Resolución de Comisión Organizadora

No. 186-2026-CO-UNM

Lima, 3 de agosto de 2026

Visto el acuerdo No. 2 de la Comisión Organizadora adoptado en la sesión ordinaria de fecha 22 de julio de 2026 que da lugar al Acta de Sesión Ordinaria No. 036-2026-CO.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú de 1993 y el Artículo 8° de la Ley No. 30220 Ley Universitaria, cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico y 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 No. 30597 se denomina Universidad Nacional de Música al Conservatorio Nacional de Música, asimismo el Artículo 2° establece que deberá adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto en la Ley No. 30220 Ley Universitaria;

Que el Artículo 4° de la Ley No. 30851, sobre la conformación de la Comisión Organizadora señala que, el Ministerio de Educación designa a los integrantes de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Música, previo procedimiento previsto en la norma; asimismo, el Artículo 29° de la Ley No. 30220 Ley Universitaria dispone que la Comisión Organizadora tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que de acuerdo a la ley le corresponda;

Que mediante la Resolución Viceministerial No. 088-2026-MINEDU publicada el 22 de mayo de 2026 en el diario oficial El Peruano se designa al licenciado Armando Wilfredo Tarazona Padilla, en el cargo de Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Música y al doctor Víctor Hugo Ñopo Olazábal, en el cargo de Vicepresidente Académico de dicha Comisión, la cual también es integrada por el doctor Ramon Thiago Mendes de Oliveira como Vicepresidente de Investigación, designado mediante la Resolución Viceministerial No. 011-2025-MINEDU;

Que la Resolución Viceministerial No. 244-2021-MINEDU que aprueba el Documento Normativo "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", modificada por la Resolución Viceministerial No. 055-2022-MINEDU y la Resolución Viceministerial No. 053-2023-MINEDU, dispone en el Artículo VI DISPOSICIONES ESPECÍFICAS numeral 6.1.4. literal b) que es función de la Comisión Organizadora aprobar los reglamentos de la universidad;

Que mediante la Resolución de Comisión Organizadora No. 136-2025-CO-UNM de 11 de abril de 2025 se aprobó el Estatuto de la Universidad Nacional de Música, versión actualizada;

Que mediante la Resolución de Comisión Organizadora No. 479-2023-CO-UNM del 29 de diciembre de 2023 se aprobó la versión actualizada del Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Universidad Nacional de Música;

Que mediante la Resolución de Comisión Organizadora No. 137-2025-CO-UNM del 11 de abril de 2025 se aprobó el *Reglamento General*, versión actualizada;

Que mediante la Resolución de Comisión Organizadora No. 168-2025-CO-UNM del 25 de abril de 2025 se aprobó el *Reglamento de Docentes de Pregrado de la Universidad Nacional de Música* y su versión actualizada, modificada por la Resolución de Comision Organizadora No. 135-2026-CO-UNM;

Que mediante la Hoja Informativa N.º 087-2026-UNM/VPA el Vicepresidente Académico, Dr. Víctor Hugo Ñopo, remite a la Presidencia, la propuesta de modificación de los Artículos 15, 20, 22, 24 y 25 del Reglamento de Docentes de Pregrado de la Universidad Nacional de Música en referencia a la ampliación de las vías de incorporación de docentes extraordinarios para responder a necesidades de docencia, investigación, innovación y creación artística, entre otros, sustituye requisitos basados en años por evidencias verificables y fortalece la motivación de las evaluaciones, sin exceder el límite que fija la Ley Universitaria; lo que fue aprobado por unanimidad en alineamiento con la normativa interna de la universidad según el acuerdo no. 2 de la Comisión Organizadora que obra en el Acta de Sesión Ordinaria N.º 036-2026-CO de fecha 22 de julio de 2026; acuerdo que amerita aprobar una actualización del texto del reglamento, incorporando las modificaciones a la fecha;

De conformidad con la Constitución Política del Perú de 1993 y sus modificatorias, la Ley No. 30220 Ley Universitaria, y sus modificatorias, la Ley No. 30597, Ley No. 30851, la Resolución Viceministerial No. 011-2025-MINEDU, la Resolución Viceministerial No. 088-2026-MINEDU, la Resolución Viceministerial No. 244-2021-MINEDU, la Resolución Viceministerial No. 055-2022-MINEDU, la Resolución Viceministerial No. 053-2023-MINEDU, la Resolución de Comisión Organizadora No. 136-2025-CO-UNM, la Resolución de Comisión Organizadora No. 137-2025-CO-UNM, la Resolución de Comisión Organizadora No. 479-2023-CO-UNM y lo acordado en la sesión ordinaria de Comisión Organizadora del 22 de julio de 2026.

Resolución de Comisión Organizadora

No. 186-2026-CO-UNM

SE RESUELVE:

1° **APROBAR** el *Reglamento de Docentes de Pregrado de la Universidad Nacional de Música*, versión actualizada, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

2° **DEJAR** sin efecto la Resolución de Comisión Organizadora No. 168-2025-CO-UNM y su modificatoria la Resolución de Comision Organizadora No. 135-2026-CO-UNM.

Regístrese y comuníquese.

Mtro. ARMANDO WILFREDO TARAZONA PADILLA
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Música

Dr. VICTOR HUGO NOPO OLAZABAL
Vicepresidente Académico
Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Música

Dr. RAMON THIAGO MENDES DE OLIVEIRA
Vicepresidente de Investigación
Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Música

CO-UNM
PCO/AWTP
VPA/VHÑO
VPI/RTMO
SG/MIDR
Cecilia Q.

Universidad
Nacional de Música

REGLAMENTO DE DOCENTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORADO POR:	Dr. Víctor Hugo Ñopo Olazábal	Vicepresidente Académico	
REVISADO POR:	Dr. Ramón Thiago Méndez de Oliveira	Vicepresidente de Investigación	
APROBADO POR:	Mtro. Armando Wilfredo Tarazona Padilla	Presidente de la Comisión Organizadora	

INDICE

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES 4

Artículo 1.- Objetivo 4
Artículo 2.- Base normativa 4
Artículo 3.- Alcance 4
Artículo 4.- Valores 4

TITULO II: DOCENTES 5

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, REQUISITOS Y FUNCIONES 5
Artículo 5.- Docentes universitarios 5
Artículo 6.- Requisitos para el ejercicio de la docencia 5
Artículo 7.- Funciones de los docentes 5
CAPÍTULO II: CATEGORÍAS, RÉGIMEN DE DEDICACIÓN Y DISTINCIONES HONORÍFICAS 6
Artículo 8.- Categorías docentes 6
Artículo 9.- Docentes ordinarios 6
Artículo 10.- Docentes contratados 6
Artículo 11.- Ordinarización de docentes contratados 6
Artículo 12.- Régimen de dedicación de los docentes ordinarios 7
Artículo 13.- Docentes a tiempo completo 7
Artículo 14.- Distinciones honoríficas 7
CAPÍTULO III: DE LOS DOCENTES EXTRAORDINARIOS 7
Artículo 15.- Docentes extraordinarios 7
Artículo 16.- Docentes eméritos 8
Artículo 17.- Evaluación para ser considerado docente emérito 8
Artículo 18.- Criterios de evaluación para docentes eméritos 9
Artículo 19.- Docentes honorarios 9
Artículo 20.- Requisitos y procedimiento para ser docente honorario 9
Artículo 21.- Docentes visitantes 10
Artículo 22.- Requisitos y procedimiento para ser docente visitante 11
Artículo 23.- Docentes invitados 12
Artículo 24.- Requisito y procedimiento para ser docente invitado 12
Artículo 25.- Frecuencia de designación 13
CAPÍTULO IV: ADMISIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CARRERA DOCENTE 13
Artículo 26.- Carrera docente 13
Artículo 27.- Admisión a la carrera docente 13
Artículo 28.- Promoción de la carrera docente 13
Artículo 29.- Plazas docentes 14
Artículo 30.- Requerimiento y consolidación de necesidades de docentes 14
Artículo 31.- Concursos públicos 14
Artículo 32.- Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesoresordinarios 14
CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN DE DOCENTES 14
Artículo 33.- Facultad de contratar y naturaleza del proceso 14
Artículo 34.- Condiciones a las que se sujeta la contratación 15
Artículo 35.- Contratación 15
Artículo 36.- Prohibición de postulación múltiple 15
CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 15
Artículo 37.- Evaluación del desempeño docente 15
Artículo 38.- Objetivos de la evaluación del desempeño docente 15
Artículo 39.- Frecuencia de la evaluación docente 16
Artículo 40.- Tipo y modalidad de evaluación 16
Artículo 41.- Dirección del proceso de evaluación del desempeño docente en la modalidad de heteroevaluación 16

