

## RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 042-2026-FCE-UNSA

Arequipa, 06 de mayo de 2026.

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa;

### CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa está constituida conforme a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y se rige por sus respectivos estatutos y reglamentos, siendo una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia;

Que de conformidad con el Art. 242° del Estatuto de la UNSA, la Promoción de la Carrera Docente se indica ...” La promoción de la carrera docente es por categoría académica, como reconocimiento del docente Ordinario respecto de sus méritos, su producción intelectual y científica, su labor académica y los grados académicos de su especialidad”;

Que, el numeral 169.9 del Artículo 169° *Atribuciones del Decano* del Estatuto de la UNSA indica, “Ser el responsable de la gestión académico-administrativa de la Facultad, en concordancia con las políticas, Reglamentos y normas institucionales.”;

Que, el Reglamento de incentivos y reconocimientos a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Versión 1.0; elaborado por la Decana Dra. Betsy Carol Cisneros Chavez y el Director del Departamento Académico de Educación Dr Emilio Guerra Cáceres, tiene como finalidad:” *Establecer una ruta estructurada de progresión profesional que oriente la carrera del docente de la Facultad, promoviendo la obtención de grados académicos, la producción científica de alto impacto y la excelencia en el desempeño de sus funciones sustantivas, para responder con eficacia a las necesidades formativas de los estudiantes, en congruencia con el modelo educativo institucional.*”

Que, por atribuciones de la Decana, esta propuso ante la Sesión de Consejo Extraordinario de Facultad de fecha 27 de abril del presente año y esta fue aprobada por unanimidad.

Que, considerando y estando en el uso de las atribuciones que la Ley Universitaria 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

### SE RESUELVE:

1. **Aprobar el PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE de la Facultad de Ciencias de la Educación 2026-2028**, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Versión 1.0.
2. **Encargar** al Departamento Académico de Educación, el cumplimiento de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



Firmado digitalmente por:  
CISNEROS CHAVEZ Betsy  
Carol FAU 20163646499 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 06/05/2026 19:48:45-0500

**DRA. BETSY CAROL CISNEROS CHAVEZ**  
**DECANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
AGUSTÍN DE AREQUIPA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**



**PLAN DE DESARROLLO  
ACADÉMICO DOCENTE DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN  
2026-2028**

Versión 1.0.

**AREQUIPA – PERÚ  
2026**

## DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
<b>Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación</b>	<b>Consejo de Facultad</b>	<b>Consejo de Facultad</b>
Dra. Betsy Carol Cisneros Chavez		
<b>Director del Departamento Académico</b>		
Dr. Emilio Manuel Guerra Cáceres	<b>Comisión de capacitación, Redes de Cooperación y Movilidad Docente</b>	
	Integrantes de la Comisión	

## CONTENIDO

I.	FINALIDAD .....	4
II.	ALCANCE .....	4
III.	BASE LEGAL .....	4
IV.	OBJETIVOS .....	5
4.1.	Objetivo General: .....	5
4.2.	Objetivos Específicos: .....	5
V.	PRESUPUESTO .....	5
VI.	JUSTIFICACIÓN .....	5
VII.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	6
7.1.	Dimensión: Fortalecimiento de Capacidades .....	6
7.2.	Dimensión: Desarrollo Académico y Línea de Carrera .....	7
7.3.	Cuadro de Necesidades Prioritarias .....	7
VIII.	BENEFICIARIOS .....	8
IX.	METAS 2026-2028 .....	8
X.	CAPACITACIONES .....	9
XI.	COMPONENTES DEL PLAN .....	9
XII.	CRONOGRAMA DE TRABAJO .....	10
XIII.	RESPONSABILIDADES .....	11
XIV.	PROCEDIMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN .....	12
XV.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	12

## **PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

### **I. FINALIDAD**

Establecer una ruta estructurada de progresión profesional que oriente la carrera del docente de la Facultad, promoviendo la obtención de grados académicos, la producción científica de alto impacto y la excelencia en el desempeño de sus funciones sustantivas, para responder con eficacia a las necesidades formativas de los estudiantes, en congruencia con el modelo educativo institucional.

### **II. ALCANCE**

El presente plan es de aplicación obligatoria para todos los docentes ordinarios (principales, asociados y auxiliares) y docentes contratados adscritos a la Facultad de Ciencias de la Educación.

