTE**

CRITERIOS		PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Grados académicos y títulos profesionales (Se calificarán todos los grados y títulos profesionales obtenidos)</b>			
Doctor (máximo 2)		15.0	30.0
Maestro (máximo 2)		10.0	20.0
Título profesional		8.0	8.0
Otro título o segunda especialidad (máximo 2)		5.0	10.0
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EVALUAR SOLO EL TIEMPO ACUMULADO MAS ALTO)		DE 5 HASTA 10 AÑOS MAS DE 10 HASTA 15 AÑOS MAS DE 15 AÑOS	3.0 4.0 5.0
EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA	TIEMPO DE DOCENCIA (EVALUAR SOLO EL TIEMPO ACUMULADO MAS ALTO. MÁXIMO 07 PTOS)	HASTA 2 CICLOS ACADEMICOS REGULARES	1.0
		MAS DE 2 Y HASTA 4 CICLOS ACADÉMICOS REGULARES	2.0
		MAS DE 4 CICLOS ACADÉMICOS	3.0
	CATEGORÍA ACADÉMICA (EVALUAR LA MAS ALTA)	JEFE DE PRÁCTICA	0.5
PROFESOR AUXILIAR		1.0	
PROFESOR ASOCIADO PROFESOR PRINCIPAL		2.0 3.0	
IDIOMAS EXTRANJEROS EVALUAR EL NIVEL MÁS ALTO DE CADA IDIOMA: (MÁXIMO 06 PTOS. CALIFICAR HASTA DOS IDIOMAS)		NIVEL BÁSICO NIVEL INTERMEDIO NIVEL AVANZADO	1.0 2.0 3.0
<b>Participación en eventos científicos</b>			
Ponente de eventos internacionales (máximo 5 eventos)		1.0	5.0
Ponente de eventos nacionales o locales (no más de 5)		0.5	2.5
Organizador de eventos internacionales (no más de 5)		0.5	2.5
Organizador de eventos nacionales o locales (no más de 5)		0.3	1.5
Asistente a eventos internacionales (no más de 5)		0.3	1.5
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) de 16 a 32 horas		0.2	2.0
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) de 33 a 64 horas		0.3	3.0
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) más de 60 horas		0.4	4.0
Diplomados (no más de 6).		0.5	3.0
Trabajos de investigación concluidos (no más de 5)		1.0	5.0
Proyectos de investigación en ejecución (no más de 2)		0.5	1.0
Asesor de tesis de pre grado (no más de 8)		0.5	4.0
Asesor de tesis de Segunda Especialidad o posgrado (no más de 6)		1.0	8.0
Jurado de tesis de pre grado (no más de 4)		0.2	0.8
Jurado de tesis de Segunda Especialidad o posgrado (no más de 4)		0.3	1.2
Pares revisores en revistas científicas (no más de 4)		1.0	4.0
Trabajos de proyección social (no más de 5)		1.0	5.0
Patentes (no más 2)		1.0	2.0
Elaboración de Módulo, guías u otro material académico (no más de 5)		0.5	2.5
Publicación de libro con depósito legal (No más de 5)		1.0	5.0
Actualización en tecnología de Información y Comunicación		1.0	1.0
Afilación a instituciones de investigación u otras de carácter académica (no más de 5)		0.5	2.5
Cargos directivos o apoyo académico – administrativo con permanencia de un año mínimo: Rector (5 puntos), Vicerrector (4 puntos), Decanos o director de la EPG (3 puntos), Director de Escuela, Departamento, UI y secretaria docente (2 puntos) (Considerar solo el puntaje más alto.			
Distinciones honoríficas (no más de 5)		0.5	2.5