Artículo 42.- Plan Anual de Evaluación del Desempeño Docente 16
Artículo 43.- Portafolio docente 17
Artículo 44.- Criterios e instrumentos de evaluación del desempeño docente 17
Artículo 45.- Evaluación por los estudiantes 17
Artículo 46.- Informe de evaluación del desempeño docente 18
Artículo 47.- Comunicación de resultados a los docentes 18
Artículo 48.- Efectos de la calificación deficiente 18
CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN DOCENTE 18
Artículo 49.- Capacitación docente 18
Artículo 50.- Tipos de capacitación 18
Artículo 51.- Plan Anual de Capacitación Docente 19
Artículo 52.- Elaboración y aprobación del Plan Anual de Capacitación Docente 19
Artículo 53.- Inicio de la vigencia del Plan Anual de Capacitación Docente 19
CAPÍTULO VIII: DEBERES, DERECHOS, INCENTIVOS Y AÑO SABÁTICO 19
Artículo 54.- Deberes del docente 19
Artículo 55.- Derechos del docente 20
Artículo 56.- Año sabático 21
CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO 21
ACORDE CON EL TEXTO DEL REGLAMENTO PAD DE DOCENTES 21
Artículo 57.- Responsabilidad administrativa de los docentes 21
Artículo 58.- Sanciones 21
Artículo 59.- Medidas Preventivas 22
Artículo 60.- Tipos de faltas disciplinarias 22
Artículo 61.- Calificación y gravedad de la falta 22
Artículo 62.- Amonestación escrita 22
Artículo 63.- Suspensión 23
Artículo 64.- Cese temporal 24
Artículo 65.- Destitución 25
Artículo 66.- Normativa aplicable 27
CAPÍTULO X: REMUNERACIONES 27
Artículo 67.- Remuneraciones 27

TITULO III: APOYO A DOCENTES 27

Artículo 68.- Jefes de práctica 27
Artículo 69.- Ayudantes de cátedra o laboratorio 27
Artículo 70.- Otras formas análogas de colaboración 28

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS 28

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL 28

CONTROL DE CAMBIOS 29

ANEXOS 1 – FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO PEDAGÓGICO, FUNCIONES Y DEBERES 30
ANEXO 2 - ESCALA DE APRECIACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE 32
ANEXO 3 - EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIÓN DE CLASE, FUNCIONES Y DEBERES (DIRECCIÓN DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO) 34

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivo

El Reglamento de Docentes de Pregrado tiene como objetivo regular aspectos generales referidos a los docentes de pregrado que laboran en la Universidad Nacional de Música (UNM), así como lo referido a los procesos de admisión, promoción, contratación, evaluación de desempeño, capacitación docente, incentivos, año sabático, régimen disciplinario, remuneraciones y apoyo docente.

Artículo 2.- Base normativa

- Constitución Política del Perú de 1993 y sus modificatorias.
- Ley N.° 30220, Ley Universitaria y sus y sus modificatorias.
- Ley N.° 30597, Ley que denomina Universidad Nacional de Música al Conservatorio Nacional de Música.
- Ley N.° 30851, norma que establece medidas para la correcta aplicación de la Ley N.° 30597.
- Estatuto vigente de la UNM.
- Reglamento de Organización y Funciones de la UNM.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Artículo 3.- Alcance

3.1. El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para los docentes de pregrado sean ordinarios, extraordinarios o contratados, así como para los jefes de práctica, ayudantes de cátedra y demás colaboradores de la labor docente en cuanto les corresponda; asimismo, para el personal no docente, autoridades académicas y órganos de gobierno de la Universidad en cuanto les sea aplicable según sus funciones y competencias.

3.2. El presente Reglamento rige y se aplica en la UNM, en todo ámbito en el que los docentes desempeñen sus funciones como tales.

Artículo 4.- Valores

El reglamento de docentes de pregrado se fundamenta en los siguientes valores:

4.1. **La excelencia**: Es la actitud y estado mental que se traduce en el esfuerzo y perseverancia en el trabajo, en el ámbito personal y social para alcanzar la mayor calidad y eficiencia, brindando el mejor resultado posible e incluso mayor al esperado.

4.2. **La responsabilidad**: Es asumir cabalmente las funciones, los actos y las consecuenciasde los compromisos y las decisiones académicas y administrativas. Estos actos involucran

cumplimiento, confianza, ética y transparencia.

4.3. **La tolerancia:** Es aceptar y respetar a los miembros de la comunidad universitaria en la práctica de usos, costumbres, expresiones culturales, pluralismo de ideas, facilitando el diálogo, la empatía y la integración en el marco de los principios institucionales.

4.4. **La disciplina**: Es un valor que se adquiere o afianza con el estudio musical, es un elemento indispensable para conseguir el proceso adecuado y avanzar a una velocidad que permita tener una buena motivación en búsqueda de la excelencia. Este valor implica el hábito de la puntualidad y de la buena organización respecto a las tareas asumidas.

4.5 **El respeto**: Es la consideración por la dignidad de todas las personas en un marco de inclusión, equidad y consideración al margen de sus diferencias.

TITULO II: DOCENTES

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, REQUISITOS Y FUNCIONES

Artículo 5.- Docentes universitarios

Los docentes de la UNM son profesionales académicamente capacitados, en su mayoría músicos de carrera, altamente especializados, competitivos e idóneos. Cultivan valores éticos y morales, comprometidos en la formación de músicos profesionales competentes con responsabilidad social. Producen y ejercen un trabajo intelectual y artístico con calidad humana y vocación de servicio.

Artículo 6.- Requisitos para el ejercicio de la docencia

6.1. Para ejercer la docencia universitaria como docente ordinario o contratado es obligatorio poseer:

a. El grado académico de maestro, para la formación en el nivel de pregrado.
b. El grado académico de maestro o doctor, para maestrías y programas de especialización.
c. El grado académico de doctor, para la formación a nivel de doctorado.

6.2. Para ejercer como docente extraordinario no es requisito contar con los grados académicos de maestro o doctor. Se requiere haber sido reconocido como docente extraordinario por la autoridad competente de la UNM, conforme al presente reglamento y demás normativa que resulte aplicable.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

Artículo 7.- Funciones de los docentes

Los docentes de la UNM tienen las siguientes funciones:

7.1. La formación de músicos profesionales con responsabilidad social.
7.2. La investigación.
7.3. El mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza.
7.4. La extensión y la proyección social.
7.5. La gestión universitaria en los ámbitos que les corresponde.
7.6. La producción intelectual y artística, acorde con los fines de la UNM.
7.7. La conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje.
7.8. La participación en los procesos de diseño y planificación, ejecución y evaluación del proceso de formación de competencias profesionales en el campo de la música.
7.9. La promoción de las actividades artísticas y de investigación en los estudiantes con fines de formación, graduación y titulación.
7.10. Las demás que sean inherentes a la docencia universitaria.

CAPÍTULO II: CATEGORÍAS, RÉGIMEN DE DEDICACIÓN Y DISTINCIONES HONORÍFICAS

Artículo 8.- Categorías docentes

Los docentes son:

8.1. Ordinarios
   a. Principales
   b. Asociados
   c. Auxiliares

8.2. Extraordinarios
   a. Eméritos
   b. Honorarios
   c. Visitantes
   d. Invitados

8.3. Contratados

Artículo 9.- Docentes ordinarios

Los docentes ordinarios son aquellos que han ingresado a la carrera docente en la UNM por concurso público de méritos.

Artículo 10.- Docentes contratados

Son docentes contratados los que prestan servicios a la UNM a plazo determinado y en las condiciones que fija el contrato respectivo.

Artículo 11.- Ordinarización de docentes contratados

El docente contratado puede concursar a cualquiera de las categorías contempladas para los docentes ordinarios, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Universitaria, el Estatuto y demás normativa aplicable.

Artículo 12.- Régimen de dedicación de los docentes ordinarios

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

12.1 A dedicación exclusiva. El docente tiene como única actividad remunerada la que presta la universidad.

12.2 A tiempo completo. Cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.

12.3 A tiempo parcial. Cuando su permanencia es menor de cuarenta (40) horas semanales.

Artículo 13.- Docentes a tiempo completo

13.1 El docente a tiempo completo puede desempeñar otras actividades profesionales remuneradas distintas a las que realiza para la UNM, mientras no exista incompatibilidad con el horario laboral establecido por la UNM y no se incurra en doble percepción de ingresos de fuente pública.

13.2 El 25% de los docentes debe ser a tiempo completo.

Artículo 14.- Distinciones honoríficas

La UNM otorga distinciones honoríficas a los docentes que hayan obtenido logros excepcionales a lo largo de sus carreras profesionales, de conformidad con el reglamento respectivo aprobado por el Consejo Universitario.

CAPÍTULO III: DE LOS DOCENTES EXTRAORDINARIOS

Artículo 15.- Docentes extraordinarios

15.1 Los docentes extraordinarios son los que ejercen docencia o investigación en cualquier nivel de la educación superior universitaria en la UNM, con un régimen de dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial.

15.2 No pueden superar el 10% del número total de docentes de la universidad que dictan en el respectivo semestre y no pueden ocupar cargos administrativos ni elegir o ser elegidos para integrar los órganos de gobierno de la UNM.

15.3 Se adscriben temporalmente al Departamento Académico.

15.4 Tener la condición de docente extraordinario requiere de una evaluación previa.

15.5 Pueden ser:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

15.5.1 Eméritos
15.5.2 Honorarios
15.5.3 Visitantes
15.5.4 Invitados

15.6 Para tener la condición de docente extraordinario se requiere la aprobación del Consejo Universitario, a propuesta del Rector, formalizada con la emisión de la correspondiente resolución.