### **III. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria y sus modificatorias.
- Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Estatuto de la UNSA.
- Reglamento de Distribución de labor lectiva y no lectiva del personal docente de la UNSA.
- Directiva de las comisiones de los departamentos académicos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Reglamento de capacitación de los servidores docentes por la Dirección de Desarrollo Docente de la UNSA
- Modelo Educativo de la UNSA

## IV. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo General:

Incrementar el nivel de desarrollo académico docente en la Facultad mediante el fortalecimiento de competencias pedagógicas, investigativas y de gestión, a través de indicadores de producción científica, capacitación y progresión docente durante el periodo 2026-2028.

### 4.2. Objetivos Específicos:

- Institucionalizar la habilitación pedagógica y disciplinar, garantizando que el 70% del cuerpo docente apruebe al menos dos capacitaciones anuales orientadas a responder de forma efectiva a las necesidades formativas de los programas de estudios.
- Sistematizar la progresión de la carrera docente, logrando que el 5% de los profesores auxiliares y asociados obtengan el ascenso de categoría o cambio de dedicación, a través de políticas de evaluación al desempeño y reconocimiento.
- Asegurar la actualización de la superación disciplinaria, logrando que el 100% de los docentes investigadores publiquen anualmente al menos un (1) artículo científico de alto impacto que retroalimente los contenidos del plan de estudios.
- Consolidar el perfil académico idóneo en la Facultad, logrando que el 50% de la plana docente cuente con el grado académico de Doctor para el año 2028, alineado directamente al logro de las competencias del perfil de egreso.

## V. PRESUPUESTO

Se procede a la optimización de la actividad AOI00009120445, vinculando la partida presupuestaria del Departamento Académico de Educación directamente con el Plan de Desarrollo Académico Docente. Esto garantiza que los recursos destinados a la capacitación especializada no sean esfuerzos aislados, sino que respondan de manera integral a los objetivos estratégicos de fortalecimiento académico de la Facultad.

## VI. JUSTIFICACIÓN

La educación superior exige docentes que no solo transmitan conocimientos, sino que generen ciencia y lideren procesos de cambio. Este plan responde a la necesidad de cerrar las brechas detectadas en las evaluaciones de desempeño y perfil docente, transformando la

capacitación en un estímulo para el ascenso y la ratificación, asegurando que el docente sea el protagonista de su propia mejora continua.

## VII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para garantizar la toma de decisiones informada y cumplir con el diseño y la ejecución de las dimensiones de este Plan se fundamentan en la línea base estadística e integral gestionada por el Departamento Académico. Dicho departamento elaborará y difundirá el informe de diagnóstico cuantitativo detallado que documenta el estatus real y actualizado de toda la planta docente (incluyendo tablas de distribución de grados académicos, índice histórico de participación en capacitaciones, categorización y producción científica). Dicha ejecución del presente plan se realizará previa aprobación del informe de diagnóstico elaborado por el Departamento Académico.

El diagnóstico se ha estructurado a partir del análisis cualitativo y cuantitativo de las percepciones docentes del último periodo (Encuesta docente 2025-II), identificando brechas críticas en dos dimensiones principales:

### 7.1. Dimensión: Fortalecimiento de Capacidades

Tras la evaluación de las encuestas, se determinan los siguientes hallazgos:

- **Desarticulación con la Especialidad:** Existe una insatisfacción generalizada debido a que las capacitaciones son mayoritariamente "generales" o pedagógicas básicas. Los docentes de la Facultad de Educación exigen cursos específicos (ej. Ciencias Naturales, IA aplicada a la especialidad) para fortalecer sus asignaturas.
- **Conflicto de Programación:** El cruce de horarios con la carga lectiva es la principal barrera de acceso. Se reporta que las capacitaciones ocurren durante el horario de clases, impidiendo la participación efectiva.
- **Falta de Sostenibilidad y Presupuesto:** Se percibe una debilidad en el financiamiento para programas externos especializados y una falta de continuidad en los procesos de actualización.
- **Virtualidad Crítica:** Persisten dificultades en la comprensión y aprovechamiento de las herramientas virtuales de enseñanza.

## 7.2. Dimensión: Desarrollo Académico y Línea de Carrera

El diagnóstico revela una percepción de estancamiento profesional basada en:

- **Crisis de la Meritocracia:** Existe una percepción de falta de transparencia, "privilegios" o "preferencias políticas" en el acceso a oportunidades. Los docentes demandan procesos de ascenso basados estrictamente en el mérito.
- **Limitación de Plazas y Ascensos:** Se identifica una frustración por el cumplimiento de requisitos (grados de maestría/doctorado obtenidos por cuenta propia) que no se ven reflejados en convocatorias de ascenso o cambios de régimen.
- **Deshumanización del Proceso:** Los docentes sienten una falta de valoración ética y humana por parte de la institución, solicitando que el desarrollo académico no sea solo administrativo, sino un soporte a su "proyecto de vida".
- **Desconocimiento de Oportunidades:** Una parte considerable de la población docente manifiesta no enterarse a tiempo o desconocer las becas y alianzas externas de la universidad.

