



## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

### RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 2807-2019-UTEA-CU

Abancay, 18 de diciembre del 2019.

#### VISTO:

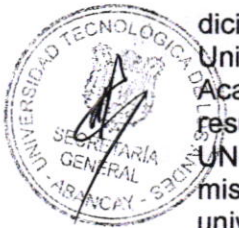
El Oficio N° 0443-2019-UTEA-VRAC de fecha 18 de diciembre del 2019, remitido por el Vice Rectorado Académico, solicitando la ratificación de la Resolución de Vice Rector Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC de fecha 16 de diciembre del 2019,



#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18, párrafo segundo de la Constitución, cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; concordante con el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Universitario;

Que, mediante Oficio N° 0443-2019-UTEA-VRAC de fecha 18 de diciembre del 2019, remitido por el Vice Rectorado Académico, solicitando la ratificación de la Resolución de Vice Rector Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC de fecha 16 de diciembre del 2019, y;



Que, en sesión extraordinaria de Consejo Universitario de fecha 18 de diciembre del 2019, tratado el tema de agenda, analizada y debatida el Consejo Universitario por unanimidad ACORDO ratificar la Resolución de Vice Rector Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC de fecha 16 de diciembre del año 2019, que resuelve: "APROBAR, la POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, el mismo que contiene: Presentación, 1. Definición de la carrera del docente universitario en la UTEA, 2. Objetivos de la carrera del docente universitario, 3. Perfil del docente de la UTEA, 4. Roles del docente de la UTEA, 5. Etapas de la carrera del docente universitario en la UTEA, 6. Evaluación del docente, 7. Reconocimiento e incentivos, 8. Desarrollo de capacitaciones, todo ello formando parte de la presente resolución" y Dejar sin efecto la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0707-2019-UTEA-VRAC de fecha 28 de octubre del 2019; lo que amerita la emisión de la presente resolución.

En uso de las atribuciones conferidas al señor Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, dispuestas por la Ley Universitaria N° 30220, Ley de 2015, Resolución del Comité Electoral N° 011-2015-CEU-UTEA-AB, del 28 de mayo de 2015.

**SE RESUELVE:**



## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pag. 02) RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 2807-2019-UTEA-CU

**ARTÍCULO PRIMERO.- DEJAR SIN EFECTO**, por Acuerdo de Consejo Universitario de fecha 18 de diciembre del 2019, la Resolución de Consejo Universitario N° 2336-2019-UTEA-CU de fecha 29 de octubre del 2019 que ratifica la Resolución de Vice Rectorado Académico N° 0707-2019-UTEA-VRAC de fecha 28 de octubre del 2019, que aprueba la Política de la Carrera Profesional de la Universidad Tecnológica de los Andes.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, por Acuerdo de Consejo Universitario de fecha 18 de diciembre del 2019, en todos sus extremos la Resolución del Vice Rectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC de fecha 16 de diciembre del año 2019, que resuelve: "APROBAR, la POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES, el mismo que contiene: Presentación, 1. Definición de la carrera del docente universitario en la UTEA, 2. Objetivos de la carrera del docente universitario, 3. Perfil del docente de la UTEA, 4. Roles del docente de la UTEA, 5. Etapas de la carrera del docente universitario en la UTEA, 6. Evaluación del docente, 7. Reconocimiento e incentivos, 8. Desarrollo de capacitaciones, todo ello formando parte de la presente resolución". Formando parte de la presente resolución en foja 14.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, realicen las acciones de su competencia para el efectivo cumplimiento de la presente Resolución; para tal efecto, **NOTIFICAR** con la presente Resolución a dichas instancias y demás oficinas de la Universidad Tecnológica de los Andes.

**ARTÍCULO CUARTO. - PUBLICAR**, la presente Resolución en el portal web de la Universidad.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



Dr. Ramiro Ismael TRUJILLO ROMAN  
Rector  
Universidad Tecnológica de los Andes



Abog. Manuel Jaime CABALLERO GARCIA  
Secretaría General  
Universidad Tecnológica de los Andes.