15.7 La iniciativa para la designación de docentes extraordinarios corresponde, indistintamente, a: (i) el director del Departamento Académico; (ii) el Decano; (iii) el Vicerrector Académico; (iv) el Vicerrector de Investigación; y (v) el Rector. La iniciativa puede fundarse en necesidades de docencia, de investigación, de innovación, de creación artística, de internacionalización o de extensión y proyección social, así como en la participación en proyectos o programas institucionales específicos. Esta iniciativa puede ejercerse en cualquier momento del año académico, con independencia de los cronogramas previstos en los artículos siguientes. Cualquiera sea el órgano que la ejerza, la iniciativa se tramita conforme al procedimiento previsto para la clase de docente extraordinario de que se trate y culmina con la propuesta del Rector al Consejo Universitario.

Artículo 16.- Docentes eméritos

16.1 Los docentes eméritos son docentes de la UNM, a quienes se designa como tales en virtud de su destacada y especialmente relevante trayectoria al servicio de la UNM y sus antecesoras.

16.2 La designación de docente emérito es conferida por el Consejo Universitario a propuesta del Rector.

Artículo 17.- Evaluación para ser considerado docente emérito

La Escuela Profesional al inicio del segundo semestre académico del año en curso realiza el pedido de docente emérito, sea por especialidad o mención, al Decano.

El Decano recibida la solicitud de la Escuela Profesional, requiere a la Oficina de Recursos Humanos, dentro del plazo de 5 días hábiles, que envíe la lista de docentes de las especialidades o menciones requeridas que cumplen con los requisitos para ser considerados en la categoría de extraordinarios eméritos.

La Oficina de Recursos Humanos, en el plazo de tres (3) días hábiles, remite los legajos de cada candidato al Decano quien lo deriva al Consejo de Facultad para que los evalúe detalladamente, en un plazo de siete (7) días hábiles después de recibidos los legajos, considerando los criterios de evaluación desarrollados en el presente reglamento.

Los resultados de esta evaluación se sustentan en un informe, el cual se dirige al Rector una vez

vencido el plazo de la evaluación. Este último presenta tanto su propuesta como el informe al Consejo Universitario para su revisión y eventual aprobación en la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario.

Se debe respetar la normativa vigente y tener en cuenta el límite máximo del 10% de docentes extraordinarios por cada semestre académico.

Artículo 18.- Criterios de evaluación para docentes eméritos

Los criterios de evaluación para el pase a la categoría de docente extraordinario emérito son:

a. Mérito académico. Se evaluará a través de la revisión de la hoja de vida actualizada y del legajo personal del docente, que se encuentra en posesión de la Oficina de Recursos Humanos, en donde se encuentran registradas las evidencias que certifican los diversos méritos obtenidos por el docente durante su carrera.
b. Trayectoria artístico-musical. Se considera mediante la documentación que certifica la participación musical del docente en eventos públicos, ya sea como ejecutante solista, miembro de una agrupación representativa o en producciones discográficas o videográficas. Las evidencias que la sustente pueden ser programas, afiches, publicaciones en redes sociales, o medios audiovisuales, entre otros.
c. Producción científica y/o innovación. Se evaluará a través de la publicación de resultados de investigación o a través de registros o participación en el desarrollo de patentes en las que el docente haya estado involucrado o haya producido y que estén debidamente acreditadas.
d. Producción lectiva. Se medirá mediante la creación de material educativo o mediante los logros académicos de los estudiantes que haya asesorado, y su destacada participación en comisiones que hayan contribuido a la implementación y mejora de la propuesta educativa de la institución, durante su trayectoria académica.
e. Producción de investigación. Se cuantificará a través de trabajos de investigación, ensayos, artículos publicados en diversos medios, entrevistas, libros y manuales, durante su trayectoria académica.
f. Registro disciplinario. Se verificará que el docente no haya sido sancionado en su carrera docente como consecuencia de procesos administrativos disciplinarios.

Artículo 19.- Docentes honorarios

19.1. Son aquellas personalidades destacadas de una especialidad, nacionales o extranjeras, que tienen una reconocida trayectoria profesional artística, académica y/o de investigación, a quienes se les confiere el título de docente de la UNM y que desempeñan accidentalmente la docencia en la UNM, que le otorgó el grado.
19.2. Son propuestos por el Rector y es elevado al Consejo Universitario para su respectiva aprobación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MUSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERU

Artículo 20.- Requisitos y procedimiento para ser docente honorario

Para ser designado como docente honorario se debe cumplir los siguientes requisitos:

a. **Trayectoria artística**: Debe respaldarse mediante documentos que certifiquen las presentaciones artísticas musicales del docente en eventos públicos, ya sea como ejecutante solista, miembro de una agrupación instrumental, o vocal, o en producciones discográficas en redes sociales o medios audiovisuales. La documentación que lo evidencie puede incluir programas, afiches o medios audiovisuales entre otros.

b. **Trayectoria Académica**: Esta se sustenta mediante las calificaciones obtenidas en la evaluación docente durante su permanencia en la institución respectiva. Además, se valora la presentación de materiales educativos elaborados a lo largo de la trayectoria profesional docente, así como los logros académicos de los estudiantes que fueron asesorados por él. Se considera también la destacada participación en comisiones para la implementación y mejora de la propuesta educativa. La documentación que lo evidencia puede incluir oficios, reportes, informes, resoluciones entre otros.

c. **Trayectoria investigación**: Se cuantifica a través de trabajos de investigación, ensayos, artículos publicados en diversos medios, entrevistas, libros, entre otros vinculados a investigación.

El director del Departamento Académico al inicio del segundo semestre académico del año en curso elabora la relación de candidatos a docentes honorarios, entre las personalidades más destacadas en el campo artístico y/o académico por sus trayectorias profesionales y que cumplen con los requisitos señalados para ser docentes extraordinarios honorarios.

El director del Departamento Académico solicita al Decano la designación de docentes honorarios para lo cual le acompaña la relación de candidatos propuesta.

La misma facultad de iniciativa corresponde al Decano, al Vicerrector Académico, al Vicerrector de Investigación y al Rector, conforme al numeral 15.7, quienes remiten su propuesta al Decano de la Facultad con el sustento documentario del candidato. En estos casos el Decano procede conforme al párrafo siguiente sin requerir informe previo del Departamento Académico, sin perjuicio de la opinión que este pueda emitir dentro del plazo de evaluación.

El Decano en el plazo de tres (3) días hábiles de recibida la solicitud, la deriva al Consejo de Facultad con la relación de candidatos para que la evalúe detalladamente, en un plazo de siete (7) días hábiles.

Los resultados de esta evaluación realizada por el Consejo de Facultad se sustentan en un informe, el cual se dirige al Rector una vez vencido el plazo de la evaluación. Este último presenta tanto su propuesta como el informe al Consejo Universitario para su revisión y eventual

aprobación en la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario.

Artículo 21.- Docentes visitantes

Son profesionales nacionales o extranjeros de reconocida trayectoria profesional que ejercen labores docentes en otras instituciones de educación superior nacionales o extranjeras y que participan en labores docentes, incluyendo -de ser el caso- las de investigación, en la UNM de manera temporal, por un periodo que no excederá de dos (2) semestres académicos.

Artículo 22.- Requisitos y procedimiento para ser docente visitante

Para ser designado como docente visitante se debe cumplir los siguientes requisitos:

22.1. Presentar un plan de trabajo ante el Decano de la Facultad con el detalle de las labores académicas, de investigación, de innovación o de creación artística a cumplir en la UNM. Cuando la iniciativa provenga del Vicerrector de Investigación o del Vicerrector Académico, el plan de trabajo se presenta a través del vicerrectorado proponente, que lo remite al Decano.

22.2. Presentar currículum vitae documentado, acompañado de evidencias verificables que acrediten una reconocida trayectoria profesional, académica, artística o de investigación, según la naturaleza de las actividades que desarrollará en la UNM. No se requiere sustentar documentalmente la totalidad de la información consignada. La reconocida trayectoria se acredita mediante evidencias objetivas de producción o desempeño, tales como publicaciones, proyectos de investigación o creación ejecutados, presentaciones o producciones artísticas, patentes, premios, distinciones o registros oficiales de investigador. Estas evidencias pueden presentarse mediante documentos, enlaces a fuentes institucionales u otros medios que permitan su verificación; no se exige un número mínimo de años de ejercicio profesional.

22.3. Presentar un documento que acredite ser un docente de una institución par.

El director del Departamento Académico, al inicio del segundo semestre académico del año en curso elabora la relación de candidatos a docentes visitantes de acuerdo con las necesidades de proporcionar servicios educativos de alto nivel en diversos campos académicos, así como al enriquecimiento y actualización de conceptos o temas en las asignaturas, al desarrollo de proyectos en diferentes áreas.

El director del Departamento Académico solicita al Decano la designación de docentes visitantes para lo cual le acompaña la relación de candidatos propuesta.