*3/19*



**ANEXO 2**

**TABLA DE CALIFICACIÓN DE LA FASE DE OPOSICIÓN DEL CONCURSO DOCENTE**

<b>CRITERIOS</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Sílabo</b> - Usa el formato establecido por la universidad - La sumilla es coherente con lo planteado en el currículo. - Plantea los resultados de aprendizaje. - Las unidades son coherentes con los resultados planteados. - La organización operativa es coherente. - Los criterios de evaluación, son coherentes con los resultados de aprendizaje. - La bibliografía respeta las normas establecidas por la facultad a la que postula. - Adjunta los instrumentos esenciales que usará para valorar los resultados de aprendizaje.	0.5 0.5 1.0 0.5 1.0 1.0 0.5 1.0	        6.0
<b>Plan de clase</b> - Respeta el formato que usa la Escuela Profesional a la que postula. - Plantea los logros que se deseen alcanzar en la sesión. - Diseña claramente las actividades de la sesión de aprendizaje (Entrada, desarrollo y culminación). - Usa las citas y referencias bibliográficas recomendadas por la Escuela profesional a la que postula. - Anexa algunos recursos que le permitan reforzar el desarrollo del tema.	0.5 1.0 1.5 0.5 0.5	    4.0
<b>Desarrollo de la clase magistral</b>		
<b>a. Exposición de la temática</b> - Señala la contribución del tema al logro de las competencias previstas. - Dominio del tema - Mantiene la motivación durante el desarrollo de la sesión. - Usa los medios y materiales didácticos pertinentes. - Orden en el desarrollo del tema. - Utiliza ejemplos apropiados. - Realiza la síntesis de la temática. - Puntualiza la actividad de extensión.	0.5  3.0 2.0 2.0 1.0 0.5 0.5 0.5	       10.0
<b>b. Evaluación de la Temática</b> - Respuestas coherentes a las preguntas formuladas. - Contenido actualizado de la temática	2.5 2.5	 5.0
<b>c. Presentación y dominio del escenario</b> - Usa ropa formal. - Mantiene una comunicación horizontal. - Tono de voz adecuado - Mantiene contacto visual con las personas del auditorio. - Se desplaza adecuadamente	0.5 1.5 1.0 1.0 1.0	   5.0
<b>Puntaje máximo</b>		<b>30.0</b>