RITR/mjcg.  
Jac.





# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

## Vicerrectorado Académico

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN y LA IMPUNIDAD"

### RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0852- 2019 – UTEA – VRAC

Abancay, 16 de Diciembre del año 2019.

#### VISTO:

La **POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**, y

#### CONSIDERANDO:

Que, el Vice Rectorado Académico, es el órgano ejecutivo integrante de la Alta Dirección, está encargado de proponer las normas, dirigir, supervisar y evaluar las acciones académicas de formación profesional, de investigación, proyección social y extensión universitaria de la Universidad Tecnológica de los Andes.

Que, conforme la Ley Universitaria N°30220 en su Artículo 65. Las atribuciones de los Vicerrectores se determinan en función de sus áreas de competencia y en concordancia con las directivas impartidas por el Rector. Deben tener como mínimo las siguientes atribuciones: 65.1 Vicerrector Académico: 65.1.1 **Dirigir y ejecutar la política general de formación académica en la universidad.** 65.1.2 Supervisar las actividades académicas con la **finalidad de garantizar la calidad** de las mismas y su concordancia con la misión y metas establecidas por el Estatuto de la universidad.

Que, la universidad se rige con la autonomía inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la constitución, la ley demás normas aplicables, gozando de una autonomía administrativa que implica la potestad autodeterminativa para establecer principios, técnicas y prácticas de sistema de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria.

Que, Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0707- 2019 – UTEA – VRAC, de fecha, 28 de Octubre del año 2019 se aprueba la Política de la Carrera Profesoral de la Universidad Tecnológica de los Andes, el mismo que se ha evaluado y actualizado dentro del proceso de mejora continua a fin de mejorar y alinear nuestro documentos normativo a la Ley Universitaria y como parte del cumplimiento del PDA es necesario modificar.

Que, de conformidad al Estatuto vigente de la UTEA establece en su Artículo 66.- El docente universitario y la política profesoral. Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde y son docentes: a) Ordinarios: principales, asociados y auxiliares. b) Extraordinarios: eméritos, honorarios, especialistas. C) Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Que, el Vicerrectorado Académico ente rector de la actividad académica de la Universidad ha elaborado y actualizado la nueva **POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**, que se orienta en dirección al modo de actuación del docente que redunde en la calidad universitaria, al otorgarle importancia a todos los procesos sustantivos de la universidad, en su interrelación e indispensabilidad, por lo que es procedente emitir la receptiva resolución de aprobación.

En uso de las atribuciones conferidas al señor Vicerrector Académico de la Universidad Tecnológica de los Andes, mediante la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación N° 23852, Ley N° 26280, el Estatuto de la Universidad y la Resolución Rectoral N° 008-2015-UTEA-R de fecha 04 de junio del 2015.

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR**, la **POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES**, el mismo que contiene: Presentación, 1. Definición de carrera del docente universitario en la UTEA, 2. Objetivos de la carrera del docente universitario, 3. Perfil de docente de la UTEA, 4. Roles del docente de la UTEA, 5. Etapas de la carrera del docente universitario en la UTEA, 6. Evaluación del docente, 7. Reconocimiento e incentivos, 8. Desarrollo de capacidades, todo ello formando parte de la presente resolución





UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

Vicerrectorado Académico

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

(Pag. 02) RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0852- 2019 – UTEA – VRAC

**ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO**, la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0707- 2019 – UTEA – VRAC, de fecha, 28 de Octubre del año 2019 se aprueba la Política de la Carrera Profesoral de la Universidad Tecnológica de los Andes.

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER**, a las Decanaturas, Direcciones de los Departamentos Académicos, Directores de las Escuelas Profesionales, dar cumplimiento a la presente resolución.