Idéntica facultad de iniciativa corresponde al Decano, al Vicerrector Académico, al Vicerrector de Investigación y al Rector, conforme al numeral 15.7, y puede ejercerse en cualquier momento del año académico cuando la incorporación resulte necesaria para la ejecución de proyectos o programas de investigación, innovación, creación artística o cooperación interinstitucional. En

tales casos la propuesta se dirige directamente al Decano, acompañada del plan de trabajo y del currículum documentado del candidato.

El Decano en el plazo de tres (3) días hábiles de recibida la solicitud, la deriva al Consejo de Facultad con la relación de candidatos para que la evalúe detalladamente, en un plazo de siete (7) días hábiles.

Durante la evaluación, se toma en cuenta la destacada labor de investigación artística, musical, científica, tecnológica o humanística de los candidatos, la cual debe ser debidamente acreditada. Los resultados de esta evaluación realizada por el Consejo de Facultad se sustentan en un informe, el cual se dirige al Rector una vez vencido el plazo de la evaluación. Este último presenta tanto su propuesta como el informe al Consejo Universitario para su revisión y eventual aprobación en la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario.

Artículo 23.- Docentes invitados

Son aquellos profesionales que por su excelencia académica o profesional son invitados por la UNM para desarrollar labores académicas o de investigación para un proyecto determinado o por un semestre académico, a propuesta del Rector y con la aprobación del Consejo Universitario.

Artículo 24.- Requisito y procedimiento para ser docente invitado

24.1. Para ser designado docente extraordinario invitado, el candidato deberá acreditar excelencia académica, profesional, artística o de investigación, mediante evidencias objetivas, pertinentes y verificables relacionadas con las actividades que desarrollará en la Universidad Nacional de Música. No se exigirá un número mínimo de años de ejercicio profesional.

24.2. El Consejo de Facultad evaluará los méritos presentados considerando su calidad, relevancia, reconocimiento e impacto, así como su pertinencia respecto de las necesidades institucionales que motivan la invitación.

24.3. La evaluación deberá sustentarse en un informe técnico-académico que fundamente el cumplimiento de los criterios establecidos en el presente Reglamento y en los instrumentos de evaluación correspondientes.

24.4. Cuando se requiera la participación de docentes invitados, el director del Departamento Académico elabora una relación de candidatos que cumplan los requisitos establecidos. Conforme al numeral 15.7, esta relación también puede ser elaborada por el Decano, el Vicerrector Académico, el Vicerrector de Investigación o el Rector.

La autoridad que elabora la propuesta solicita al Decano la designación de los candidatos y adjunta la relación correspondiente y la justificación del proyecto o actividad que motiva la

invitación.

24.5. El Decano en el plazo de tres (3) días hábiles de recibida la solicitud, la deriva al Consejo de Facultad con la relación de candidatos para que la evalúe detalladamente, en un plazo de siete (7) días hábiles.

24.6. Los resultados de esta evaluación realizada por el Consejo de Facultad se sustentan en un informe, el cual se dirige al Rector una vez vencido el plazo de la evaluación. Este último presenta tanto su propuesta como el informe al Consejo Universitario para su revisión y eventual aprobación en la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario.

Artículo 25.- Frecuencia de designación

Los docentes extraordinarios son designados por acuerdo del Consejo Universitario, a propuesta del Rector, formulada a partir de la iniciativa de cualquiera de los órganos señalados en el numeral 15.7, y en función de las vacantes disponibles, las que no pueden superar el 10% del número total de docentes que dictan en el semestre respectivo. Las designaciones motivadas en proyectos de investigación, innovación o creación artística se atienden con cargo a las mismas vacantes, con arreglo al orden de prelación que apruebe el Consejo Universitario.

CAPÍTULO IV: ADMISIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CARRERA DOCENTE

Artículo 26.- Carrera docente

La carrera docente se basa en el principio de meritocracia que rige a la UNM. Constituye el régimen laboral especial ascendente, y por categorías, al que pertenecen únicamente los docentes ordinarios.

Artículo 27.- Admisión a la carrera docente

La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual, académica y artística del concursante en función de los requerimientos académicos.

Los aspectos referidos a los responsables de los procesos de admisión y promoción de la carrera docente, cronograma del concurso, los procedimientos de aprobación, el perfil de docente, las funciones de los responsables, en qué consiste la evaluación, cómo se atienden los reclamos, con que recursos cuentan y los plazos se encuentran regulados en el Reglamento específico.

Artículo 28.- Promoción de la carrera docente

La promoción de la carrera docente es la siguiente:

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

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

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

Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la UNM.

Artículo 29.- Plazas docentes

El Vicerrector Académico gestiona y formula el requerimiento de plazas de promoción e incorporación de nuevos docentes a propuesta de la facultad, para el ejercicio presupuestal próximo siguiente.

Artículo 30.- Requerimiento y consolidación de necesidades de docentes

El Consejo de Facultad informa al Consejo Universitario la necesidad de contar con docentes nombrados en base a los requerimientos curriculares y necesidades de investigación que le indiquen la Escuela Profesional y el Departamento Académico.

Artículo 31.- Concursos públicos

Los concursos públicos para cubrir las plazas de docentes ordinarios son convocados de acuerdo con el Reglamento específico.

Artículo 32.- Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios

32.1. El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares; cinco (5), para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia, a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación, según el rubro de la especialidad.

32.2. El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – República del Perú – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

Consejo Universitario, a propuesta de la Facultad.

32.3. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN DE DOCENTES

Artículo 33.- Facultad de contratar y naturaleza del proceso

La UNM está facultada a contratar docentes. Son profesores contratados los que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y en las condiciones que fija el contrato respectivo. La contratación docente es un proceso de gestión académica y administrativa cuya finalidad es seleccionar e incorporar como contratados a plazo determinado, a los profesionales que la UNM requiera en esa condición, a fin de que presten sus servicios para cumplir las funciones señaladas en el Reglamento específico.

El docente contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley Universitaria, estatuto, el presente reglamento y el Reglamento específico.

Artículo 34.- Condiciones a las que se sujeta la contratación

La contratación de docentes en la UNM queda sujeta a la existencia de plazas vacantes y a la dotación del presupuesto respectivo.

Artículo 35.- Contratación

La contratación de docentes en la UNM se realiza por concurso público y contempla las etapas, criterios de evaluación, puntajes y demás aspectos contemplados en el Reglamento específico. Se considerará ganador de cada plaza sometida a concurso al postulante que obtenga el primer lugar en el orden de méritos correspondiente; de no celebrarse el respectivo contrato se perderá la vacante y ésta será asignada al postulante que obtuvo el segundo lugar y así sucesivamente, en tanto el postulante haya obtenido puntaje aprobatorio.

Artículo 36.- Prohibición de postulación múltiple

Ningún postulante puede concursar simultáneamente a dos o más plazas vacantes, bajo apercibimiento de declararse nulas todas las postulaciones.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – República del Perú – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

CAPÍTULO IV: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 37.- Evaluación del desempeño docente

La universidad regula e implementa procedimientos para evaluar y potenciar la carrera docente mediante la medición, comprobación y observación de los procesos y criterios metodológicos que refuerzan las dinámicas pedagógicas inherentes a la enseñanza musical.

Los procesos de ingreso, nombramiento, promoción, renovación de contratos, ratificación y separación están desarrollados en reglamentos específicos.

Artículo 38.- Objetivos de la evaluación del desempeño docente

Son objetivos de la evaluación del desempeño docente en la UNM, los siguientes:

38.1. Identificar las fortalezas y debilidades en el desempeño de las funciones de los docentes.
38.2. Fomentar la reducción de brechas en conocimientos, habilidades y actitudes para la práctica docente, generando acciones motivadoras, preventivas y correctivas en el proceso de enseñanza.
38.3. Elevar la calidad de la enseñanza musical y del cuerpo docente.
38.4. Asegurar la transparencia y el sentido de meritocracia del cuerpo docente, así como el fortalecimiento de las competencias de los estudiantes. Mejorar la calidad de la plana docente de la UNM, con programas de capacitación pertinentes

Artículo 39.- Frecuencia de la evaluación docente

La evaluación del desempeño de los docentes contratados y ordinarios es semestral y se realiza de acuerdo con el cronograma establecido por la Dirección de Gestión Académica y Registro.

Artículo 40.- Tipo y modalidad de evaluación

En la UNM, la evaluación del desempeño docente adopta un enfoque tanto formativo como sumativo, empleando las modalidades de heteroevaluación y autoevaluación. En cuanto a la heteroevaluación, esta incluye la valoración por parte de los estudiantes a través de encuestas de satisfacción docente realizadas semestralmente según el cronograma académico. Estas encuestas son supervisadas por el director de gestión académica y registro en colaboración con el área de sistemas. También comprende la evaluación por parte del Director de la Escuela Profesional y de Gestión Académica y Registro, recogida en un informe que detalla el desempeño del docente, abordando aspectos como puntualidad y asistencia a clases, registro de parámetros de evaluación, presentación del sílabo del curso, entre otros documentos académicos señalados por la Dirección de Gestión Académica y Registro y finalmente comprende la observación de clases a cargo del Director del Departamento Académico en colaboración con el Director de la escuela profesional y de Gestión académica y Registro. Este cuestionario es diseñado por la Dirección de Gestión Académica.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA
Comisión Organizadora
Vicepresidencia Académica
LIMA-PERU

Artículo 41.- Dirección del proceso de evaluación del desempeño docente en la modalidad de heteroevaluación

La Dirección de Gestión Académica y Registro, dependiente del Vicerrectorado Académico, dirige la evaluación del desempeño de los docentes, en coordinación con el director del Departamento Académico y el director de la Escuela Profesional.

