

UNDAR
UNDAR
UNDAR
UNDAR
UNDAR
UNDAR



UNDAR
Universidad Nacional
DANIEL ALOMÍA ROBLES

**POLÍTICA DE DESARROLLO
PROFESIONAL DEL CUERPO
DOCENTE DE LA UNRAR**

**APROBADO CON RESOLUCIÓN DE COMISIÓN
ORGANIZADORA N° 062-2024-CO-UNRAR**

Huánuco 2024

UNDAR
UNDAR
UNDAR
UNDAR
UNDAR

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES


CREADA POR LEY N° 30597

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 062-2024-CO-UNДАР**

Huánuco, 28 de febrero de 2024.

VISTO:




La Carta N° 053-2024-UNДАР/CO-VPA, de la Vicepresidencia Académica, de fecha 5 de febrero de 2024; el Informe N° 081-2024-UNДАР/OPP-Uppm, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, de fecha 12 de febrero de 2024; el Informe N° 034-2024-UNДАР/P-OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de fecha 12 de febrero de 2024; el Informe N° 009-2024-UNДАР/P-OGC, de la Oficina de Gestión de la Calidad, de fecha 14 de febrero de 2024; el Informe Legal N° 015-2024-UNДАР/P-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, de fecha 19 de febrero de 2024; el Memorando N° 185-2024-UNДАР/CO-P, de la Presidencia de la Comisión Organizadora, de fecha 20 de febrero de 2024; demás actuados que se acompañan, y;

CONSIDERANDO:

Que, el cuarto párrafo del artículo 18 de la Constitución Política del Perú, establece que *“Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”*;

Que, mediante el artículo 1 de la Ley N° 30597, se denomina Universidad Nacional Daniel Alomía Robles al Instituto Superior de Música Público Daniel Alomía Robles de Huánuco; asimismo, en el artículo 2 se establece que deberá de adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto a la Ley N° 30220, Ley Universitaria;

Que, el artículo 3 de la Resolución Viceministerial N° 080-2023-MINEDU, publicada en el diario oficial el Peruano el 20 de junio de 2023, resuelve Reconformar la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles de Huánuco, de la siguiente manera: BENJAMIN VELAZCO REYES como Presidente; AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA como Vicepresidente Académico; y, DELMA FLORES FARFÁN como Vicepresidenta de Investigación;



Que, el literal e) del acápite 6.1.5 (Presidente de la Comisión Organizadora) del numeral 6.1 (De las Comisiones Organizadoras) del ítem VI. Disposiciones Específicas del Documento Normativo denominado “Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución”, aprobado mediante la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, modificado con la Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU y la Resolución Viceministerial N° 053-2023-MINEDU, establece que *“Son funciones del presidente: e) Velar por el cumplimiento de los acuerdos de la Comisión Organizadora”*;

Que, a través de la Carta N° 053-2024-UNДАР/CO-VPA, de fecha 5 de febrero de 2024, el Vicepresidente Académico, presenta el documento de Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, el cual, constituye el MV4 del indicador 20 del cumplimiento de la CBC para el Licenciamiento de la Universidad; el


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

CREADA POR LEY N° 30597

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 062-2024-CO-UNDAR**

mismo que, cuenta con el visto bueno de la especialista del MINEDU, Srta. Milagritos Huertas Quezada;




Que, con el Informe N° 081-2024-UNDAR/OPP-Uppm, del 12 de febrero de 2024, la Jefa de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, emite opinión favorable al Plan Progresivo de Contratación y Ordinización Docente 2023-2027; asimismo se hace mención que deberá anualmente ser actualizado y evaluado con la finalidad de mantener congruencia entre los sistemas administrativos del sector público; documento que es remitido por el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a la Presidencia de la Comisión Organizadora a través del Informe N° 034-2024-UNDAR/P-OPP, de fecha 12 de febrero de 2024;

Que, con el Informe N° 009-2024-UNDAR/P-OGC, de fecha 14 de febrero de 2024, la Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad, informa en sus conclusiones que, la "Política de Desarrollo Profesional del cuerpo docente de la UNDAR" en su versión 02 es un documento requerido por el indicador 20 medio de verificación 04 del Modelo de licenciamiento para universidades nuevas. El documento "Política de Desarrollo Profesional del cuerpo docente de la UNDAR" en su versión 02 ha sido alineado al Instructivo de Elaboración de Documentos de Gestión Interna vigente para su aprobación mediante acto resolutivo;

Que, con el Informe Legal N° 015-2024-UNDAR/P-OAJ, de fecha 19 de febrero de 2024, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, emite opinión legal sobre la propuesta de la "Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente de la UNDAR", en su versión 02, en los siguientes términos:

“II. APRECIACIÓN JURÍDICA

(...)



2.5. Ahora bien, revisado el contenido de la propuesta “POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR”, EN SU VERSIÓN 02, que se tiene a la vista, se aprecia como **Justificación** de la Propuesta lo siguiente, “Con el propósito de mejorar el nivel profesional y académico de los docentes de la UNDAR, en concordancia con los fines institucionales, así mismo, teniendo en cuenta la necesidad de generar una cultura de desarrollo docente y considerando que resulta para ello insuficiente un plan de capacitación o actualización, se elabora la Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente, el cual regula e implementa procesos de evaluación y fortalecimiento de la carrera docente, orientado al acceso a puestos de gestión, bonificaciones y reconocimientos de acuerdo a criterios meritocráticos y una lógica de resultados, con fines de renovación de contrato, nombramiento, ratificación y promoción. Todos estos procesos se desarrollan de acuerdo con la Ley Universitaria, la normativa de la Universidad”; y como **Objetivos Estratégicos de la Política** se señala, “1. Establecer los procedimientos, para el acceso, ratificación y promoción docente desde el sentido de la meritocracia y la normativa correspondiente; 2. Fortalecer la competencia docente para brindar una educación de alta calidad, utilizando métodos pedagógicos efectivos y actualizados para promover el aprendizaje significativo. (...)”.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

CREADA POR LEY N° 30597

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 062-2024-CO-UNДАР**

2.6. Bajo estas consideraciones, habiéndose elaborado la propuesta de la “POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР”, EN SU VERSIÓN 02, con arreglo a ley, y contándose con la opinión favorable de la Especialista de la DICOPRO-MINEDU; deviene en procedente su aprobación.

En el numeral 6.1.4 de la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, de fecha 27 de julio de 2021, que aprobó el Documento Normativo denominado “Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de la universidades públicas en proceso de constitución”, se establece que, es función de la Comisión Organizadora entre otras, la de “b) Aprobar y velar por el adecuado cumplimiento del Estatuto, Reglamentos y documentos de gestión de la universidad”; en ese sentido, corresponde a la Comisión Organizadora aprobar la “POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР”, EN SU VERSIÓN 02, propuesto.

III. OPINIÓN

3.1 Que, se **APRUEBE** la “POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР”, EN SU VERSIÓN 02, presentado por el Vicepresidente Académico con la Carta N° 053-2024-UNДАР/CO-VPA, de fecha 05 de febrero de 2024”;

Que, a través del Memorando N° 185-2024-UNДАР/CO-P, de fecha 20 de febrero de 2024, el Presidente de la Comisión Organizadora, dispone agendar en Sesión de Comisión Organizadora la revisión y aprobación respecto a la propuesta de la “Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente de la UNДАР”, en su versión 02;

Que, dado cuenta en la Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora N° 008-2024-CO-UNДАР, de fecha 22 de febrero de 2024, la revisión y aprobación de la “Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente de la UNДАР”, en su versión 02; al respecto, los miembros de la Comisión Organizadora, teniendo en consideración los informes favorables de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Gestión de la Calidad y los fundamentos jurídicos expuestos en el informe legal, luego de la deliberación, acordaron por unanimidad:

APROBAR la **POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР**, en su versión 02, conforme al anexo adjunto;

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, Resolución Viceministerial N° 080-2023-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1. APROBAR la **POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР**, en su versión 02, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la presente Resolución; por lo expuesto en los considerandos precedentes.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

CREADA POR LEY N° 30597

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 062-2024-CO-UNДАР**

ARTÍCULO 2. NOTIFICAR la presente Resolución a los miembros de la Comisión Organizadora y a los demás órganos y unidades competentes de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, para su conocimiento y fines.


REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




Dr. Benjamín Velázco Reyes
Presidente de la Comisión Organizadora
UNДАР







Abg. Yersely Karín Figueroa Quiñonez
Secretaría General
UNДАР

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA		Fecha	28-02-2024
			Página	2 de 29

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA

Elaboró	Revisó
 <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría Vicepresidente Académico de la Comisión Organizadora	 <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> Benjamín Velazco Reyes Presidente de la Comisión Organizadora
Fecha de elaboración: 06-02-2024	Fecha de revisión: 07-02-2024

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA		Fecha	28-02-2024
			Página	3 de 29

ÍNDICE

	PRESENTACIÓN -----	4
I.	MARCO LEGAL -----	5
II.	ANTECEDENTES -----	5
III.	JUSTIFICACIÓN -----	7
IV.	DIAGNÓSTICO -----	7
V.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA -----	12
VI.	TABLA DE ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS -----	13
VII.	PROGRAMA DE CAPACITACIONES ALINEADO A LAS PERCEPCIONES DE DOCENTES Y ALUMNOS -----	14
VIII.	LÍNEAS DE ACCIÓN -----	16
IX.	ALINEAMIENTO CON EL PERFIL DOCENTE Y LAS LÍNEAS DE ACCIÓN --	16
X.	BONIFICACIONES -----	17
XI.	ACCESO A FONDOS CONCURSABLES -----	18
XII.	ACCESOS A PUESTOS DE TRABAJO -----	18
XIII.	OTORGAMIENTO DE DISTINCIONES HONORÍFICAS -----	23
	GLOSARIO -----	27




	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNRAR	Fecha	28-02-2024
		Página	4 de 29

PRESENTACIÓN

La educación es el pilar sobre el cual se edifica el presente y se forja el futuro de una sociedad. En la actualidad, enfrentamos desafíos sin precedentes, pero también oportunidades únicas para contribuir a la competitividad y al desarrollo sostenible de nuestra nación. Según el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4¹ (ODS 4) se plantea entre sus metas fundamentales la ampliación de las oportunidades de acceso a la educación superior para toda la población. Además, mediante la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP) al 2030², se plantea como objetivo central la formación integral de los jóvenes para el desarrollo de sus potencialidades. Es en este contexto que nuestra Universidad está desplegando esfuerzos significativos para que nuestros estudiantes sean formados con el acompañamiento de docentes calificados y comprometidos con la trascendencia de su rol en la sociedad. En respuesta a la creciente importancia del aseguramiento de la calidad educativa, la acreditación institucional y la mejora continua como pilares de la política pública institucional, hemos adoptado un enfoque de colaboración entre nuestros profesionales docentes. Esto se refleja en la implementación de políticas orientadas a garantizar que nuestro servicio educativo cumpla con estándares de calidad notables. Nuestra principal prioridad sigue siendo la mejora de los resultados de aprendizaje y la excelencia en la enseñanza, con un compromiso fundamental de asegurar que la calidad educativa llegue a todos los estudiantes, promoviendo la equidad educativa. En la actualidad, comprendemos claramente que el papel del docente es esencial tanto para influir en el proceso de aprendizaje de los estudiantes como para elevar la calidad de la educación en su conjunto. Los docentes son considerados un recurso fundamental en la sociedad basada en la información y el conocimiento. Dado que desempeñan un rol insustituible, es imperativo que se establezcan políticas adecuadas para garantizar que su formación continua cumpla con los más altos estándares profesionales, asegurando así el compromiso que toda sociedad debe asumir: el derecho de los jóvenes a aprender. En el marco de nuestra política de desarrollo docente, nos enfocamos en cinco objetivos estratégicos: primero, establecer procedimientos basados en la meritocracia y la normativa correspondiente para el acceso, ratificación y promoción docente; segundo, fortalecer la competencia docente con métodos pedagógicos efectivos y actualizados que promuevan el aprendizaje significativo; tercero, consolidar habilidades en investigación y creatividad en diversas disciplinas; cuarto, promover el enfoque de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en todas las áreas académicas y sociales; y quinto, implementar procedimientos justos de acceso a puestos de gestión para impulsar el desarrollo personal, profesional e institucional, siempre en concordancia con la ley universitaria y la normativa aplicable. Estos objetivos guían nuestro compromiso con la excelencia académica y el fortalecimiento de nuestra comunidad educativa.

¹ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU.

² Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, el Ministerio de Educación.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Versión	02
			Fecha	28-02-2024
			Página	5 de 29


I. MARCO LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley Universitaria N° 30220.
- c) Ley 30597- Ley que denomina Universidad Nacional Daniel Alomía Robles al Instituto Superior de Música Público Daniel Alomía Robles.
- d) Ley 27619 - Ley que regula la Autorización de Viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos y su modificatoria.
- e) Ley 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal que presta servicios en instituciones educativas públicas y privadas, implicado en diversos delitos.
- f) Decreto Supremo N° 047-2002-PCM, Normas y Reglamentos sobre autorización de viáticos para viajes de comisión de servicios en el territorio nacional.
- g) Decreto Supremo N° 009-2022-MINEDU Proyecto Educativo Nacional - PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena” de fecha 28-07-2020.
- h) Decreto Supremo N° 095-2022-PCM Plan estratégico de Desarrollo Nacional 2050. Aprobado mediante de fecha 27-07-2022.
- i) Resolución de Superintendencia N° 055-2021-SUNEDU de fecha 16-09-2021 Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad, componentes, indicadores y medios de verificación, por tipo de universidad.
- j) Resolución de Superintendencia N° 065-2022-SUNEDU, de fecha 30-09-2022, “Consideraciones complementarias y específicas para universidades de naturaleza artística.
- k) Resolución Ministerial N° 118-2021-MINEDU de fecha 15-03-2022, Plan Estratégico Sectorial Multianual, PESEM 2016-2026 del Sector Educación.
- l) Estatuto vigente de la UNDAR.
- m) Plan Estratégico Institucional vigente de la UNDAR.
- n) Política General de Investigación vigente de la UNDAR.
- o) Políticas de Responsabilidad Social Universitaria vigente de la UNDAR.
- p) Políticas de Bienestar Universitario vigente de la UNDAR.
- q) Reglamento General vigente de la UNDAR.
- r) Reglamento de Organización y Funciones vigente de la UNDAR.
- s) Reglamento Académico vigente de la UNDAR.
- t) Reglamento docente vigente de la UNDAR.
- u) Reglamento de Acceso, Promoción y Ratificación Docente vigente de la UNDAR.
- v) Plan de Capacitación docente.

II. ANTECEDENTES

La UNDAR es nueva y ha iniciado la elaboración de documentos de gestión, entre ellos el Reglamento Docente (Art. 4 y 6) y Reglamento de acceso, ratificación y promoción docente (Art. 4) definen a los docentes³ como profesionales especializados que, con responsabilidad social universitaria, realizan funciones de investigación, mejoramiento

³ Reglamento de acceso, ratificación y promoción docente (Art.4). Reglamento docente (Art. 4 y 6)

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР	Fecha	28-02-2024
		Página	6 de 29


continuo y permanente de la enseñanza, tutoría, extensión cultural y proyección social; además de producción intelectual de bienes, promoción de la cultura, creación y fomento del arte, prestación de servicios, gestión universitaria en los ámbitos que les corresponde y otros de acuerdo con los principios y fines de la UNДАР.

El 08 de abril de 2021, mediante Resolución de Comisión Organizadora 073-2021-CO-UNДАР aprobó el Reglamento General, en el que en su artículo 11 señala que La Universidad brinda reconocimientos como incentivo a los docentes y servidores administrativos que participan en el cumplimiento de indicadores y estándares de calidad, como parte de los procesos de licenciamiento, acreditación e implementación del Sistema de Gestión de Calidad Universitaria.