**ARTÍCULO CUARTO: ELEVAR**, al Consejo Universitario para su aprobación y ratificación.

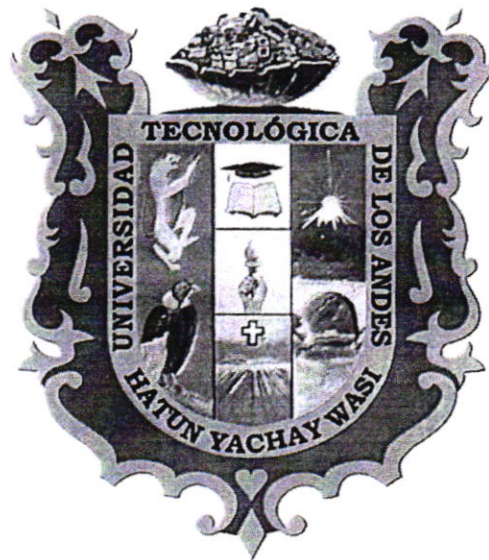
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



*JWS*  
DR. Juan Wilfredo SOTO NECOCHEA.  
VICERRECTOR ACADÉMICO



# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES



## POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

AV. PERÚ N°700  
ABANCAY, APURÍMAC

[www.utea.edu.pe](http://www.utea.edu.pe)



## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	2
1. DEFINICIÓN DE CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA UTEA .....	2
2. OBJETIVOS DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO .....	3
2.1 Objetivo General .....	3
2.2 Objetivos específicos .....	3
3. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UTEA .....	3
4. ROLES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UTEA .....	4
4.1 Rol Docente .....	5
4.2 Rol Docente – Investigador .....	6
4.3 Rol Docente – gestor .....	7
5. ETAPAS DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA UTEA .....	8
5.1 Del ingreso a la docencia universitaria .....	8
5.2 De la clasificación docente .....	8
5.3 Del régimen de dedicación docente .....	8
5.4 De la ratificación y promoción docente .....	9
5.4.1 De la ratificación docente .....	9
5.4.2 De la promoción docente .....	9
6. EVALUACIÓN DEL DOCENTE .....	10
7. RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS .....	11
8. DESARROLLO DE CAPACIDADES .....	11



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC. 16-12-19

## POLÍTICA DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

### PRESENTACIÓN

El escenario actual de la universidad peruana exige el cumplimiento de un conjunto de estándares que conlleven hacia la excelencia educativa en el país. Esto quiere decir, la búsqueda incesante del mejoramiento continuo de los criterios que respondan a una calidad educativa altamente exigente, donde el docente de la Universidad Tecnológica de los Andes (en adelante UTEA) cumple un rol fundamental.

Sin duda, la nueva cultura del aprendizaje y la enseñanza supone para los docentes universitarios una ventana abierta de oportunidades donde el ejercicio de nuevas y buenas prácticas pedagógicas fortalezcan sus cualidades y competencias didácticas, demandando de parte de las universidades principios que se constituyan en políticas claras permitiendo la valorización del maestro en un ascenso continuo y permanente.

La política de la carrera del docente universitario propende fortalecer las competencias pedagógicas universitarias en los docentes que laboran en las escuelas profesionales, bajo un enfoque integral de actualización y fortalecimiento del perfil del docente, desde su ingreso, permanencia y crecimiento profesional en la universidad.

Dentro de ese contexto, empoderar las capacidades y habilidades pedagógicas, académicas y tecnológicas del docente constituyen el eje de desarrollo para consolidar de manera permanente una calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, camino a la excelencia en un mundo globalizado.

### 1. DEFINICIÓN DE CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA UTEA

La carrera académica del docente universitario de la UTEA debe considerarse como un proceso de desarrollo profesional, respetando su proceso personal de formación y otorgándole un valor agregado.

La carrera profesoral se orienta en dirección al modo de actuación del docente que redunde en la calidad universitaria, al otorgarle importancia a todos los procesos sustantivos de la universidad, en su interrelación e indispensabilidad.