Artículo 42.- Plan Anual de Evaluación del Desempeño Docente

La Dirección de Gestión Académica y Registro confecciona el Plan Anual de Evaluación del Desempeño Docente, el cual engloba cronogramas, criterios de evaluación, encuesta de satisfacción docente y cuestionario de autoevaluación, utilizados tanto para la heteroevaluación como para la autoevaluación. Este plan será presentado para la aprobación del Vicerrectorado Académico durante el segundo semestre académico regular de cada año.

Artículo 43.- Portafolio docente

43.1 Cada docente elaborará su portafolio docente digital y es responsable de su actualización.

43.2 El portafolio docente digital se elaborará conforme a los lineamientos aprobados por la UNM y contendrá, cuando menos, las siguientes evidencias del cumplimiento de las funciones docentes:

43.2.1 Documentación requerida para la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo el sílabo de cada asignatura.

43.2.2 Cuadro de asignación de carga lectiva y no lectiva por semanas.

43.2.3 Formatos proporcionados por la Facultad de Música para hacer seguimiento a sus labores de tutoría, extensión y proyección social, asesorías de tesis, participación como jurado en sustentaciones o exámenes de suficiencia profesional, entre otros.

43.2.4 Evidencias de realización de labores de gestión institucional, de ser el caso.

43.2.5 Evidencias de asistencia a capacitaciones, cursos de perfeccionamiento y similares.

43.2.6 Cualquier otro documento o evidencia que acredite el cumplimiento de las funciones señaladas en el reglamento.

Artículo 44.- Criterios e instrumentos de evaluación del desempeño docente

La Dirección de Gestión Académica y Registro, en coordinación con el director del Departamento Académico y el director de la Escuela Profesional, somete a la aprobación del Vicerrector Académico los criterios y los instrumentos de evaluación del desempeño docente por heteroevaluación y autoevaluación, así como la escala de valoración, las cuales luego de haber sido aprobadas, son publicadas a través del correo institucional a los docentes.

Artículo 45.- Evaluación por los estudiantes

Los estudiantes evalúan el desempeño docente a través de una encuesta, la cual mide, cuando menos, los siguientes aspectos:

a. Normas Institucionales
b. Sílabo
c. Dominio de los contenidos de la asignatura.
d. Comunicación pedagógica (metodología de enseñanza-aprendizaje)
e. Uso apropiado y variado de recursos educativos (dominio de las tecnologías de la información y la comunicación).
f. Evaluación del aprendizaje
g. Ambiente en el aula
h. Percepción global

Artículo 46.- Informe de evaluación del desempeño docente

La Dirección de Gestión Académica y Registro elabora los Informes de Evaluación del Desempeño Docente, según se trate de la evaluación semestral de los docentes contratados ordinarios y los somete a la aprobación del Vicerrector Académico.

Artículo 47.- Comunicación de resultados a los docentes

Los resultados de la evaluación del desempeño docente son comunicados de manera personal, confidencial y por escrito a los docentes.

Artículo 48.- Efectos de la calificación deficiente

Los docentes que obtengan el calificativo deficiente tienen la obligación de presentar una propuesta de mejora, que será evaluada por la Dirección de Gestión Académica y Registro, contrastando los nuevos resultados obtenidos por el docente en la siguiente evaluación y verificando la subsanación de la brecha de competencias. Si el docente ordinario sale con el calificativo deficiente por segunda vez, se contará para su calificación en la evaluación de ratificación, promoción o retiro de la universidad.

En el caso de los docentes contratados, la obtención del calificativo deficiente es enviada por la Dirección de Gestión Académica para que el docente responda con su propuesta de mejora, de persistir por segunda vez el calificativo deficiente, determina su no continuidad en la universidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

CAPÍTULO VII: CAPACITACIÓN DOCENTE

Artículo 49.- Capacitación docente

La capacitación docente es un proceso continuo mediante el cual el docente de la UNM adquiere

y/o desarrolla competencias requeridas para su excelente desempeño en la formación de músicos profesionales. A través de la capacitación permanente el docente de la UNM interioriza la cultura del mejoramiento continuo y asume la responsabilidad por su propio aprendizaje. Es supervisada por el Vicerrectorado Académico y conducida por la Dirección de Gestión Académica y Registro.

Artículo 50.- Tipos de capacitación

50.1. Capacitación interna, si es organizada y ejecutada por la propia UNM, sea de manera presencial o en entornos virtuales de aprendizaje.

50.2. Capacitación externa, si es ejecutada por una entidad, persona natural o jurídica, que no pertenece a la UNM, sea que se desarrolle en la propia UNM o en entornos virtuales de aprendizaje provistos por esta o por terceros.

Ambos tipos de capacitaciones podrían ser:

a) Capacitación en competencias docentes, si procura el mejoramiento de las competencias para el diseño y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y demás temáticas vinculadas con éste.
b) Capacitación en competencias profesionales, si tiene relación con la adquisición o desarrollo de competencias vinculadas a la formación profesional de los docentes.

Artículo 51.- Plan Anual de Capacitación Docente

51.1 El Plan Anual de Capacitación Docente es el documento que contiene todos los elementos necesarios para llevar adelante el proceso de capacitación de los docentes de la UNM; entre ellos, fija el alcance, los objetivos generales y específicos, las competencias a desarrollar, las estrategias, los indicadores, el cronograma, el presupuesto y las medidas de monitoreo y evaluación.

51.2 El Plan Anual de Capacitación Docente incluye, necesariamente, la capacitación en metodologías de uso de las tecnologías para la educación, creación e innovación, considerando también las relacionadas con el campo musical, así como el manejo de entornos virtuales de aprendizaje, la metodología y enfoques pedagógicos en entornos no presenciales, entre otros.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – República del Perú – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

Artículo 52.- Elaboración y aprobación del Plan Anual de Capacitación Docente

La Dirección de Gestión Académica y Registro es el órgano responsable de elaborar el Plan Anual de Capacitación Docente y someterlo a la aprobación del Vicerrectorado Académico. La elaboración y aprobación de dicho plan se hará durante el segundo semestre académico regular de cada año.

Artículo 53.- Inicio de la vigencia del Plan Anual de Capacitación Docente

El Plan Anual de Capacitación Docente entrará en vigencia al inicio del primer semestre

académico regular siguiente a su aprobación que se realizará en el mes de diciembre de cada año, salvo que por razones justificadas se considere anticipar su ejecución durante el ciclo académico no regular o de verano.

CAPÍTULO VIII: DEBERES, DERECHOS, INCENTIVOS Y AÑO SABÁTICO

Artículo 54.- Deberes del docente

Los docentes deben cumplir con lo siguiente:

54.1 Respetar y hacer respetar el Estado social, democrático y constitucional de derecho.
54.2 Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
54.3 Generar, en el caso de los docentes orientados a la investigación, conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa, en el ámbito que le corresponde.
54.4 Perfeccionar permanentemente su conocimiento, su capacidad docente y artística, así como realizar labor intelectual, musical y creativa.
54.5 Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional, académico y/o artístico, por una sola vez, brindará asesoría a los bachilleres en la elaboración y sustentación de la tesis para la obtención del título profesional. La UNM establece las condiciones y criterios de la asesoría.
54.6 Participar en la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
54.7 Elaborar el sílabo del curso a su cargo y presentarlo al inicio de clases.
54.8 Asistir y participar como miembro del jurado cuando sea convocado para dicho fin.
54.9 Firmar preactas y actas de evaluación.
54.10 Presentar informes sobre sus actividades dentro de los siete (7) días hábiles de culminado cada semestre académico y cuando le sean requeridos. El informe se presenta en formato estándar establecido por la UNM.
54.11 Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.
54.12 Observar conducta digna.
54.13 Emitir opinión sobre las convalidaciones de cursos a solicitud de la Dirección de Gestión Académica y Registro.
54.14 Los otros que dispongan las normas internas y demás disposiciones dictadas por los órganos competentes.

Artículo 55.- Derechos del docente

Los docentes gozan de los siguientes derechos:

55.1 Ejercicio de la libertad de cátedra, en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria.
55.2 Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta, según

corresponda.

55.3 La ratificación y promoción en la carrera docente, de acuerdo con las normas sobre evaluación.

55.4 Participar en proyectos de investigación en el sistema de instituciones universitarias públicas, según sus competencias.

55.5 Participar en proyectos educativos y de difusión musical.

55.6 Participar en actividades generadoras de recursos directamente recaudados, según competencias y las necesidades de la UNM.