## 7.3. Cuadro de Necesidades Prioritarias

Área Crítica	Necesidad Detectada (Brecha)	Estrategia de Intervención (Solución)	Impacto Esperado
Especialización Académica	Capacitaciones excesivamente generales; falta de cursos por especialidad	Programa de Capacitación por Especialidad: Convenios con expertos para dictar talleres específicos según el programa de estudios (especialidad).	Mejora de la pertinencia académica y satisfacción docente.
Logística y Tiempos	Cruce de horarios de capacitación con la labor lectiva (clases).	Coordinar y planificar un bloque horario semanal sin clases o uso de micro capacitaciones asíncronas con certificación.	Incremento de la tasa de participación en las capacitaciones y reducción del estrés laboral.
Carrera y Meritocracia	Percepción de favoritismo y falta de	Escalafón Docente Digital y Abierto: Sistema en línea donde el docente visualiza su	Recuperación de la confianza y transparencia en el proceso.

	transparencia en los ascensos y plazas.	puntaje real, requisitos faltantes y ranking de mérito para ascensos.	
Capacitación y Soporte	Desconocimiento para participar y hacer uso de fondos concursables y movilidades académicas.	Implementar una Capacitación Especializada en Gestión de Fondos y Cooperación Internacional, integrado en el Plan de Desarrollo Académico Docente.	Incremento en el porcentaje de docentes que postulan a convocatorias externas y aumento en la ejecución de recursos de movilidad académica.
Gestión de la Información	Desconocimiento de becas, alianzas y convenios externos.	Boletín mensual personalizado y alertas vía App/WhatsApp sobre oportunidades de desarrollo y línea de carrera.	Democratización del acceso a las oportunidades internacionales.
Competencia Digital	Dificultades técnicas y pedagógicas en el entorno virtual.	Capacitaciones en el uso de IA y herramientas avanzadas de virtualidad aplicadas a la educación.	Dominio pleno del modelo educativo híbrido y tecnológico.

## VIII. BENEFICIARIOS

- Directos: Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación.
- Indirectos: Estudiantes de pregrado y posgrado, quienes recibirán una formación actualizada y de alta calidad.

## IX. METAS 2026-2028

- Meta 1: 70% de los docentes participan en al menos dos capacitaciones anuales de la Dirección de Desarrollo Docente.
- Meta 2: 5% de los docentes auxiliares y/o asociados logran el ascenso de categoría o cambio de dedicación.
- Meta 3: Publicación de al menos un (01) artículo científico anual por cada docente investigador.

- Meta 4: Lograr que el 50% de los docentes cuenten con el grado de Doctor al finalizar el 2028.

## **X. CAPACITACIONES**

Las capacitaciones deben tener principalmente relación a:

- Modelo educativo institucional.
- Competencias metodológicas, tecnológicas y emocionales.
- Actualización profesional.

Con respecto a las actualizaciones de los docentes, estas responden a la necesidad de contar con dos tipos de acciones formativas diferenciadas:

- Actualización Metodológica e Investigativa: Acciones orientadas a potenciar competencias digitales y de investigación alineadas al Plan de Capacitación Institucional. Estas actividades son de carácter obligatorio para el cumplimiento de las horas de capacitación docente y el puntaje de este eje.
- Actualización Profesional (Eje de Especialidad): Actividades externas como diplomados, estudios de posgrado, seminarios o congresos vinculados a la especialidad del docente. Si bien fortalecen el perfil profesional y otorgan mérito académico, son complementarias y no sustituyen las horas de capacitación pedagógica institucional, salvo validación previa del Departamento Académico.

## **XI. COMPONENTES DEL PLAN**

- Fortalecimiento académico y grados: Gestión de licencias y años sabáticos y convenios para la culminación de tesis de posgrado.
- Producción e innovación científica: Talleres de escritura científica, mentorías para la publicación en revistas indexadas y ponencias en congresos internacionales.
- Perfeccionamiento pedagógico: Diplomados en docencia universitaria, actualización en currículo por competencias y elaboración de textos guía para sus asignaturas.
- Gestión y calidad: Involucramiento directo en los Comités de Calidad para el cumplimiento de estándares de acreditación.
- Monitoreo en el proceso de ascenso: Implementación de auditorías académicas en los procesos de promoción y/o ascensos.