Asimismo, la carrera del docente universitario en la UTEA tiene como propósito contribuir al desarrollo personal y profesional de los docentes UTEA en el ejercicio de su labor investigativa, docente, su aporte al enfoque del desarrollo sostenible a través de la responsabilidad social, de extensión y administración académica, en tal forma que coadyuven al desarrollo integral de la Universidad y de la comunidad en general.



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19



## 2. OBJETIVOS DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

### 2.1 Objetivo General

Promover la política del docente universitario en los docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes, mediante procesos de selección que garanticen el ingreso, carácter ordinario, extraordinario y contratación; con la finalidad de contribuir al logro de la calidad educativa en la sociedad peruana.

### 2.2 Objetivos específicos

- Determinar el perfil del docente de la UTEA bajo su dimensión Pedagógica y Axiológica; Pedagógica y Profesional.
- Establecer los roles que el docente universitario de la UTEA puede desempeñar en el marco de sus funciones.
- Consolidar las etapas de la carrera del docente universitario mediante la implementación de mecanismos que garanticen el ingreso, clasificación, régimen, ratificación y promoción docente.
- Determinar los procesos de evaluación del docente universitario de la UTEA
- Promover el sistema de reconocimiento e incentivos de la práctica del docente universitario de la UTEA.
- Promover la política en relación al desarrollo de capacidades pedagógicas mediante la intensiva formación y capacitación.

## 3. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UTEA

DIMENSIÓN	CAPACIDADES
PERSONAL Y AXIOLÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja con mística en el servicio educativo que brinda, en el marco del Modelo Educativo de la Universidad.</li> <li>• Ejerce la docencia desarrollando la misión de la universidad, con ética y respeto a los principios institucionales.</li> <li>• Desarrolla la comunicación asertiva propiciando un clima institucional óptimo.</li> </ul>
PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica la Didáctica de Educación Superior, desarrollando innovadoras estrategias metodológicas.</li> <li>• Desarrolla investigación formativa en concordancia con las líneas de investigación de la Universidad Tecnológica de los Andes.</li> <li>• Participa activamente en las actividades, reuniones de capacitación y coordinación convocadas por las autoridades pertinentes, desarrollando una cultura de involucramiento y presencia institucional.</li> <li>• Coadyuva y realiza actividades de Gestión de Responsabilidad Social</li> </ul>

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19







	<p>y Extensión Universitaria, así como participar en los Centros de Producción de Bienes y Servicios de cada Facultad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera un ambiente favorable en el aula para el aprendizaje de sus alumnos, estimulando el deseo de aprender y el trabajo en equipo.</li> <li>• Propicia el trabajo colaborativo estimulando la integración y fidelización con su Alma Mater.</li> <li>• Utiliza las nuevas Tecnologías de información y comunicación en sus sesiones de aprendizaje.</li> <li>• Demuestra compromiso con su rol docente en la formación de futuros profesionales, desarrollando oportuna y secuencialmente las sesiones de aprendizaje, los trabajos de investigación formativa, cumplimiento de la planificación y puntualidad en las actividades académicas.</li> <li>• Impulsa la Innovación y la investigación Científica en la Universidad.</li> </ul>
<p>PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejerce la docencia con calidad y excelencia de acuerdo al marco de la política académica de la UTEA.</li> <li>• Tiene un profundo conocimiento de su especialidad acorde a los escenarios de la sociedad del conocimiento, poseedor de una formación académica de alto nivel.</li> <li>• Desarrollo una destacada labor profesional en su área de especialización.</li> <li>• Tiene disposición al diálogo multidisciplinar e interdisciplinar.</li> <li>• Se encuentra actualizado en teorías y tendencias de su área de especialización y las incorpora en su ejercicio docente.</li> </ul>

#### 4. ROLES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UTEA



Desempeñar roles o funciones en el ejercicio de la docencia universitaria implica poner en práctica movimientos de renovación educativa que posee un profesor intelectual, transformador, reflexivo, agente de cambio, profesional, competente, intelectual crítico y transformador, educador, investigador, gestor (Giroux 1990; Schön, 1992; Hargreaves, 1996; Delors, 1996; Unesco, 1998; Rodríguez Rojo, 2000 a, De Miguel, 1991, como se citó en Marín Sánchez, M., & Teruel Melero, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(2), 137-151).