55.7 Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados.

55.8 Tener licencias, con o sin goce de haber, con reserva de plaza en el sistema universitario, según reglamento.

55.9 Tener licencia, a su solicitud en el caso de mandato legislativo, municipal o regional, y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro o Viceministro de Estado, Presidente de región, conservando la categoría y clase docente.

55.10 Tener un año sabático, con fines de investigación o de preparación de publicaciones, por cada siete (7) años de servicios.

55.11 Gozar las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año. El goce de este derecho deberá coordinarse para que no afecte el funcionamiento institucional.

55.12 Gozar de incentivos a la excelencia académica. Estos pueden ser Resoluciones de felicitación, Certificados de Reconocimiento, Diplomas, Medallas de Excelencia Académica, así como cursos de formación y capacitación, provisión de materiales informáticos, apoyo para la publicación de iniciativas de innovación e investigación educativa y artística, apoyo para la participación en eventos académicos, artísticos, de investigación y/o científicos relacionados con su especialidad.

55.13 Los derechos y beneficios previsionales, conforme a ley.

55.14 Los otros que dispongan los órganos competentes.

Artículo 56.- Año sabático

Los docentes ordinarios tienen derecho a gozar de un año sabático con fines de investigación, o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios. La cobertura de la carga académica del docente que goce del año sabático es responsabilidad del Departamento Académico.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA Comisión Organizadora Vicepresidencia Académica LIMA-PERÚ

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Acorde con el texto del Reglamento PAD de docentes

Artículo 57.- Responsabilidad administrativa de los docentes

Los docentes que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio

de la función docente, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones, según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Artículo 58.- Sanciones

58.1 Las sanciones disciplinarias aplicables a los docentes por la comisión de una falta son:
- a. Amonestación escrita para faltas leves.
- b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones ante faltas graves pasibles se suspensión.
- c. Cese temporal en el cargo, sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses para faltas graves pasibles de cese temporal.
- d. Destitución del ejercicio de la función docente para faltas muy graves.

58.2 Las sanciones indicadas en los incisos c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, regulado en el Reglamento especifico.

58.3 Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

Artículo 59.- Medidas Preventivas

Cuando el proceso administrativo contra un docente que se origina por la presunción de hostigamiento sexual en agravio de un miembro de la comunidad universitaria o los delitos de violación contra la libertad sexual, apología del terrorismo, terrorismo y sus formas agravadas, corrupción de funcionarios y/o tráfico ilícito de drogas; así como incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio que impiden el normal funcionamiento de servicios públicos, el docente es separado preventivamente sin perjuicio de la sanción que se imponga.

Artículo 60.- Tipos de faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias pueden ser:

60.1 Leves.

60.2 Graves.

60.3 Muy graves.

Artículo 61.- Calificación y gravedad de la falta

Es atribución de la Comisión Disciplinaria Universitaria calificar la falta o infracción, atendiendo La naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de esta, en el marco de las normas vigentes.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERU

Artículo 62.- Amonestación escrita

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita.

Constituyen faltas disciplinarias leves las siguientes conductas pasibles de sanción de amonestación:

a. Utilizar o manipular de manera negligente la infraestructura, los materiales y/o los servicios que brinda la universidad.
b. Utilizar los espacios físicos o virtuales, materiales, equipos, servicios, nombre o logotipo de la universidad de forma distinta a la que corresponde a la autorización que se le ha otorgado.
c. Vapear o consumir tabaco en las instalaciones de la universidad.
d. Realizar proselitismo político partidario en los espacios físicos o virtuales vinculados a la universidad.
e. No presentar documento de identidad cuando sea solicitado por el personal administrativo y académico de la universidad.
f. No asistir puntualmente a las actividades académicas universitarias obligatorias, presenciales y/o virtuales, a las que haya sido convocado, no participar como integrante de un jurado calificador o miembro de una comisión.
g. No asistir o asistir parcialmente a las actividades académicas universitarias presenciales y/o virtuales obligatorias a las que haya sido convocado, no participar como integrante de un jurado calificador o miembro de una comisión.
h. Realizar actos que alteren el orden, tranquilidad o desarrollo de actividades académicas en los espacios físicos y virtuales de la universidad.
i. Cometer faltas disciplinarias que atentan contra el normal desenvolvimiento de las labores académicas y actividades que se desarrollan en la UNM, dificultando u obstaculizando que estas se desarrollen con normalidad y conforme a lo planificado.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, según corresponda.

Artículo 63.- Suspensión

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Asimismo, el docente que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado, previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión.

Constituyen faltas disciplinarias graves pasibles de suspensión en el cargo las siguientes conductas:

Constituyen faltas disciplinarias graves las siguientes conductas:

a. Utilizar los espacios físicos o virtuales, materiales, equipos, servicios, nombre o logotipo de la universidad sin autorización de esta.
b. Utilizar los espacios físicos o virtuales de la universidad para brindar servicios profesionales a título personal (clases particulares, asesoramientos remunerados, entre otros).
c. Utilizar indebidamente los recursos y servicios informáticos que brinda la universidad o acceder sin autorización a ellos.
d. Incumplir, de manera reiterada, con su puntual asistencia a las actividades académicas universitarias presenciales y/o virtuales obligatorias, a las que haya sido convocado; así como no participar como integrante de un jurado calificador o miembro de una comisión a la que pertenezca.
e. No asistir o asistir parcialmente, de manera reiterada, a las actividades académicas universitarias presenciales y/o virtuales obligatorias, a las que haya sido convocado, así como no participar o hacerlo parcialmente como integrante de un jurado calificador o miembro de una comisión.
f. Incumplir, de manera reiterada, con la entrega, en las fechas señaladas por la unidad académica, de la información que ésta requiera para el normal desarrollo de las clases.
g. Negarse injustificadamente a realizar una labor perteneciente al ámbito de sus funciones encomendada por su superior.
h. Cometer plagio o cualquier otro acto análogo que implique el atribuirse indebidamente el trabajo intelectual de otra persona.
i. No entregar, en las fechas señaladas por la autoridad académica, la información que esta requiera para el normal desarrollo académico.
j. Incurrir en una falta leve, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita por la misma u otra falta.
k. El incumplimiento de los deberes, las faltas disciplinarias que atentan de forma grave el normal desenvolvimiento de las labores académicas y actividades que se desarrollan en la UNM, obstaculizando de forma grave que estas se desarrollen con normalidad y conforme a lo planificado, siempre que no constituyan falta leve o muy grave.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, según corresponda.

Artículo 64.-Cese temporal

Se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente.

Constituyen faltas disciplinarias graves pasibles de cese temporal las siguientes conductas:

a. Realizar actos que afecten el patrimonio de la universidad o de cualquier miembro de la comunidad universitaria.
b. Realizar actos que dañen la reputación de la universidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA Comisión Organizadora Vicepresidencia Académica LIMA-PERU

c. Reincidir una vez en el uso los espacios físicos o virtuales, materiales, equipos, servicios, nombre o logotipo de la universidad sin autorización alguna de esta.
d. Utilizar las redes sociales o cualquier espacio virtual para agredir, insultar, realizar comentarios vejatorios o efectuar cualquier acto de menosprecio público en contra de la universidad o cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria dentro o fuera de la universidad.
e. Discriminar por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole a cualquier miembro de la comunidad universitaria o persona que se encuentre físicamente en las instalaciones de la universidad.
f. Agredir físicamente sin causar lesiones a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la universidad.
g. Causar perjuicio al estudiante o a la universidad; maltratar física o psicológicamente al estudiante, causando grave daño.
h. Realizar actos que promuevan, generen o conduzcan al desorden público dentro de las instalaciones de la universidad.
i. Abandonar el cargo injustificadamente.
j. Reincidir en la realización de actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de docente, sin la correspondiente autorización, en su centro de trabajo.
k. Realizar actos contrarios a la moral y las buenas costumbres, al pudor, a la salud, la libertad y los derechos de terceros, inclusive en las redes sociales.
l. Participar en juegos de apuestas u organizarlos, dentro de los espacios físicos de la universidad.
m. Proporcionar a algún miembro de la comunidad universitaria o a los medios de comunicación información falsa sobre el resultado del proceso de admisión a la UNM.
n. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio universitario.
o. Incurrir en una falta grave, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión por la misma u otra falta.
p. El incumplimiento de los deberes y las faltas disciplinarias que atentan de forma grave el normal desenvolvimiento de las labores académicas y actividades que se desarrollan en la UNM, obstaculizando de forma grave que estas se desarrollen con normalidad y conforme a lo planificado, siempre que no constituyan falta leve o muy grave.

El cese temporal es impuesto por el órgano de gobierno correspondiente.