El 20 de mayo de 2022, se aprobó el Plan General de Capacitación Docente, mediante Resolución de Comisión Organizadora 066-2022-CO-UNДАР, el mismo que tuvo como objetivo fortalecer las competencias de los docentes, mediante la actualización y perfeccionamiento sistemático y permanente, en relación con su especialidad en educación musical y artes o música en particular, así como investigación, desarrollo pedagógico, habilidades sociales y procesos de gestión universitaria; así mismo, con el propósito de fomentar el desarrollo académico y científico. Para cumplir los objetivos propuestos se desarrollaron las siguientes actividades:

Enseñanza	Investigación	Música y Educación Musical	Gestión universitaria
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso Taller del Modelo Educativo ▪ Curso Taller Redacción y Normativa Actualizada ▪ Taller Programación Curricular y Evaluación por Competencias ▪ Taller de Estrategias Didácticas, Comunicación e Interacción en el Aula Virtual ▪ Taller de Revisión y Actualización del Diseño Curricular ▪ Curso de Didáctica Universitaria ▪ Curso de Habilidades Blandas y Relaciones Humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso: La Investigación e Innovación orientada a la especialidad musical ▪ Curso taller de Investigación Cualitativa ▪ Curso taller Cómo Dirigir una Tesis, Métodos en la Etnomusicología ▪ Ciclo de diez conferencias: Del campo a la ciudad, el derrotero de las etnografías musicales ▪ Curso taller de Introducción a la Arqueomusicología Andina ▪ Curso taller Propedéutica de la Investigación para docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taller sobre el Uso del Software Finale (recurso para la enseñanza musical) ▪ Didáctica para la Enseñanza de la Trompeta, Trombón, Saxofón, Clarinete, Guitarra, Piano y Canto ▪ Taller de Lenguaje Musical, Taller de Audio Perceptiva: La importancia del entrenamiento auditivo). 	Coaching y Mentoring

Con resolución de Comisión Organizadora N° 024-2023-CO-UNДАР, de fecha 8 de febrero, se aprobó el Reglamento de Acceso, Ratificación y Promoción Docente de la UNДАР, en el que se establece los procesos de evaluación periódica y se norma sobre la promoción del personal docente para garantizar la calidad del servicio y la excelencia académica.

 UNДАР Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР		Fecha	28-02-2024
			Página	7 de 29

Con fecha 12 de abril de 2023, se aprobó el Plan de Capacitación Docente, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 085-2023-CO-UNДАР con el objetivo de fortalecer las competencias de los docentes, mediante la actualización y perfeccionamiento sistemático y permanente, en relación con su especialidad en educación musical y artes o música en particular, así como la investigación, el desarrollo pedagógico, las habilidades sociales y los procesos de gestión universitaria. Se programaron los siguientes talleres y cursos:

Enseñanza	Investigación	Responsabilidad social universitaria	Gestión universitaria
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminario taller Uso de herramientas para la planificación pedagógica de enseñanza, aprendizaje y evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso taller: Actualización del CTI Vitae ▪ Google académico y ORCID ▪ Curso taller: Redacción y publicación de artículos académicos ▪ Curso taller: Redacción, edición y publicación de libros y textos universitarios ▪ Curso taller: Elaboración y desarrollo de proyectos de innovación tecnológica ▪ Curso taller: Obtención de patentes ▪ Curso taller: revistas de alto impacto para publicar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso: Ética profesional, liderazgo y desarrollo personal ▪ Seminario: Función universitaria y rol docente en las actividades de RSU ▪ Curso: Tutoría universitaria ▪ Curso taller: Habilidades de comunicación y trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso taller: Dirección y gestión de universidades ▪ Seminario taller: Uso de SIAF y SIGA para docentes ▪ Curso taller: Gestión de riesgos.

III. JUSTIFICACIÓN


Con el propósito de mejorar el nivel profesional y académico de los docentes de la UNДАР, en concordancia con los fines institucionales, así mismo, teniendo en cuenta la necesidad de generar una cultura de desarrollo docente y considerando que resulta para ello insuficiente un plan de capacitación o actualización, se elabora la Política de Desarrollo Profesional del Cuerpo Docente, el cual regula e implementa procesos de evaluación y fortalecimiento de la carrera docente, orientado al acceso a puestos de gestión, bonificaciones y reconocimientos de acuerdo a criterios meritocráticos y una lógica de resultados, con fines de renovación de contrato, nombramiento, ratificación y promoción. Todos estos procesos se desarrollan de acuerdo con la Ley Universitaria, la normativa de la Universidad.

DIAGNÓSTICO

Para realizar el diagnóstico se han considerado los datos de la encuesta a estudiantes, docentes, informe de la Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural, encuesta de necesidades docentes e informe de la realización y cumplimiento de actividades de investigación, correspondiente al semestre 2023-I:

a) Encuesta de evaluación de desempeño docente

La encuesta aplicada a estudiantes contiene 10 ítems con 5 alternativas cada una (Escala de Likert) que tiene como objetivo conocer los niveles de satisfacción respecto al desempeño de los docentes durante el semestre académico 2023-I, en

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA	Fecha	28-02-2024
		Página	8 de 29

los siguientes aspectos: asistencia y puntualidad, interacción personal y ética, conocimiento de la asignatura, cumplimiento del silabo, recursos didácticos y evaluación. Su aplicación es responsabilidad de la Dirección de Servicios Académicos con el soporte técnico de la Oficina de Tecnologías de la Información (OTI) y la supervisión de la Vice Presidencia Académica.

El baremo del desempeño docente, se ha establecido considerando la escala que oscila entre muy satisfecho (5) y nada satisfecho (1); categorizándose en los siguientes niveles:

- **Nivel de desempeño excelente:** Puntaje mayor o igual a 40.
- **Nivel de desempeño competente:** Puntaje mayor o igual a 30 y menor o igual a 39.
- **Nivel de desempeño básico:** Puntación mayor o igual a 20 y menor o igual a 29.
- **Nivel de desempeño inicial:** Puntaje igual o menor a 19.

Tabla 1

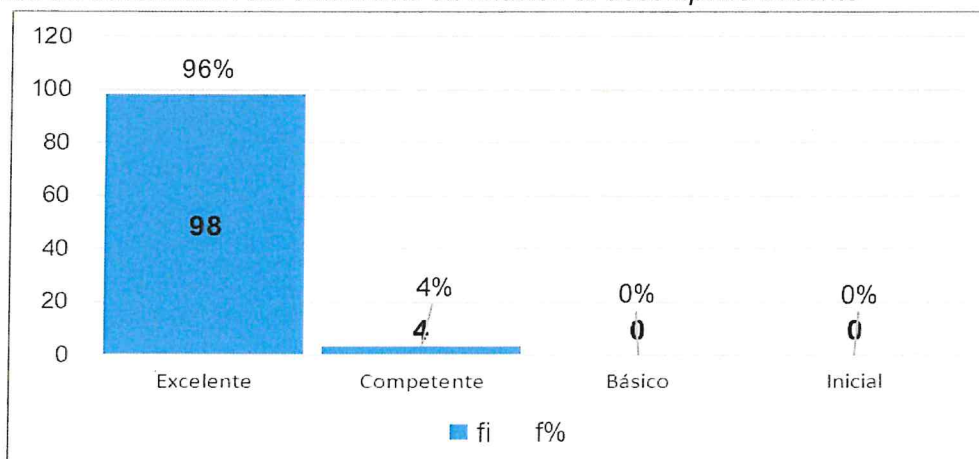
Niveles de satisfacción del estudiante en relación al desempeño docente

Nivel alcanzado	Fi	f%	Valoración
Excelente	98	96%	Puntaje mayor o igual a 40
Competente	4	4%	Puntuación mayor o igual a 30 y menor o igual a 39
Básico	0	0%	Puntuación mayor o igual a 20 y menor o igual a 29
Inicial	0	0%	Puntuación menor o igual a 19
TOTAL	102	100%	


Nota: Encuesta aplicada a estudiantes del 26 al 30 de junio de 2023

Figura 1

Niveles de satisfacción del estudiante en relación al desempeño docente



Nota: Tabla 1

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР	Fecha	28-02-2024
		Página	9 de 29

Los resultados de la tabla y figura 1 reflejan que los estudiantes califican en un 96% como excelente al desempeño docente, por su asistencia y puntualidad, interacción personal, comportamiento ético, conocimiento de la asignatura que imparten, entrega oportuna del sílabo, utilización de recursos didácticos y evaluación de manera eficiente; mientras que un 0% de los estudiantes manifiestan que los docentes no se encuentran en el nivel inicial.

b) Evaluación de la realización y cumplimiento de actividades de Responsabilidad Social Universitaria

Se recabaron informes de la Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural respecto a la realización y cumplimiento de actividades por parte de los docentes universitarios, en el semestre 2023-I.

El baremo considera como excelente a los docentes que han hecho la mayor cantidad de intervenciones de responsabilidad social universitaria (4) y proporcionalmente califica como docentes en nivel inicial a los que no han realizado ninguna actividad de RSU; Categorizándose en los siguientes niveles:

- **Nivel de desempeño excelente:** Docentes que realizaron más de 3 acciones de RSU
- **Nivel de desempeño competente:** Docentes que realizaron mayor o igual a 2 acciones de RSU
- **Nivel de desempeño básico:** Docentes que realizaron mayor o igual a 1 acción de RSU
- **Nivel de desempeño inicial:** Docentes que realizaron mayor o igual a 0 acciones de RSU

Tabla 2


Niveles de cumplimiento en acciones de responsabilidad social universitaria.