El docente, en el marco de su plan de vida profesional, evaluará y determinará el rol o función que pretenda desempeñar dentro de UTEA considerando:

- Solvencia en el ejercicio de sus competencias profesionales.
- Requerimientos de las Escuelas Profesionales o Institucionales.
- Resultados alcanzados por los docentes en las evaluaciones semestrales.
- Disponibilidad del docente para asumir compromisos y resultados específicos.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19



Cabe mencionar que los roles que asuma un docente pueden ser cambiantes y que respondan a las necesidades de la institución.

Consecuentemente, la Carrera de la docencia universitaria en UTEA propone tres áreas de desempeño, denominadas roles:

- Rol docente
- Rol docente – investigador
- Rol docente – gestor

#### 4.1 Rol Docente

Responde a la solvencia académica que tiene el docente, cuya actividad principal está centrada en el proceso de la buena práctica pedagógica, es decir, la enseñanza y responde eficazmente al acto de “enseñar a aprender”. Responde a características básicas de la formación pedagógica como:

- Alto dominio disciplinar.
- Motivador
- Didáctico
- Comunicador
- Claro
- Organizado (Marín Sánchez & Teruel, 2004).

Los criterios que establece la política profesoral para el rol docente son los siguientes:

- Estudios de maestría concluidos o Grado académico de maestro, preferentemente grado académico de doctor.
- Ejercicio de la docencia universitaria a Tiempo Parcial (TP).
- Ejercicio de la docencia universitaria, a Tiempo Completo (TC).
- Dependiendo de la naturaleza de la asignatura, la universidad podrá contratar a docentes que posean destacada trayectoria y experiencia profesional, cuya experiencia sea altamente competitiva en los sectores públicos y privados.
- Los docentes que asuman el rol docente, contribuyen al desarrollo al cumplimiento de comisiones como: actualización del plan de estudio, comisiones de supervisión y monitoreo docente, organización y coordinación de cursos, asesorías dirigidas a estudiantes con necesidades académicas, tutorías, innovaciones tecnológicas, metodológicas, producción de materiales de enseñanza, entre otros.
- Los docentes a tiempo completo (TC) deberán elaborar un “Plan de Trabajo Anual”, en el que definan la actividad por desarrollar y los objetivos y resultados que deben alcanzarse para la mejora de algún curso o la propuesta académica de alguna unidad académica.
- Los docentes que ejercen este rol se actualizan participan permanentemente en el plan de capacitación docente y en lo relacionado a su especialidad.



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19



- El docente será evaluado por su contenido disciplinar, desempeño en el ejercicio de la docencia y por los resultados de su proyecto y de la participación en las actividades relacionadas con su rol.

#### 4.2 Rol Docente – Investigador

“La actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del personal docente e investigador de las Universidades será criterio relevante, atendida su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional” Marín Sánchez, M., & Teruel Melero, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(2), 137-151).

En ese contexto, UTEA considera que un docente investigador es “aquel que se dedica a través de la investigación. Es designado en razón de su excelencia académica. Su carga lectiva será de un (1) curso por año” (Artículo 86 de la Ley 30220).

El objetivo de este rol está centrado en la producción del conocimiento, a partir de los diversos tipos de investigación: “sustantiva, básica, aplicada o tecnológica” (Piscoya, 2006), y cuyos resultados contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa en la universidad fomentando la participación de los estudiantes en experiencias de investigación formativa.

Es deber de estos docentes, ejercer docencia en distintos niveles de formación, acorde con su especialidad, con la finalidad de promover el avance en una de las líneas de investigación.

Las acciones de mejora continua permitirán que el docente-investigador realice la producción de publicaciones, de desarrollo tecnológico e innovaciones; realice seminarios o conferencias sobre la actualización en los contenidos de los cursos a su cargo como resultado de los hallazgos en sus investigaciones.