Artículo 65.- Destitución

Son causales de destitución la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, consideradas como muy graves, las siguientes.
Constituyen faltas disciplinarias muy graves pasibles de destitución las siguientes conductas:

a. Haber sido condenado por un delito doloso.
b. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo establecidas.

c. Realizar cualquier acto tendiente a distorsionar la objetividad de una evaluación académica que esté o no a su cargo.
d. Hacer uso de un documento falso o falsificado, con la pretensión de obtener cualquier ventaja o beneficio académico y/o económico de la universidad.
e. Presentar documentación falsa o falsificada en cualquier procedimiento o trámite seguido ante la Universidad.
f. Sustraer, entregar a terceros o utilizar sin autorización previa documentos confidenciales de la Universidad.
g. Sustraer o apropiarse de bienes, sin importar su valor económico, de la Universidad, de miembros de la comunidad universitaria o de terceros, dentro o fuera del campus de la Universidad.
h. No cumplir con las obligaciones y funciones específicas establecidas en atención al cargo de autoridad que desempeñe.
i. Presentar excusas no veraces o simular enfermedad o accidente para procurar justificar tardanzas, ausencias u otros incumplimientos.
j. Reincidir una vez en el ejercicio de efectuar su actividad académica universitaria dañando de manera manifiesta y pública la reputación de la Universidad.
k. Ausentarse de la Universidad sin solicitar autorización, en concordancia con las normas laborales vigentes o la correspondiente licencia.
l. Incurrir en reincidencia de la inasistencia injustificada a su función docente de tres (03) clases consecutivas o cinco (5) discontinuas.
m. Utilizar o ingresar indebidamente a los equipos, recursos y servicios informáticos que brinda la universidad con el fin de modificarlos, dañarlos, destruirlos o alterar la información oficial de estos.
n. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal, en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria o persona que se encuentre en los espacios físicos o virtuales de la universidad.
o. Tener relaciones sexuales o realizar actividad sexual en los espacios físicos o virtuales de la universidad.
p. Consumir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia estupefaciente o psicotrópica en los espacios físicos y virtuales de la universidad o haber ingresado a estos bajo los efectos de tales sustancias.
q. Proveer bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o psicotrópicas dentro de los espacios físicos de la universidad.
r. Ofrecer o brindar servicios a terceros, a cambio de una contraprestación dineraria, utilizando las instalaciones, materiales, equipos, servicios, nombre o logotipo de la universidad.
s. Ofrecer a los estudiantes matriculados, durante el semestre académico, en una asignatura a su cargo, a cambio de una contraprestación dineraria u otro beneficio, servicios educativos, de tutoría académica u otros análogos relacionados con la materia del curso que imparte.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA
Comisión Organizadora
Vicepresidencia Académica
LIMA-PERÚ

t. No presentarse al proceso de ratificación en la carrera docente sin causa justificada.
u. Maltratar física o psicológicamente al estudiante, causándole daño grave.
v. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la universidad.
w. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la universidad, inclusive en las redes sociales, actos de violencia física o verbal, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la universidad.
x. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria, así como impedir el normal funcionamiento de servicios públicos.
y. El incumplimiento de los deberes y las faltas disciplinarias que atentan de forma muy grave el normal desenvolvimiento de las labores académicas y actividades que se desarrollan en la UNM, obstaculizando de forma muy grave que estas se desarrollen con normalidad y conforme a lo planificado, siempre que no constituyan falta leve o grave.
La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, según corresponda.

Artículo 66.- Normativa aplicable

Todo lo relacionado con el proceso disciplinario docente se encuentra regulado en el Reglamento PAD de docentes

CAPÍTULO X: REMUNERACIONES

Artículo 67.- Remuneraciones

67.1 Las remuneraciones de los docentes de la UNM se establecen por categoría y su financiamiento proviene de las transferencias corrientes del tesoro público.
67.2 La UNM puede pagar a los docentes una asignación adicional por productividad, de acuerdo con sus posibilidades económicas y en el marco de las normas presupuestarias vigentes.
67.3 Las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales.
67.4 Los docentes tienen derecho a percibir, además de sus sueldos básicos, las remuneraciones complementarias establecidas por ley, cualquiera sea su denominación en el marco de las normas presupuestarias vigentes. La remuneración del docente no puede ser inferior a la del Juez de Primera Instancia.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

TITULO III: APOYO A DOCENTES

Artículo 68.- Jefes de práctica

Son los que se encargan de desarrollar colectivamente, con los profesores de cada materia, todo el aspecto práctico de las labores académicas. Para ejercer la función de Jefe de Práctica se requiere el título profesional, haber pertenecido al tercio superior en los últimos cuatro semestres de estudios y no haber sido sancionado por falta disciplinaria.

Los jefes de práctica realizan una actividad preliminar a la carrera docente. El tiempo en que se ejerce esta función se computa para obtener la categoría de docente auxiliar como tiempo de servicio de la docencia. La designación de estos debe ser a través de concurso público.

Los jefes de practica no realizan el dictado de clases teóricas. Su designación se efectúa en función de las necesidades académicas de cada facultad, y su periodo de desempeño puede ser de dos (2) semestres académicos.

La evaluación del concurso está a cargo de un comité evaluador designado por el Consejo Universitario. Dicho comité elabora las bases del concurso que incluyen el cronograma respectivo.

Artículo 69.- Ayudantes de cátedra o laboratorio

Son estudiantes que realizan actividades académicas de apoyo a la labor docente, sin asumir la responsabilidad del dictado de clases teóricas. Para ejercer la función de ayudante de cátedra o laboratorio es requisito encontrarse cursando los dos (2) últimos años de la carrera y pertenecer al tercio superior. El tiempo en que se ejerce esta función puede ser de dos (2) semestres.

Artículo 70.-Otras formas análogas de colaboración

La UNM podrá determinar otras formas de colaboración a la labor docente análogas a las de jefe de práctica, ayudante de cátedra o ayudante de laboratorio, según sus requerimientos y de conformidad con lo estipulado en el reglamento respectivo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. - Durante el proceso de institucionalización de la UNM, los aspectos relacionados con las funciones de la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejo de Facultad son ejercidas por la Comisión Organizadora, mientras que las funciones de los cargos de Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector de Investigación, son ejercidos por el presidente, Vicepresidente Académico y Vicepresidente de Investigación, respectivamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERU

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA: Todos los casos no contemplados en el presente reglamento serán resueltos por el Consejo Universitario.

SEGUNDA: El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, quedando sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente reglamento.

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	**Fecha**	**Descripción del cambio**
V01	14.03.25	Versión inicial del documento
V02	25.04.25	Texto aprobado mediante R.C.O. N.° 168-2025-CO-UNM.
V03	30.03.26	Modificación de los numerales 15.1 (Art. 15) y 16.1 (Art. 16), aprobada por R.C.O. N.° 135-2026-CO-UNM.
V04	20.07.26	Proyecto de modificación de los artículos 15, 20, 22, 24 y 25 (Capítulo III): iniciativa concurrente para la designación de docentes extraordinarios, reconocimiento de los fines de investigación, innovación y creación artística, y sustitución de los umbrales de años de ejercicio (15 y 10 años) por acreditación mediante evidencias objetivas.



ANEXOS 1 – FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO PEDAGÓGICO, FUNCIONES Y DEBERES

NOMBRES Y APELLIDOS	
CURSO	
SEMESTRE ACADÉMICO	
FECHA DE ELABORACIÓN	

En mi práctica docente…		**Sí**	**No**	**Generalmente**
1.	Cumplo con el horario de inicio y término de las clases.			
2.	Promuevo la práctica de valores y comportamiento ético.			
3.	Muestro entusiasmo y energía durante mis clases.			
4.	Utilizo vocabulario apropiado y expresiones respetuosas.			
5.	Demuestro preparación y dominio en los temas que se desarrollan en clases.			
6.	Brindo información complementaria sobre los temas desarrollados en clases (contexto histórico, social, económico, etc.)			
7.	Logro que los estudiantes comprendan lo que se espera de ellos en la realización de trabajos teóricos y prácticos, así como las formas de evidenciar su desempeño.			
8.	Atiendo oportunamente y con buena disposición las preguntas y consultas que me realizan los estudiantes.			
9.	Utilizo técnicas de enseñanza variadas (exposiciones, diálogos, debates, solución de problemas, trabajo en equipo), que promuevan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.			
10.	Utilizo medios de enseñanza (laboratorios, talleres, auditorio multimedia, bibliotecas virtuales y otros), que promuevan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.			
11.	Utilizo materiales de apoyo (artículos científicos, materiales de audio, narrativa, películas, arte pictórico, audiovisuales, transcripciones, arreglos, adaptaciones, diagramas, esquemas, mapas conceptuales, entre otros) que promuevan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.			
12.	Utilizo recursos tecnológicos y materiales para la docencia virtual que me permiten crear un ambiente formativo eficaz (solo sí aplica)			
13.	Manejo las plataformas académicas PEGASUNM, KOHA, MSTeams, entre otras plataformas de enseñanza virtual y sus recursos de manera eficiente.			
14.	Explico claramente los criterios de evaluación y calificación que serán aplicados..			
15.	Retroalimento al alumno en función de los resultados de su evaluación para ayudarlo a mejorar su desempeño.			
16.	Propicio las buenas relaciones y el respeto mutuo en el aula.			
17.	Estimulo el autoaprendizaje, creatividad, pensamiento crítico, sensibilidad artística y participación en clase.			
18.	Atiendo las diferencias individuales y ritmos de aprendizaje.			
19.	Atiendo la diversidad cultural de los estudiantes con actitud favorable e inclusiva.			
20.	Creo contenidos y desarrollo habilidades relevantes y útiles para la formación profesional.			
21	Reviso periódicamente y presento a tiempo el sílabo a la oficina correspondiente y lo comparto y explico a los estudiantes.			
22	Conozco y registro los parámetros de evaluación.			
Comentarios				