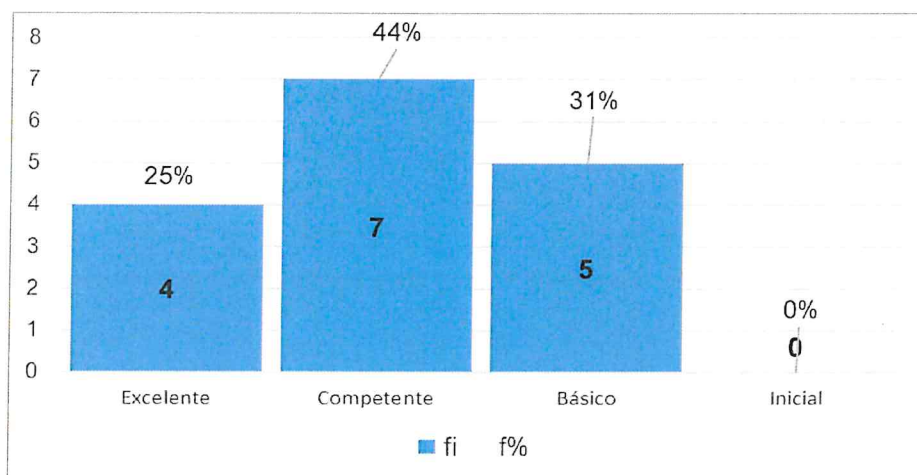
Nivel alcanzado	fi	f%	Valoración
Excelente	4	25%	Presentó y realizó mayor a 3 acciones de RSU
Competente	7	44%	Presentó y realizó mayor o igual a 2 acciones de RSU
Básico	5	31%	Presentó y realizó mayor o igual a 1 acciones de RSU
Inicial	0	0%	Presentó y realizó mayor o igual a 0 acciones de RSU
TOTAL	16	100%	

Nota: Informe de la Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural

Figura 2

Niveles de cumplimiento de acciones de responsabilidad social universitaria

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA	Fecha	28-02-2024
		Página	10 de 29



Nota: Tabla 2

Los resultados de la tabla y figura 2 reflejan que los docentes en un 44% muestran un nivel de cumplimiento competente respecto a la realización de actividades de responsabilidad social universitaria, pues han desarrollado al menos 2 acciones de responsabilidad social universitaria; mientras que el 31% de docentes muestran un nivel de cumplimiento básico respecto a las actividades de RSU.

c) Evaluación de la percepción docente sobre las necesidades de capacitación


La encuesta aplicada a 16 docentes contiene 5 áreas temáticas, tiene como objetivo conocer las necesidades de capacitación respecto a áreas como la ética, dominio temático, metodología de la investigación científica, evaluación de aprendizajes y desarrollo de competencias. Su aplicación fue responsabilidad de la comisión de la formulación de las políticas de desarrollo docente.

Tabla 3

Percepción docente sobre las necesidades de capacitación priorizadas

ÁREA TEMÁTICA	PRIORIDAD TEMÁTICA	fi	f%
Ética	Ética profesional, liderazgo y desarrollo personal	8	50%
	Ética en la investigación científica	4	25%
	Ética en la educación superior	2	13%
	Ética en la diversidad	1	6%
	Ética y tecnología	1	6%
TOTAL		16	100%
Dominio temático	Redacción y publicación de artículos científicos	5	31%
	Gestión administrativa universitaria	1	6%
	Estrategias para la evaluación de los aprendizajes	1	6%
	Tutoría universitaria	1	6%
	Metodología de la investigación artística	2	13%
	Currículo	2	13%
	Elaboración de proyectos de RSU	1	6%



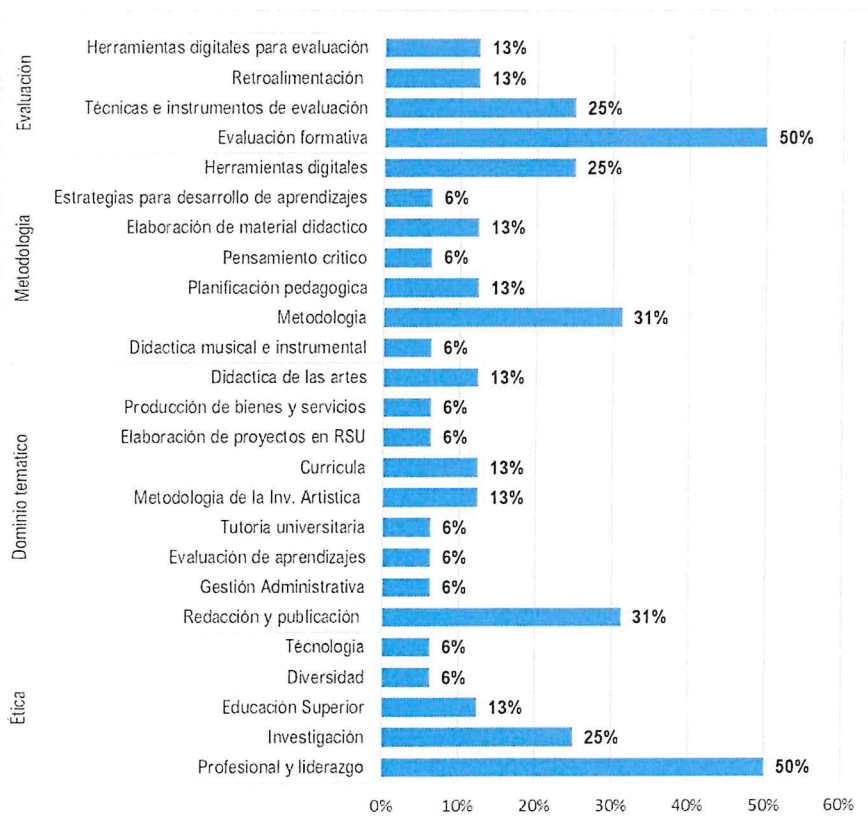
 UNДАР Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР		Fecha	28-02-2024
			Página	11 de 29

	Habilidades del docente para la producción de bienes y servicios	1	6%
	Didáctica de las artes	2	13%
	TOTAL	16	100%
Metodología	Didáctica musical e instrumental	1	6%
	Metodología de la investigación científica	5	31%
	Herramientas para la planificación pedagógica	2	13%
	Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo	1	6%
	Elaboración de material didáctico para las artes	2	13%
	Estrategias para el desarrollo de aprendizajes vinculados a la investigación	1	6%
	Herramientas digitales para el desarrollo de los aprendizajes	4	25%
	TOTAL	16	100%
Evaluación	Evaluación formativa	8	50%
	Técnicas e instrumentos de evaluación	4	25%
	Retroalimentación	2	13%
	Herramientas digitales para evaluación	2	13%
TOTAL	16	100%	


Nota: Encuesta aplicada a docentes al finalizar el ciclo 2023-I

Figura 3

Percepción docente sobre las necesidades de capacitación priorizadas



Nota: Tabla 3

 UNДАР Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР		Fecha	28-02-2024
			Página	12 de 29

Respecto al área temática Ética se observa que el 50% de docentes refiere necesitar capacitaciones en ética profesional y liderazgo, el 25% considera prioritario recibir temáticas en ética para la investigación, el 13% considera que requiere capacitación en ética en educación superior, el 6% en ética para la diversidad y el 6% respecto a la ética en la tecnología.

Respecto al área temática Dominio temático se observa que el 31% de docentes refiere que requiere capacitaciones en redacción y publicación de artículos científicos, el 13% prioriza capacitaciones en metodología de la investigación artística, otro 13% de docentes considera prioritario el realizar capacitaciones respecto a la currícula y un similar 13% refiere ser prioritario capacitaciones sobre didáctica de las artes.

Respecto al área temática Metodología se observa que el 31% considera prioritario capacitaciones respecto a metodología de la investigación científica, el 25% considera necesario capacitaciones respecto al uso de herramientas digitales, el 13% considera que se deben priorizar capacitaciones en planificación pedagógica, el 13% requiere capacitaciones sobre elaboración de material didáctico.

Respecto al área temática Evaluación se observa que el 50% de docentes considera prioritario capacitaciones respecto a la evaluación formativa, el 25% considera prioritario capacitaciones referentes a técnicas e instrumentos de evaluación, el 13% requiere capacitaciones sobre retroalimentación y el 13% respecto al uso de herramientas digitales para evaluación.