Los requisitos, características y funciones que desempeñe el rol de docente-investigador son:

- Estudios de maestría concluidos o grado académico de maestro, preferentemente grado académico de doctor.
- Dedicación a horas de docencia con un máximo de un curso anual (programado en el I o II semestre).
- El docente en este rol debe enseñar e incorporar en su docencia los avances o resultados de sus investigaciones.
- Participar como conferencista en los actos académicos que promuevan las escuelas profesionales.
- Para incorporar a un docente en el rol de investigador es necesario que el profesor presente un Proyecto de Investigación, el cual será evaluado y aprobado por la Dirección de Investigación u otra instancia (institucional, nacional o internacional).
- El profesor deberá justificar la necesidad de una dedicación de máximo de 15 horas semanales para el desarrollo del proyecto y comprometerse a elaborar uno o más

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19





productos académicos publicables en medios académicos reconocidos como resultado de su investigación.

- El rol docente – investigador tiene un periodo máximo de 01 año, en el que se deberá presentar los resultados de la investigación (publicaciones y/o participación en congresos). El rol es renovable con la presentación de un nuevo proyecto.
- El Vicerrectorado de Investigación evalúa anualmente, 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 (SINACYT) (Artículo 86 de la Ley 30220).
- Aquellos docentes que cumplan el rol de investigadores serán propuestos para acceder a Tiempo Completo (40 horas) para el desarrollo de su proyecto de investigación.
- Se establece como prioridad que para ser docente investigador a tiempo completo debe encontrarse registrado en el CTI VITAE y/o preferentemente ser calificado en Renacyt.

### 4.3 Rol Docente – gestor

Entiéndase como docente – gestor en UTEA, aquél que es designado por los órganos de gobierno para asumir cargos académico-administrativos propios del gobierno universitario y la gestión de la unidad académica, según sea el caso, y comparte esta labor con la docencia en función al cargo asumido.

El docente-gestor se desempeña en los siguientes cargos:

4.3.1 **Rector.** – Personero de la universidad. Ser docente ordinario en la categoría Principal. Tiene a su cargo la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario de todos sus ámbitos (artículo 60, Ley 30220). Cumple las funciones establecidas en el reglamento general.

4.3.2 **Vicerrector.** – Ser docente ordinario en la categoría Principal. Apoya al Rector en la gestión de las áreas de su competencia.

4.3.3 **Decano.** – Ser docente ordinario en la categoría Principal. Es responsable de la gestión administrativa y académica de la Facultad que dirige.

4.3.4 **Director de Escuela Profesional.** – Ser docente ordinario en la categoría Principal. Es responsable de la gestión administrativa y académica de la Escuela Profesional que dirige.



El profesor docente – gestor mantendrá su categoría con las horas de docencia establecidas para cada cargo; y su dedicación a la gestión estará definida por la función específica que desempeñe acorde al plan operativo anual. La actividad docente será evaluada como en el caso del docente.

Los roles que desempeñe un docente forman parte del proceso integral de evaluación, el cual se realizará mediante la implementación de técnicas e instrumentos evaluativos incidiendo en los logros alcanzados por cada rol.

Los resultados se triangularán a fin de obtener una apreciación cualitativa que denote alto grado de significancia profesional, que servirá para fines de promoción y ratificación.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC. 16-12-19



## 5. ETAPAS DE LA CARRERA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA UTEA.

### 5.1 Del ingreso a la docencia universitaria

El ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Tecnológica de los Andes se sujeta a una selección, evaluación, sea ordinario o contratado, que, para el efecto el procedimiento establece en el Reglamento respectivo de ingreso a la Universidad.

Los requisitos mínimos para el ejercicio de la docencia universitaria como docente en la UTEA, son:

- Mínimamente, grado académico de Maestro y preferentemente grado académico de Doctor.
- Título profesional.
- Otros que señale el reglamento respectivo.