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERÚ

Escala de Valoración

Escala	Nivel	Detalle
[19 - 20]	Desempeño óptimo	Indica un desempeño docente que alcanza el nivel óptimo en las dimensiones e indicadores que se evalúan, lo que demuestra excelente cumplimiento para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[17 - 18>	Desempeño bueno	Indica un desempeño docente que cumple con los requerimientos suficientes en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[15 – 16>	Desempeño regular	Indica un desempeño docente con algunos aspectos de mejora en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[13- 14 >	Desempeño bajo	Indica un desempeño que presenta claras debilidades en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando de algún modo el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.
Menor a 12	Desempeño deficiente	Indica un desempeño insatisfactorio en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando significativamente el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA
Comisión Organizadora
República del Perú
Vicepresidencia Académica
LIMA-PERU

ANEXO 2 - ESCALA DE APRECIACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

(ESTUDIANTES)

Marca con una "X" el valor que refleje tu opinión para cada enunciado según la siguiente escala de calificación:

4 MUY SATISFECHO
3 SATISFECHO
2 MEDIANAMENTE SATISFECHO
1 INSATISFECHO

Señale su nivel de satisfacción con respecto a cada uno de los siguientes enunciados: el (la) docente...		1	2	3	4
1.	Cumple con el horario pactado de inicio y término de las clases.				
2.	Publica las notas oportunamente de todas las evaluaciones en el sistema.				
3.	Promueve la práctica de la responsabilidad, la colaboración y empatía.				
4.	Tiene una presentación personal adecuada (higiene y arreglo personal).				
5.	Utiliza vocabulario apropiado y expresiones respetuosas.				
6.	Publica y expone el sílabo en la primera semana de clases.				
7.	Desarrolla el curso de acuerdo con el contenido del sílabo.				
8.	Demuestra preparación y dominio en los temas que se desarrollan en clases.				
9.	Brinda información complementaria sobre los temas desarrollados en clases.				
10.	Logra que los estudiantes comprendan lo que se espera de ellos en la realización de trabajos teóricos y prácticos, así como las formas de evidenciar su desempeño.				
11.	Atiende oportunamente y con buena disposición las preguntas y consultas que le realizan los estudiantes.				
12.	Utiliza alguna(s) de las siguientes técnicas de enseñanza de acuerdo con la naturaleza del curso (análisis del repertorio, imitación, explicación, exposiciones, diálogos, debates, solución de problemas, trabajo cooperativo, demostraciones, entre otras), que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				
13.	Utiliza alguno(s) de los siguientes ambientes de enseñanza de acuerdo con la naturaleza del curso y modalidad de dictado (presencial/virtual). Por ejemplo, laboratorios, talleres, auditorios, plataformas virtuales, multimedia, bibliotecas virtuales, entre otros, que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				
14.	Utiliza alguno(s) de los siguientes materiales de apoyo de acuerdo con la naturaleza del curso (materiales de audio, audiovisuales, narrativa, películas, arte pictórico, transcripciones, arreglos, adaptaciones, diagramas, PPT, artículos científicos, otros libros de técnica, etc.) que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.				
15.	Maneja las plataformas académicas PEGASUNM, KOHA, MsTeams, entre otras plataformas de enseñanza virtual y sus recursos de manera eficiente.				
16.	Explica claramente los criterios de evaluación que serán aplicados y calificados.				
17.	Los resultados de las evaluaciones se sustentan en los instrumentos compartidos para su evaluación.				

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – República del Perú – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERU

18.	Brinda retroalimentación constante en función al progreso y los resultados de cada estudiante para ayudar a mejorar su desempeño.				
19.	Propicia las buenas relaciones y el respeto mutuo en el aula.				
20.	Estimula el autoaprendizaje, creatividad, pensamiento crítico, sensibilidad artística y participación en clase.				
21.	Atiende las diferencias individuales y ritmos de aprendizaje.				
22.	Atiende la diversidad cultural de los estudiantes con actitud favorable e inclusiva.				
23.	Los contenidos y las habilidades desarrolladas durante el curso fueron relevantes y útiles para la formación profesional.				
COMENTARIO GENERAL:					

a. Escala de Valoración

Escala	Nivel	Detalle
[19 - 20]	Desempeño óptimo	Indica un desempeño docente que alcanza el nivel óptimo en las dimensiones e indicadores que se evalúan, lo que demuestra excelente cumplimiento para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[17 - 18>	Desempeño bueno	Indica un desempeño docente que cumple con los requerimientos suficientes en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[15 – 16>	Desempeño regular	Indica un desempeño docente con algunos aspectos de mejora en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[13- 14 >	Desempeño bajo	Indica un desempeño que presenta claras debilidades en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando de algún modo el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.
Menor a 12	Desempeño deficiente	Indica un desempeño insatisfactorio en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando significativamente el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.



ANEXO 3 - EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBSERVACIÓN DE CLASE, FUNCIONES Y DEBERES (DIRECCIÓN DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO)

NOMBRES Y APELLIDOS	
CURSO	
SEMESTRE ACADÉMICO	
FECHA DE ELABORACIÓN	
EVALUADOR (ES)	

Señale su nivel de satisfacción con respecto a cada uno de los siguientes enunciados: el (la) docente…		**Sí**	**No**
1.	Cumple con el horario de inicio y término de las clases.		
2.	Promueve la práctica de valores y comportamiento ético.		
3.	Tiene una presentación personal adecuada (higiene y arreglo personal).		
4.	Utiliza vocabulario apropiado y expresiones respetuosas.		
5.	Demuestra preparación y dominio en los temas que se desarrollan en clases.		
6.	Brinda información complementaria sobre los temas desarrollados en clases (contexto histórico, social, económico, etc.,)		
7.	Logra que los estudiantes comprendan lo que se espera de ellos en la realización de trabajos teóricos y prácticos, así como las formas de evidenciar su desempeño.		
8.	Atiende oportunamente y con buena disposición las preguntas y consultas que le realizan los estudiantes.		
9.	Utiliza técnicas de enseñanza variadas (exposiciones, diálogos, debates, solución de problemas, trabajo en equipo), que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.		
10.	Utiliza medios de enseñanza (laboratorios, talleres, auditorio multimedia, bibliotecas virtuales y otros), que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.		
11.	Utiliza materiales de apoyo (artículos científicos, materiales de audio, narrativa, películas, arte pictórico, audiovisuales, transcripciones, arreglos, adaptaciones, diagramas, esquemas mapas conceptuales, entre otros) que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.		
12.	Utiliza recursos tecnológicos y materiales para la docencia virtual que le permiten crear un ambiente formativo eficaz (solo sí aplica)		
13.	Maneja las plataformas académicas PEGASUNM, KOHA, MSTeams, entre otras plataformas de enseñanza virtual y sus recursos de manera eficiente.		
14.	Explica claramente los criterios de evaluación que serán aplicados y calificados.		
15.	Retroalimenta al alumno en función de los resultados de su evaluación para ayudarlo a mejorar su desempeño.		
16.	Propicia las buenas relaciones y el respeto mutuo en el aula.		
17.	Estimula el autoaprendizaje, creatividad, pensamiento crítico, sensibilidad artística y participación en clase.		
18.	Atiende las diferencias individuales y ritmos de aprendizaje.		
19.	Atiende la diversidad cultural de los estudiantes con actitud favorable e inclusiva.		
20.	Crea contenidos y desarrolla habilidades relevantes y útiles para la formación profesional.		
21	Revisa periódicamente y presenta a tiempo el sílabo a la oficina correspondiente y lo comparte con los estudiantes.		
22	Conoce y registra los parámetros de evaluación.		
Comentarios			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – Comisión Organizadora – Vicepresidencia Académica – LIMA-PERU

a. Escala de Valoración

Escala	Nivel	Detalle
[19 - 20]	Desempeño óptimo	Indica un desempeño docente que alcanza el nivel óptimo en las dimensiones e indicadores que se evalúan, lo que demuestra excelente cumplimiento para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[17 - 18>	Desempeño bueno	Indica un desempeño docente que cumple con los requerimientos suficientes en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[15 – 16>	Desempeño regular	Indica un desempeño docente con algunos aspectos de mejora en las dimensiones e indicadores que se evalúan para el ejercicio de la docencia en la Universidad Nacional de Música.
[13- 14 >	Desempeño bajo	Indica un desempeño que presenta claras debilidades en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando de algún modo el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.
Menor a 12	Desempeño deficiente	Indica un desempeño insatisfactorio en las dimensiones e indicadores que se evalúan, afectando significativamente el resultado de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional de Música.