V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA

1. Establecer los procedimientos, para el acceso, ratificación y promoción docente desde el sentido de la meritocracia y la normativa correspondiente.
2. Fortalecer la competencia docente para brindar una educación de alta calidad, utilizando métodos pedagógicos efectivos y actualizados para promover el aprendizaje significativo.
3. Consolidar habilidades en investigación formativa, científica, tecnológica, humanística y la creación artística del docente según su especialidad.
4. Promover el enfoque de RSU mediante su transversalización en la investigación, áreas académicas, extensión cultural y proyección social.
5. Implementar procedimientos de acceso a puestos de gestión para contribuir al desarrollo personal, profesional e institucional teniendo en cuenta la ley universitaria y la normatividad vinculante de la universidad.


	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNNDAR		Versión	02
			Fecha	28-02-2024
			Página	13 de 29




TABLA DE ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PEI	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DOCENTE	COMPETENCIAS DEL PERFIL DOCENTE	LINEAS DE ACCIÓN ⁴	TEMATICAS PRIORIZADAS
<p>OE1. Brindar una formación profesional integral a los estudiantes universitarios.</p>	<p>1. Establecer los procedimientos, para el acceso, promoción y ratificación docente desde el sentido de la meritocracia y la normativa correspondiente.</p> <p>2. Fortalecer la competencia docente para brindar una educación de alta calidad, utilizando métodos pedagógicos efectivos y actualizados para promover el aprendizaje significativo.</p>	<p>Gestiona el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con el enfoque por competencias para contribuir al logro del perfil de egreso.</p>	<p>Mejoramiento continuo de la enseñanza.</p> <p>Vinculada a: AEI.01.02: Programas de fortalecimiento de competencias para los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de las capacidades profesionales de enseñanza aprendizaje. - Capacitación sobre liderazgo. - Evaluación formativa. - Didáctica de las Artes. - Evaluación de aprendizajes. - Tutoría universitaria. - Herramientas digitales.
<p>OE2 Promover y realizar la investigación formativa, tecnológica, humanística y la creación de actividades en la comunidad universitaria.</p>	<p>3. Consolidar habilidades en investigación formativa, científica, tecnológica, humanística y la creación artística del docente según su especialidad.</p>	<p>Genera alternativas de solución a problemas científicos, tecnológicos, humanísticos y de creación artística, basados en el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo, para responder a las demandas del entorno.</p>	<p>Investigación</p> <p>Vinculada a: AEI.02.01: Programas de fortalecimiento para la comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curso taller de Metodología de la investigación artística. - Taller de redacción y publicación de artículos. - Producción de bienes y servicios.
<p>Fortalecer las actividades de Extensión cultural y Proyección Social en la comunidad universitaria.</p>	<p>4. Promover el enfoque de RSU mediante su transversalización en la investigación, áreas académicas, extensión cultural y proyección social.</p>	<p>Lidera proyectos de Responsabilidad Social Universitaria para atender la problemática multisectorial que contribuya al desarrollo local, regional y nacional.</p>	<p>Responsabilidad Social Universitaria</p> <p>Vinculada a: AEI.03.01: Programa de Extensión Cultural y Proyección social vinculado a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de proyectos de Responsabilidad Social Universitaria
<p>OE4. Fortalecer la gestión institucional.</p>	<p>5. Implementar procedimientos de acceso a puestos de gestión para contribuir al</p>	<p>Gestiona el proceso académico y administrativo de la Universidad,</p>	<p>Gestión Universitaria</p> <p>Vinculada a:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Taller para la sensibilización de la gestión administrativa.

⁴ Estas líneas se han planteado desde el PEI de la universidad vinculándola con las acciones estratégicas.

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



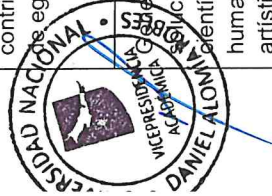
	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNNDAR		Versión	02
			Fecha	28-02-2024
			Página	14 de 29



desarrollo personal, profesional e institucional teniendo en cuenta la ley universitaria y la normatividad vinculante de la universidad.	aplicando criterios técnicos para fortalecer la calidad del servicio y el posicionamiento de la imagen institucional.	AEI.04.01: Instrumentos de gestión administrativa y académica actualizados e implementados. AEI.04.06: Sistemas de gestión institucional con enfoque por procesos implementado.
--	---	--


VII. PROGRAMA DE CAPACITACIONES ALINEADO A LAS PERCEPCIONES DE DOCENTES Y ALUMNOS

PERFIL DOCENTE	LINEAS DE ACCIÓN	TEMÁTICA PRIORIZADA POR ESTUDIANTES	TEMÁTICA PRIORIZADA POR LOS DOCENTES	TEMÁTICA PRIORIZADA
<p>Gestiona el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo con el enfoque por competencias para contribuir al logro del perfil de egreso.</p>	<p>Mejoramiento continuo de la enseñanza.</p> <p>Vinculada a: AEI.01.02: Programas de fortalecimiento de competencias para los docentes.</p>	<p>Consideran que los docentes cumplen con aspectos formales (presentación de sílabos, asistencia y puntualidad) sin embargo se requiere mayor profundización de los conocimientos y mejorar las estrategias para evaluar el logro de competencias.</p>	<p>Existe necesidad de fortalecer competencias de evaluación formativa, técnicas e instrumentos de evaluación, herramientas digitales para evaluación y estrategias de retroalimentación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Taller: "Fortalecimiento de competencias de evaluación formativa". ❖ Seminario: "Técnicas e instrumentos de evaluación". ❖ Panel: "Uso de herramientas digitales para evaluación de competencias". ❖ Taller: "Estrategias de retroalimentación".
<p>Genera alternativas de solución a problemas científicos, tecnológicos, humanísticos y de creación artística, basados en el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo, para responder a las demandas del entorno.</p>	<p>Investigación</p> <p>Vinculada a: AEI.02.01: Programas de fortalecimiento en investigación implementados para la comunidad universitaria.</p>	<p>Existe una percepción favorable a la práctica investigativa que realizan los docentes, sin embargo, no aprecian que sus trabajos se difundan o trasciendan la universidad.</p>	<p>Existe requerimiento por capacitaciones en Redacción y publicación de artículos científicos, Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, herramientas digitales para investigación y elaboración de material didáctico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Taller: "Redacción y publicación de artículos científicos en revistas indexadas" ❖ Seminario: "Metodología de la investigación científica cuantitativa y cualitativa". ❖ Taller: "Uso herramientas digitales para investigación científica". ❖ Seminario: elaboración de material didáctico para investigación científica.
<p>Lidera proyectos de Responsabilidad Social</p>	<p>Responsabilidad Social universitaria</p>	<p>Se percibe que las actividades de responsabilidad social universitaria no</p>	<p>Se tiene necesidad de capacitación en elaboración de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Taller: "Elaboración de proyectos de responsabilidad social universitaria"




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



		DOCUMENTOS DE GESTIÓN	
POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNNDAR		Código E.CAL/DG.42	Versión 02
		Fecha 28-02-2024	Página 15 de 29

Inversitaria para atender problemática que contribuya al desarrollo local, regional y nacional.	Vinculada a: AEI.03.01: Programa de Extensión Cultural y Proyección social vinculado a la comunidad. Gestión Universitaria	son practicadas por todos los docentes, también es escasa la participación de estudiantes	proyectos de responsabilidad social universitaria, elaboración de planes para intervenciones culturales y artísticas	❖ Taller: "Intervenciones culturales y artísticas"
Gestiona el proceso académico y administrativo de la Universidad, aplicando criterios técnicos para fortalecer la calidad del servicio y el posicionamiento de la imagen institucional.	Vinculada a: AEI.04.01: Instrumentos de gestión administrativa y académica actualizados e implementados. AEI.04.06: Sistemas de gestión institucional con enfoque por procesos implementado.	Son escasos los docentes que ocupan cargos directivos, se aprecia sin embargo que se percibe un alto grado de compromiso y responsabilidad en los docentes con las actividades institucionales.	Se requiere capacitación en planificación institucional y pedagógica, fortalecimiento de competencias directivas	❖ Taller: "Planificación institucional y pedagógica" ❖ Seminario: "Competencias directivas"

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

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР	Fecha	28-02-2024
		Página	16 de 29

VIII. LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción responden directamente a las funciones inherentes del docente según estipula la ley universitaria, las mismas que han sido consideradas en el Proyecto Educativo Institucional, estas son:

A) Mejoramiento continuo de la enseñanza.

Vinculada a:

AEI.01.02: Programas de fortalecimiento de competencias para los docentes.

B) Investigación

Vinculada a:

AEI.02.01: Programas de fortalecimiento en investigación implementados para la comunidad universitaria.