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

### 5.2 De la clasificación docente

Los docentes en la Universidad Tecnológica de los Andes son:

- Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.
- Extraordinarios: eméritos, honorarios y especialistas.
- Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

El docente investigador de la UTEA es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación. Es designado en razón de su excelencia académica. Su carga lectiva será de un (1) curso anual (programado en el I o II semestre). Su dedicación tiempo completo.

### 5.3 Del régimen de dedicación docente

Según el Régimen de dedicación los docentes en la UTEA, están:

- a) El docente a dedicación exclusiva.- es aquel que tiene como única actividad ordinaria remunerada la que presta en la Universidad Tecnológica de los Andes, por lo que no debe realizar otra actividad en ninguna institución pública o privada. (solo docentes ordinarios)
- b) El docente a tiempo completo.- tiene una jornada laboral cuando su permanencia mínima es de cuarenta (40) horas semanales y máximo hasta 48 horas semanales, en el horario fijado por la Universidad, para desarrollar actividades lectivas y no lectivas de acuerdo a Reglamento; condición que es incompatible con el ejercicio laboral a tiempo completo en otra institución pública o privada. (docentes ordinarios y contratados)
- c) El docente a tiempo parcial de pregrado.- realiza labores académicas lectivas no mayores a diecinueve (19) horas semanales, en el horario establecido por la Universidad y según Reglamento. (docentes ordinarios y contratados)

El docente a tiempo parcial de posgrado.- realiza labores académicas lectivas no mayores a veintitrés (23) horas semanales, en el horario establecido por la Universidad y según

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC. 16-12-19





Reglamento. (Docentes ordinarios y contratados)

Excepcionalmente el docente a tiempo parcial de pregrado cuando se le asigna carga académica de posgrado realiza labores académicas lectivas no mayores a veintitrés (23) horas semanales que incluyen de pregrado y posgrado mientras dure el curso de posgrado, en el horario establecido por la Universidad y según Reglamento.

Los docentes a dedicación exclusiva y tiempo completo deberán realizar las siguientes actividades:

- a) El trabajo lectivo.
- b) La tutoría y consejería de los estudiantes.
- c) La investigación.
- d) La participación en las actividades de extensión, de proyección cultural y social.
- e) La capacitación permanente.
- f) Otras labores de gestión que le sean encomendadas.

Los Jefes de Prácticas, ayudantes de cátedra o de laboratorio en UTEA, realizarán una actividad preliminar a la carrera docente.

#### 5.4 De la ratificación y promoción docente

##### 5.4.1 De la ratificación docente

El proceso de ratificación se realizará acorde a lo señalado en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria:

Docente ordinario auxiliar (DAX): al cumplir los tres (3) años de ordinarización en la categoría.

Docente ordinario asociado (DAS): al cumplir los cinco (5) años de ordinarización en la categoría.

Docente ordinario principal (DPR): al cumplir los siete (7) años de ordinarización en la categoría.

El Procedimiento se establece el Reglamento respectivo.

##### 5.4.2 De la promoción docente

La promoción docente en UTEA se realizará de la siguiente manera:

- De docente ordinario auxiliar a docente ordinario asociado: al cumplir los tres (3) años en la categoría de docente ordinario auxiliar, previa ratificación y plaza para la nueva categoría.
- De docente ordinario asociado a docente ordinario principal: al cumplir los cinco (5) años en la categoría de docente ordinario asociado, previa ratificación y plaza para la nueva categoría.

Está sujeta a la existencia de plaza vacante, se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente y el egreso que ocasione deberá ser previsto en el presupuesto de la Universidad.



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19





El Procedimiento se establece el Reglamento respectivo.