## XII. CRONOGRAMA DE TRABAJO

AÑO 1: 2026 – "Fortalecimiento de la Especialidad y Transparencia"

Enfoque: Resolver las quejas de falta de cursos específicos y establecer las reglas de carrera.

Eje Estratégico	Semestre 2026-I	Semestre 2026-II
<b>Gestión y Línea de Carrera</b>	Implementación del Currículo vitae actualizado de manera digital.	Implementación del portafolio docente en el aula virtual.
<b>Capacitación Especializada</b>	Curso en Inteligencia Artificial aplicada a la Educación (Nivel Básico-Intermedio).	I Ciclo de Talleres por especialidad con expertos externos.
<b>Acreditación y Calidad</b>	Capacitación intensiva en Modelos de Autoevaluación (CIEES/SUNEDU) y recojo de evidencias.	Implementación de Planes de Mejora basados en resultados 2026.
<b>Investigación</b>	Primera Convocatoria de Proyectos de Investigación con Fondos Concursables.	Taller: "De la práctica de aula al artículo científico".

AÑO 2: 2027 – "Internacionalización y Calidad Educativa"

Enfoque: Movilidad, acreditación y producción científica.

Eje Estratégico	Semestre 2027-I	Semestre 2027-II
<b>Grados y Títulos</b>	Identificar docentes que deben cerrar grado de Doctor.	Planificar el monitoreo a los docentes que se encuentran en proceso de obtener el grado de doctor.
<b>Movilidad Académica</b>	Segundo Congreso Internacional en Didácticas.	Gestión de las primeras Pasantías Cortas y Programas de "Clase Espejo" con universidades

		nacionales y/o internacionales.
<b>Investigación</b>	Programa de Mentoría: Publicación de artículos en Revistas	Envío de artículos a revistas indexadas
<b>Capacitación</b>	Taller: "Diseño de Instrumentos de Evaluación por competencias" (Rúbricas y Portafolios).	II Ciclo de Capacitación Especializada (Nivel Avanzado).

AÑO 3: 2028 – "Consolidación de la Carrera y Evaluación de Impacto"

Enfoque: Cierre de grados y metas cumplidas

Eje Estratégico	Semestre 2028-I	Semestre 2028-II
<b>Grados y Títulos</b>	Sustentación de tesis de los docentes (Meta: 50% Doctores de la FCE).	Obtención de diploma y registro en SUNEDU
<b>Producción Intelectual</b>	Segundo Lanzamiento de la revista de la Facultad (Compilación de artículos de los docentes).	Lanzamiento del libro de las experiencias exitosas de la FCE (Investigación formativa y Responsabilidad Social) de los años 2026 y 2027
<b>Evaluación del Plan</b>	Encuesta Final de Satisfacción Docente (Comparativa vs Diagnóstico 2025).	Redacción del Informe Final del PDAD y bases para el Plan 2029-2031.

### XIII. RESPONSABILIDADES

- Decanato: Supervisar la ejecución política y presupuestal del plan.
- Departamento Académico: Liderar la ejecución técnica, validar las asistencias y evaluar el cumplimiento de metas individuales.
- Comisión de capacitación, redes de cooperación y movilidad docente: Monitoreo y ejecución del plan.

- Secretaria de gestión administrativa de la Facultad: Planificar y realizar las gestiones presupuestales para el cumplimiento del plan.
- Docente: Responsable de su propio aprendizaje y de la entrega de evidencias de su producción.

#### **XIV. PROCEDIMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN**

- Ejecución de Acciones: Participación en cursos, pasantías e investigación.
- Evidencia de Resultados: El docente consigna en su currículum vitae virtual los certificados, resoluciones de grado o enlaces de publicaciones.
- Incentivos: Los resultados positivos serán vinculados directamente al Reglamento de Reconocimiento Docente.
- Presupuesto Participativo: Se planificará un presupuesto de la Facultad para asegurar la ejecución del plan.

#### **XV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Seguimiento Semestral: El Departamento Académico emitirá un informe de avance individual sobre el avance de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Evaluación Anual de Resultados: Análisis cuantitativo de las metas alcanzadas (publicaciones, grados obtenidos, ascensos).
- Evaluación final: Informe de resultados de la ejecución del plan.
- Retroalimentación: Entrevistas personales con los docentes que presenten dificultades para cumplir sus hitos de progresión, a fin de reajustar las estrategias de apoyo.

*Nota: Una vez aprobado el presente plan por Consejo de Facultad, el Departamento Académico asumirá de manera exclusiva la responsabilidad de su difusión, socialización y publicación oficial ante toda la comunidad docente de la Facultad.*