C) Responsabilidad Social universitaria

Vinculada a:

AEI.03.01: Programa de Extensión Cultural y Proyección social vinculado a la comunidad.

D) Gestión Universitaria

Vinculada a:

AEI.04.01: Instrumentos de gestión administrativa y académica actualizados e implementados.

AEI.04.06: Sistemas de gestión institucional con enfoque por procesos implementado.

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

Promoción Docente

Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo de la enseñanza, la progresión y la gestión, universitaria en los ámbitos que les corresponde. La promoción docente es el proceso académico administrativo mediante el cual el docente ordinario es promovido a la categoría inmediata superior previa evaluación de los méritos y conservando su régimen de dedicación, en concordancia con el Estatuto y la Ley Universitaria.

Para la promoción de la carrera docente se tomará en cuenta los siguientes considerandos según lo dispuesto en el Reglamento de Acceso, Ratificación y Promoción Docente de la UNДАР:


Para ser ascendido a la categoría inmediata superior se requiere:

a) Para ascender a la categoría de principal:

Contar con el título profesional, tener grado académico de doctor y la condición de docente ordinario en la categoría de asociado en la UNДАР, con permanencia mínima de 5 años en esta categoría.

b) Para ascender a la categoría de asociado:

Contar con el título profesional tener grado académico de maestro y la condición de docente ordinario en la categoría de auxiliar, con permanencia mínima de 3 años.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNNDAR		Versión	02
Fecha			28-02-2024	
Página			17 de 29	

c) **Para ser auxiliar:**

Se requiere título profesional, grado de maestro y tener como mínimo 5 años en el ejercicio profesional.

Para ambos casos se exige contar con resolución de ratificación aprobado por el rectorado.


Procedimientos para la promoción docente

Según Reglamento de Acceso, Ratificación y Promoción Docente de la UNNDAR, los docentes que solicitan promoción de una categoría a otra, deben presentar antes de la fecha de vencimiento del periodo para el cual fueron ratificados, una solicitud al Rector en Mesa de Partes física y/o virtual disponible, mediante expediente conteniendo los siguientes documentos y siguen los siguientes procedimientos:

- Solicitud dirigida al señor Rector(a) de la Universidad, indicando sus datos personales, categoría, dedicación y Facultad a la que se encuentra adscrito.
- Declaración jurada no adeudar libros en la biblioteca central y biblioteca especializada, así como de no adeudar por ningún concepto a la UNNDAR
- Declaración jurada de conocer y estar de acuerdo con lo señalado en el presente Reglamento, manifestando, asimismo, que reúne los requisitos exigidos por la Ley N° 30220, el Estatuto y el presente Reglamento.
- Recibida la solicitud del docente, el Rectorado deriva mediante proveído, la Unidad de Recursos Humanos, para que ésta adjunte el legajo del docente y lo remita a la Facultad en la que se encuentra adscrito el docente, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción del proveído.
- Recibido el expediente en la Facultad y en un plazo máximo de dos (02) días, el Decano de la Facultad deriva el expediente de promoción y el legajo personal a la Comisión de Promoción de Docentes Ordinarios, para su custodia y proceso.
- La Comisión de Promoción de Docentes Ordinarios tiene, como plazo máximo, quince (15) días hábiles para presentar los resultados finales de la evaluación de los docentes que están en proceso de promoción.
- El Decano deriva el expediente con los resultados de la evaluación final al Consejo de Facultad, órgano que tiene como plazo máximo y bajo responsabilidad cinco (05) días hábiles, para proponer al Consejo Universitario la promoción solicitada o su improcedencia.

BONIFICACIONES

De acuerdo del Reglamento del docente investigador de la UNNDAR, el docente investigador es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación a través de investigaciones formales, reconocidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONCYTEC (El cual debe reconocerlo mediante acto formal como docente investigador en el Registro Nacional Científico, tecnológico y de Innovación Tecnológica RENACYT), su carga lectiva será de un curso por año, que es una bonificación especial de 50% de sus haberes totales. Está sujeto al régimen especial que la universidad determina. en cada caso el vicerrector de investigación o la autoridad competente evalúa

 UNДАР Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNДАР		Fecha	28-02-2024
			Página	18 de 29

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.

Procedimiento para el otorgamiento de la bonificación

El docente postulante remite una solicitud dirigida al vicerrectorado de investigación para ser reconocido como docente investigador, acompañado de la resolución del Registro Nacional Científico, tecnológico y de Innovación Tecnológica RENACYT que lo reconoce como docente investigador en un nivel determinado.

El vicerrector de Investigación revisa el expediente y de dar conformidad, envía todo lo actuado a la Dirección General de Administración.

La Dirección General de Administración da conformidad a los requisitos y envía a la oficina de presupuesto.

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto establece la viabilidad del bono de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y normas correspondientes.

XI. ACCESO A FONDOS CONCURSABLES

Tienen como objetivo promover la innovación y la investigación en los docentes de la UNДАР, a través de la presentación de trabajos de investigación que pueden ser publicados en revistas indexadas y que promuevan el desarrollo de competencias en los estudiantes de nuestra universidad.

Los proyectos de investigación en la UNДАР podrán ser financiados con recursos propios, ordinarios, canon minero, fondos concursables externos y otras fuentes similares de financiamiento asignadas a la universidad, tal como se detalla en el artículo 20 del Reglamento para el Fomento y Financiamiento de Proyectos de Investigación Científica, Artística, Tecnológica y Humanística con Fondos Concursables.


Procedimiento para el acceso a fondos concursables

- Convocatoria al concurso de investigación.
- Presentación de solicitud dirigida al vicerrectorado de Investigación indicando los actores que intervienen en el concurso (investigador principal, coinvestigador, equipo de investigación), presentando el proyecto o trabajo de investigación.
- Evaluación del proyecto de investigación por el comité del Vicerrectorado de investigación de la UNДАР.
- Declaración de ganadores.
- Firma de contrato (Asignación del fondo concursable).

XII. ACCESOS A PUESTOS DE TRABAJO

12.1. RATIFICACIÓN DOCENTE

Es el proceso de evaluación permanente que se aplica a los profesores ordinarios al concluir el periodo de nombramiento en la respectiva categoría y régimen de dedicación, computándose dicho periodo a partir de la fecha de ingreso como docente ordinario o a partir de la fecha de ratificación o ascenso último, son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las facultades

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAAR	Fecha	28-02-2024
		Página	19 de 29

y es obligatoria. Asimismo, es integral porque considera los méritos académicos, administrativos, la producción científica, lectiva y de investigación, y tiene por objeto verificar y garantizar la calidad del servicio y calidad académica del docente en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo que dispone la Ley Universitaria y el Estatuto de la UNDAAR.

El proceso de ratificación docente está establecido en el Reglamento de Acceso, Ratificación y Promoción Docente de la UNDAAR, y se implementa al vencimiento del periodo de nombramiento de los docentes ordinarios según su categoría; para los profesores auxiliares tres (03) años, para los asociados cinco (05) años, y para los principales siete (07) años (de conformidad al artículo 94 del Estatuto de la UNDAAR) y por una sola ocasión en cada categoría, no pudiendo ser sometida a ningún otro proceso de ratificación con posterioridad a ello.

Procedimiento:


Para la ratificación docente, el expediente será evaluado por la comisión de evaluación, quienes tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Haber culminado el periodo efectivo de nombramiento en la respectiva categoría docente.
- b) Haber alcanzado o superado el puntaje mínimo establecido para la ratificación docente en cada categoría, y cumplir con los otros requisitos señalados en el reglamento de acceso, ratificación y promoción docente.
- c) Contar con la aprobación de la Comisión de Evaluación Docente.

Para tal efecto el docente debe presentar su legajo adjuntando lo siguiente:

- a) Solicitud dirigida al presidente de la comisión Ad hoc
- b) No tener ningún impedimento que señala la ley 29988
- c) Título profesional
- d) Grado de magister o doctor
- e) Desempeño docente
- f) Declaraciones juradas solicitadas
- g) Curriculum vitae detallado y documentado: la calificación tiene el 30% del total de la evaluación de los Grados y títulos, actualizaciones, participación en eventos académicos o artísticos, investigaciones, publicaciones y producción musical, experiencia docente en el nivel superior, categoría docente, experiencia en gestión educativa superior, experiencia profesional no docente y/o cargos o puestos en el sector público y privado, idioma extranjero o nativo, reconocimiento al mérito o por extensión cultural y proyección social. DNI y foto tamaño pasaporte.