## 6. EVALUACIÓN DEL DOCENTE

La evaluación permanente del docente de la UTEA comprende:

- a. Grados y Títulos.
- b. Capacitación Académica Universitaria.
- c. Experiencia Profesional.
- d. Dedicación al trabajo universitario.
- e. Labor Académico-Administrativo en la Universidad.
- f. Observación a las normas administrativas.
- g. Encuesta referencial de los estudiantes.
- h. Competencia didáctica.
- i. Asesoramiento a los estudiantes.
- j. Asistencia y puntualidad.
- k. Trabajo de Investigación.
- l. Publicaciones
- m. Producción de bienes y servicios intelectuales y profesionales.
- n. Labores de Responsabilidad Social.
- o. Trabajo en comisiones.
- p. Participación en Congresos, seminarios o certámenes universitarios.
- q. Reconocimiento de Instituciones Culturales.
- r. Instituciones académicas o culturales a la que pertenece.
- s. Dominio de Idiomas extranjeros.
- t. Encargos especiales de las autoridades inmediatas o de gobierno.

El Decano de la Facultad, El Director de Escuela, El Director de Departamento Académico, o quienes hagan sus veces, son los responsables de la evaluación integral del docente tomándose en cuenta la opinión referencial de los estudiantes.

Los Decanos de las Facultades remitirán un informe al Vicerrectorado Académico el resultado de las evaluaciones periódicas efectuadas, para su conocimiento y fines pertinentes.

La encuesta de los estudiantes será aplicada en los períodos académicos por cada Escuela Profesional.

Para la aplicación de la encuesta referencial se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Vicerrectorado Académico emitirá la Directiva de Evaluación de Desempeño Docente, considerando tres aspectos a evaluar:
  - Percepción del estudiante respecto al desempeño del docente universitario.
  - Observación inopinada al docente en clase.
  - Cumplimiento en la elaboración del portafolio.
- b. El Director de la Escuela Profesional preparará el material necesario para la aplicación de la encuesta y observación en el aula; designado al equipo evaluador.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19

- c. Aplicados los instrumentos de evaluación, se levantará un Acta, que deberá ser suscrita por el Director de Escuela y el equipo evaluador.
- d. Los resultados debidamente procesados serán enviados en sobre cerrado al Director de Departamento Académico, quien informará al Decano de la Facultad, para la toma de decisiones.

La evaluación de los Docentes que desempeñan cargos directivos será efectuada por el superior inmediato.

## 7. RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS

La Universidad otorga estímulos a los docentes, según lo ameriten sus acciones realizadas. Para el efecto, se acompañarán los documentos sustentatorios y el informe técnico de la autoridad competente que lo avala.

Los estímulos de agradecimiento y felicitación se otorgarán a los docentes, en reconocimiento a sus acciones excepcionales realizadas en beneficio de la formación profesional del (o los) estudiante (s), de la universidad o de la comunidad. Estos estímulos podrán ser:

- a) Resolución Directoral o Decanal.
- b) Resolución de Vicerrectorado Académico.
- c) Resolución Rectoral.
- d) Resolución del Consejo Universitario.
- e) Resolución de Asamblea Universitaria.

## 8. DESARROLLO DE CAPACIDADES

Los docentes UTEA serán capacitados periódicamente de acuerdo al Plan del Capacitación elaborado por el Vicerrectorado Académico.

La Universidad Tecnológica de los Andes propicia el fortalecimiento permanente de las capacidades pedagógicas y específicas, así como las habilidades blandas de sus docentes.

El fortalecimiento de las capacidades de los docentes de la UTEA, se da mediante la capacitación docente, las pasantías, los intercambios, los diplomados de especialización y los estudios de perfeccionamiento a nivel internacional.

Los docentes durante el proceso de crecimiento profesional en la UTEA podrán acceder a las facilidades que otorga la universidad con fines académicos que le permitan brindar un mejor servicio académico y por ende en el marco de un paradigma educativo por competencias desarrolla aprendizajes de calidad.



Dr. Juan W. Soto Necochea  
Vice-Rector Académico

Abancay, Diciembre del 2019  
Vicerrectorado Académico

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vicerrectorado Académico	Vicerrectorado Académico	Resolución de Consejo Universitario N° 2807-2019-UTEA-CU. 18-12-19 Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0852-2019-UTEA-VRAC . 16-12-19