UNIVERSIDAD NACIONAL  
VICERRECTOR  
PEDRO RUIZ GALLO

349

UNIVERSIDAD NACIONAL  
VICERRECTOR  
PEDRO RUIZ GALLO

UNIVERSIDAD NACIONAL  
VICERRECTOR  
PEDRO RUIZ GALLO



**ANEXO 3**

**TABLA DE CALIFICACIÓN DE MÉRITOS PARA RATIFICACIÓN Y ASCENSO DE DOCENTE**

CRITERIOS	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
<b>Grados académicos y títulos profesionales (Se calificarán todos los grados y títulos profesionales obtenidos)</b>		
Doctor (máximo 2)	15.0	30.0
Maestro (máximo 2)	10.0	20.0
Título profesional	8.0	8.0
Otro título o segunda especialidad (máximo 2)	5.0	10.0
Título de segunda especialidad por residentado médico	6.0	6.0
<b>IDIOMAS EXTRANJEROS</b>		6.0
<b>EVALUAR EL NIVEL MÁS ALTO DE CADA IDIOMA: (MÁXIMO 06 PTOS. CALIFICAR HASTA DOS IDIOMAS)</b>	NIVEL BÁSICO NIVEL INTERMEDIO NIVEL AVANZADO	1.0 2.0 3.0
<b>Participación en eventos científicos</b>		
Ponente de eventos internacionales (en los últimos 5 años)	1.0	
Ponente de eventos nacionales o locales (en los últimos 5 años)	0.5	
Organizador de eventos internacionales (en los últimos 5 años)	0.5	
Organizador de eventos nacionales o locales (en los últimos 5 años)	0.3	
Asistente a eventos internacionales (en los últimos 5 años)	0.3	
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) de 16 a 32 horas	0.2	2.0
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) de 33 a 64 horas	0.3	3.0
Asistente a eventos nacionales o locales (no más de 10) más de 60 horas	0.4	4.0
Diplomados (no más de 6).	0.5	3.0
Trabajos de investigación concluidos (en los últimos 5 años)	2.0	
Proyectos de investigación en ejecución (en los últimos 5 años)	1.0	
Asesor de tesis de pre grado (no más de 8)	0.5	4.0
Asesor de tesis de Segunda Especialidad o posgrado (no más de 6)	1.0	8.0
Jurado de tesis de pre grado (no más de 4)	0.2	0.8
Jurado de tesis de Segunda Especialidad o posgrado (no más de 4)	0.3	1.2
Artículos de investigación publicados en revistas científicas indexadas de alta impacto (en los últimos 5 años)	4.0	
Artículos de investigación publicados en revistas científicas indexadas (en los últimos 5 años)	3.0	
Artículos de investigación publicados en revistas científicas (en los últimos 5 años)	2.0	
Trabajos de proyección social realizados (en los últimos 5 años)	1.0	
Patentes (en los últimos 5 años)	1.0	
Elaboración de Módulo, guías u otro material académico (en los últimos 5 años)	1.0	
Participación en semilleros de investigación (en los últimos 5 años)	1.0	
Participación en incubadora de empresas (en los últimos 5 años)	1.0	
Publicación de libro con depósito legal (en los últimos 5 años)	2.0	
Calificación según criterios de SINACYT (puntaje mayor de 20)	1.0	
Actualización en tecnología de Información y Comunicación	1.0	
Afiliación a instituciones de investigación u otras de carácter académica (no más de 5)	0.5	
Puntaje promedio obtenido de la evaluación del desempeño docente, realizado en su facultad en los dos cinco últimos años (si alcanza en promedio el nivel de competente y excelente).	10.0	
Portafolio docente por semestre	0.5	
Cargos directivos o apoyo académico – administrativo con permanencia de un año mínimo: Rector (5 puntos), Vicerrector (4 puntos), Decanos o director de la EPG (3 puntos), Director de Escuela, Departamento, UI y secretaria docente (2 puntos) (Considerar solo el puntaje más alto).		
Actividad destacada en la Federación de docentes universitarios	0.3	
Distinciones honoríficas (en los últimos 5 años)	0.5	
Demerito (por cada demerito informado por la Oficina de Personal se restará 2 puntos).	(-2)	
Inasistencias y tardanzas injustificadas a las sustentaciones de tesis (informe dados por la Oficina de Grados y Títulos de la Facultad, se restará 1 punto por cada evento en el que se cometió la falta)	(-1)	

Zuy



UNIVERSIDAD NACIONAL  
PEDRO RUIZ GALLO  
V.º B.º  
RECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL  
PEDRO RUIZ GALLO  
V.º B.º  
VICERRECTOR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD NACIONAL  
PEDRO RUIZ GALLO  
V.º B.º  
SECRETARÍA DE ASESORÍA

**ANEXO 4**

**LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA SESION DE APRENDIZAJE**

**DOCENTE:** \_\_\_\_\_ **CURSO:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE LA VISITA:** \_\_\_\_\_ **HORA:** \_\_\_\_\_

**RECOMENDACIONES:**

A continuación, se presentan los criterios que evaluará durante la visita inopinada. En esta lista de cotejo, deberá observar y colocar el puntaje, teniendo en cuenta el puntaje máximo asignado a cada criterio.

*344*

CRITERIOS	PUNTAJE MÁXIMO	SI	NO	COMENTARIO
Señala la contribución del tema al logro de los resultados de aprendizaje del curso.	1.0			
Aplica diversas estrategias para valora los aprendizajes previos de los estudiantes con respecto a la temática abordada.	1.0			
Mantiene la motivación durante el desarrollo de la sesión.	2.0			
Usa los medios y materiales didácticos pertinentes.	2.0			
Desarrolla el tema de manera ordenada.	3.0			
Realiza la síntesis de la temática.	1.0			
Puntualiza la actividad de extensión.	1.0			
Aplica diversas estrategias para evaluar el logro de los aprendizajes planteados al inicio de la sesión.	2.0			
Responde con coherencia y precisión, las preguntas formuladas por los estudiantes.	3.0			
Usa ropa formal.	1.0			
Mantiene con los estudiantes una comunicación horizontal.	2.0			
El tono de voz es adecuado.	1.0			
<b>Puntaje total</b>	<b>20</b>			



Puntaje obtenido: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DOCENTE

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL MIEMBRO DEL COMITÉ DIRECTIVO