La presentación del expediente debe estar conforme establece el artículo 34 del texto único ordenado de la Ley Nro. 27444, ley del procedimiento administrativo general.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Fecha	28-02-2024
			Página	20 de 29

12.2. DOCENTE DIRECTIVO

De acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y sus modificatorias, el Estatuto y el Reglamento del Docente de la UNDAR los docentes pueden elegir y ser elegidos en las instancias de dirección institucional o consulta según corresponda. En consecuencia, pueden asumir las siguientes direcciones de carácter académico:

12.2.1. Rector

Conforme al artículo 28 del Estatuto de la UNDAR, el rector es el personero y representante legal de la universidad. Tiene a su cargo y a dedicación exclusiva, la dirección, conducción y gestión de gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la ley universitaria. Es elegido por un periodo de 5 años y no hay reelección inmediata.


El rector es elegido mediante votación universal, obligatoria, directa y secreta por todos los docentes ordinarios y estudiantes matriculados de la universidad, conforme a lo establecido en la Ley Universitaria.

Según el artículo 29 del Estatuto, son requisitos para ser Rector:

- a) Ser ciudadano en ejercicio.
- b) Ser docente en la categoría de principal en el Perú o en el extranjero, con no menos de cinco (5) años en la categoría.
- c) 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.
- d) No haber sido condenado por delito doloso con sentencia de autoridad de cosa juzgada.
- e) No estar consignado en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.
- f) No estar consignado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, ni tener pendiente de pago una reparación civil impuesta por una condena ya cumplida.

Procedimiento para ocupar el cargo de rector

- Comité electoral convoca a elección universal para Rector y vicerrectores.
- Las solicitudes de inscripción deben ser presentadas por los personeros.
- acreditados.
- Se realiza la elección general (Docentes ordinarios y alumnos).
- Comité electoral declara al rector y vicerrectores electos.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Fecha	28-02-2024
			Página	21 de 29

12.2.2. Vicerrectores

De acuerdo al artículo 31 del Estatuto la UNDAR tiene un vicerrector académico y un vicerrector de investigación los vicerrectores apoyan al Rector en la gestión de las áreas de su competencia, de acuerdo a las atribuciones y funciones, para ser vicerrector se requiere cumplir con los mismos requisitos establecidos para el cargo Rector.

12.2.3. Decano

El artículo 41 del Estatuto de la UNDAR menciona que el Decano es la máxima autoridad de gobierno de la Facultad, la representa ante el Consejo Universitario y la Asamblea Universitaria, conforme lo dispone la Ley Universitaria. Es elegido por un período 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 establecidos en la Ley Universitaria.

Según el artículo 42 del Estatuto, son requisitos para ser Decano:

- a) Ser ciudadano en ejercicio.
- b) Ser docente en la categoría de principal en el Perú o en el extranjero, con no menos de tres (3) años en la categoría.
- c) 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.
- d) No haber sido condenado por delito doloso con sentencia de autoridad de cosa juzgada.
- e) No estar consignado en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.
- f) No estar consignado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, ni tener pendiente de pago una reparación civil impuesta por una condena ya cumplida.

Procedimiento para ocupar el cargo de decano

- Comité electoral convoca a elección universal de decano para cada facultad.
- El docente que cumpla los requisitos se inscribe presentando su candidatura.
- Se realiza la elección general (Docentes ordinarios y alumnos).
- Comité electoral declara al decano electo.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Fecha	28-02-2024
			Página	22 de 29

12.2.4. Director de Escuela

El artículo 59 del Estatuto de la UNDAR señala que las escuelas profesionales son unidades orgánicas responsables de coordinar y ejecutar el diseño y actualización curricular de los programas académicos, así como de dirigir su aplicación para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente. Se encargan de gestionar los estudios específicos y de especialidad.

Las escuelas profesionales están dirigidas por un director de escuela, es 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. Puede ser reelegido solo por un periodo inmediato adicional.

Procedimiento para ocupar el cargo de director de escuela

La escuela a través de su comité directivo propone una terna de docentes principales al decanato.

- El decano de la facultad designa al docente que cumple con los requisitos establecidos en el estatuto para ocupar el cargo
- Emisión de resolución de la decanatura
- Se informa al consejo de facultad


12.2.5. Director de Departamento Académico

Son unidades de servicio académico que reúnen a los docentes de diversas disciplinas afines con la finalidad de estudiar, investigar y actualizar contenidos, así como para mejorar estrategias pedagógicas y preparar los sílabos por cada asignaturas o materias, a requerimiento de las escuelas profesionales. Cada departamento académico se integra a una facultad sin perjuicio de su función de brindar servicios a otras facultades. El artículo 58 del Estatuto de la UNDAR señala que están dirigidos por un director, elegido entre los docentes principales por los docentes ordinarios pertenecientes al departamento de la facultad correspondiente. Pueden ser reelegidos solo por un periodo inmediato adicional.

- El comité electoral convoca a elección de Director de Departamento entre los docentes ordinarios.
- El docente que cumpla con los requisitos requeridos se inscribe presentando su candidatura.

Las solicitudes de inscripción deben ser presentadas por los personeros acreditados.

- Se realiza mediante elección general (Docentes ordinarios y alumnos).

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL A. ROMO ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Fecha	28-02-2024
			Página	23 de 29

- El Comité electoral declara ganador al decano electo.

Participación de docentes en congresos académicos (Actividades académicas)

La UNDAR tiene como política de Desarrollo la intensiva participación de sus docentes en congresos académicos, regionales, nacionales e internacionales, promoviendo con esta participación la constante actualización y el perfeccionamiento continuo.

Al respecto el reglamento docente considera como deber del docente ordinario: Ampliar y actualizar permanentemente sus conocimientos, mejorar sus cualidades capacidad docente.

Los docentes ordinarios pueden participar en eventos académicos como cursos, talleres, diplomados, seminarios, etc. En condición de asistente, organizador o ponente, estas actividades académicas pueden ser:


- **Actividades científicas:** Aquellos donde se discuten, exponen y critican todo tipo de avances o novedades en el campo de la investigación musical, artística o cultural.
- **Actividades profesionales:** En ellos se tratan distintos tópicos relacionados al mundo académico musical, artístico, cultural o científico.
- **Actividades Musicales, artísticas y culturales:** Actividades donde se tratan temáticas inter y multidisciplinarias relacionadas a la música, el arte y la cultura.
- **Congresos tecnológicos:** De manera general, tratan de los avances y novedades en el campo de la tecnología, en cualquiera de sus especialidades, primando el uso de las tecnologías de la información aplicada a la música.

Procedimiento para participar en congresos académicos

- Solicitud dirigida al director de departamento académico, adjuntando la documentación oficial de la convocatoria del evento, fechas y costo.
- Carta de compromiso de recuperar las horas no laboradas académicamente.
- Al culminar la capacitación el docente debe presentar un informe con la documentación económica y académica que sustente la asistencia y aprobación de la capacitación.

XIII. OTORGAMIENTO DE DISTINCIONES HONORÍFICAS

La UNDAR tiene como política el reconocimiento docente y personalidades, a través de las siguientes distinciones honoríficas:

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UN DAR	Versión	02
Fecha		28-02-2024	
Página		24 de 29	

a) **Doctor Honoris Causa:** Se confiere a una persona nacional o extranjera, cuyo trabajo en cualquiera de los campos de las humanidades, las ciencias o las artes, constituye un aporte indubitable al desarrollo del conocimiento y a la mejor realización y comprensión de la naturaleza, la persona humana, la sociedad y la música.

Criterios para considerar el aporte al candidato

Para ser reconocido como Doctor Honoris Causa, la UN DAR considera: Capacidad y honorabilidad reconocidas por las instituciones vinculadas al quehacer profesional; tener un mínimo de 20 años de labor profesional; así como la trayectoria del candidato sea considerada extraordinaria por su aporte a las ciencias, la tecnología o al arte.


Procedimiento para proponer el candidato a distinción Honoris Causa. Las propuestas se tramitarán a través de la facultad correspondiente o la escuela de post grado y se observará el siguiente procedimiento las facultades que propone una candidatura:

- El decano o director de la Escuela de Posgrado propone un candidato para la obtención del grado honorífico de Doctor Honoris Causa.
- Se conforma un expediente en el que se describen y documentan los méritos de la persona propuesta para su presentación y exposición al Consejo de Facultad, el cual será evaluado.
- Se expone en Consejo de Facultad las razones por las cuales se propone a la personalidad para recibir el grado honorífico de Doctor Honoris Causa.
- En caso Consejo de Facultad apruebe la distinción, el expediente es enviado a Consejo universitario.
- El Consejo Universitario ratifica o rechaza el otorgamiento del grado honorífico.
- De ser favorable el punto anterior todo lo actuado se envía a la oficina de Comunicación e Imagen Institucional de la UN DAR.
- La oficina de Comunicación e Imagen Institucional organiza la ceremonia protocolar correspondiente.

b) **Profesor Emérito:** Según el estatuto, son aquellos docentes de la UN DAR que, por su reconocida labor académica, de investigación y producción musical, son designados por el Consejo Universitario, a propuesta del Consejo de Facultad, para ejercer actividades de docencia y/o investigación, con posterioridad a su cese.

Criterios para considerar el aporte al candidato

Se otorga de manera exclusiva a aquellos docentes universitarios de la UN DAR que hayan realizado una actividad excepcional, en el desarrollo de sus funciones sustantivas en la universidad y que hayan sobresalido por sus aportaciones en cuanto menos un área o disciplina de conocimiento, evidenciadas a través de una evaluación.

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.CAL/DG.42
		Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR	Fecha	28-02-2024
		Página	25 de 29

Procedimiento para proponer el candidato a distinción de profesor emérito

- La facultad, en conocimiento de la necesidad académica y de investigación de los departamentos académicos, evaluará las condiciones de los diferentes profesores cesantes propuestos.
- La propuesta para el otorgamiento de la distinción de profesor emérito será hecha por el Consejo de Facultad, las mismas que deben realizarse con criterios de prudencia y racionalidad académica.

El expediente debe contener los documentos siguientes:

- Currículum vitae del candidato en el que se detalle su trayectoria ética, académica, profesional, cultural o social y su investigación científica y/o tecnológica o su producción artística
 - Formación académica al nivel de magíster o doctor.
 - Las certificaciones, publicaciones, productos u otros documentos, que acrediten y avalen la propuesta del candidato.
- Aprobada la propuesta por el Consejo de Facultad, es elevado al Consejo Universitario para ratificar la aprobación, instancia que emite la resolución respectiva.
 - El otorgamiento de la condición de profesor emérito requiere aprobación del Consejo Universitario luego de lo cual se expedirá la resolución correspondiente.


c) **Medalla y resolución Daniel Alomía Robles:** Para aquellos docentes de nuestra casa de estudios que hayan alcanzado un reconocimiento a nivel internacional en eventos académicos y/o científicos representando a la UNDAR.

Criterios para considerar el aporte al candidato

Para el otorgamiento de la medalla y resolución Daniel Alomía Robles, se considera a docentes de nuestra casa de estudios que hayan demostrado, en un contexto internacional cualidades fundamentales de la ética profesional, y que tengan un aporte en el ámbito científico, humanístico y/o artístico cuyo impacto sea de trascendencia. (expresado en reconocimientos internacionales, premios u otros).

Procedimiento para la obtención de la Medalla y resolución Daniel Alomía Robles

- La propuesta será presentada a secretaria general de la UNDAR por un Decano de Facultad, Por el director de la Escuela de Posgrado, por los vicerrectores o rector.
- El Consejo Universitario evalúa la idoneidad de la propuesta para ser merecedor a la distinción en función de los criterios para considerar el aporte del candidato. el mismo que se refleja en el instrumento de evaluación incorporado como anexo en el reglamento correspondiente, el mismo que se refleja en el instrumento de evaluación incorporado como anexo en el reglamento correspondiente.
- En caso de ser favorable la apreciación el expediente se envía a secretaria general
- Secretaria General coordina la ceremonia protocolar.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
			Versión	02
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDAR		Fecha	28-02-2024
			Página	26 de 29

d) **Medalla y resolución Rodolfo Holzman:** Para aquellos docentes de nuestra casa de estudios que hayan alcanzado un reconocimiento a nivel nacional o regional en eventos académicos y/o científicos que tengan un impacto o aporte en el ámbito humanístico, científico, tecnológico o artístico a nivel de la Región o del país representando a la UNDAR.


Criterios para considerar el aporte al candidato

Para el otorgamiento de la medalla y resolución Rodolfo Holzman, se considera a personalidades que hayan demostrado, en un contexto nacional cualidades fundamentales de la ética profesional, y tengan un aporte en el ámbito científico, humanístico y/o artístico, cuyo impacto sea de trascendencia. (expresado en reconocimientos regionales o nacionales, premios u otro).

Procedimiento para la obtención de la Medalla y resolución Rodolfo Holzman

- La propuesta será presentada a secretaria general de la UNDAR por un Decano de Facultad, por el director de la Escuela de Posgrado, por los vicerrectores o rector
- El Consejo universitario evalúa la idoneidad del candidato para ser merecedor a la distinción en función de los criterios para considerar el aporte del candidato, el mismo que se refleja en el instrumento de evaluación incorporado como anexo en el reglamento correspondiente.
- En caso de ser favorable, la apreciación del expediente se envía a secretaria general
- Secretaria General coordina la ceremonia protocolar.



 UN DAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UN DAR		Versión	02
Fecha			28-02-2024	
Página			27 de 29	

GLOSARIO

A

Admisión: Es el procedimiento que permite el acceso del docente a la Universidad. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el Estatuto de la Universidad. La admisión a la carrera como docente ordinario se hace por concurso público de oposición y méritos, se inicia en la categoría de Auxiliar. Por excepción, podrán concursar a las categorías de asociado y principal, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica. · 3

Aporte Humanístico

Aporte Científico

Aporte Tecnológica


B

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. Se pretende que las bonificaciones incrementen el rendimiento del docente. Para el efecto, se adoptarán medidas objetivas que evalúen los aspectos clave del rendimiento y se les brindará suficientes márgenes de acción para incrementar su rendimiento. · 5

C

Calidad: Es la búsqueda de la excelencia a través del esfuerzo continuo, que se hace visible en la eficiencia de los procesos, en la eficacia de los resultados, y en la congruencia y relevancia de estos procesos y resultados con las demandas y expectativas sociales, establecidos dentro de los propósitos institucionales. · 5

Calidad académica: Se define como el grado de ajuste entre las acciones que la Universidad, programa académico o carrera lleva a cabo para implementar las orientaciones contenidas en su misión, 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, estos 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 educa Se define como el grado de ajuste entre las acciones que la Universidad, programa académico o carrera lleva a cabo para implementar las orientaciones contenidas en su misión, 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, estos 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 · 3

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA UNDA		Versión	02
Fecha			28-02-2024	
Página			28 de 29	

Competencia: Consiste en la facultad de combinar un conjunto de capacidades en el abordaje de una situación desafiante a fin de lograr un propósito específico, con pertinencia a sus características y con sentido ético. Actuar de manera competente requiere analizar y comprender la situación que se afronta, así como evaluar las propias posibilidades para resolverla. · 4

D

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. · 4

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. · 2


Docente de la UNDA: El docente de la UNDA es un profesional académico altamente especializado, competitivo, investigador, con valores ético-morales, comprometido en la formación integral de músicos de alto nivel y docentes competentes, con responsabilidad socio-ambiental y con participación en la solución de los problemas de la sociedad. Realiza investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que le corresponde · 3

F

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. Se enmarca en el enfoque de desarrollo profesional como proceso de crecimiento progresivo que resulta de la experiencia y la reflexión sistemática sobre la práctica docente, y de la capacidad de decidir sobre sus propios procesos formativos. Tiene por finalidad promover el desarrollo de las competencias profesionales establecidas en los marcos o perfiles de competencias que deriven de los roles y funciones docentes. · 4

Formación docente en servicio: En el marco de formación continua, la formación docente en servicio se concibe como un proceso de fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes en ejercicio. Este proceso se caracteriza por ser continuo, flexible y diversificado para el desarrollo profesional docente. · 4

Incentivo: Es todo aquello dirigido a estimular, activar o impulsar a un trabajador a conducirse laboralmente de modo que con ello se logre de forma directa o indirecta, conseguir las metas de

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.CAL/DG.42
	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UNDA		Versión	01
Fecha			28-02-2024	
Página			29 de 29	

la organización cuya producción en bienes o servicios busca mejor calidad, mayor cantidad, menor costo y máxima satisfacción. · 4



Pasantía: La pasantía comprende la visita coordinada de los docentes acompañados o “pasantes” a observar la clase maestra desarrollada por otro docente denominado “visitado”, que puede ser de la misma o de otra institución educativa u otro lugar · 5

Promoción: 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 ascenso de una categoría docente inferior a una superior en la carrera de la docencia universitaria. · 3

R

Ratificación: Es un proceso de evaluación objetivo e integral del docente y se aplica a los docentes ordinarios al concluir el período de nombramiento o ratificación previa en la respectiva categoría. · 3

