



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

## **Reglamento del Personal Docente**

**Actualizado el 01 de diciembre de 2015**

## Índice

<b>Capítulo I :</b>	Disposiciones generales.....	3
<b>Capítulo II :</b>	Ingreso a la docencia de los profesores contratados.....	5
<b>Capítulo III :</b>	Capacitación y formación de los docentes.....	7
<b>Capítulo IV:</b>	Evaluación del desempeño de los docentes.....	7
<b>Capítulo V :</b>	Deberes, derechos, sanciones y reconocimiento de los docentes.....	8
<b>Capítulo VI:</b>	Disposición final.....	9

## **Capítulo I**

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.-**

El presente reglamento tiene por finalidad establecer los procedimientos y requisitos para la selección, contratación, evaluación y reconocimiento de los profesores de la Universidad de San Martín de Porres (USMP).

#### **Artículo 2.-**

Este reglamento tiene su base legal en:

- Ley Universitaria N° 30220.
- Reglamento General de la USMP.

#### **Artículo 3.-**

Los profesores pueden ser: ordinarios, extraordinarios y contratados.

Los profesores ordinarios son de las categorías siguientes: Principales, Asociados y Auxiliares.

Los profesores extraordinarios son: Eméritos, Honorarios, Investigadores y Visitantes.

Los profesores contratados son los que prestan servicios a plazo determinado y en las condiciones que fija el respectivo contrato.

#### **Artículo 4.-**

Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la Universidad es obligatorio poseer grado académico de doctor y título profesional, uno y otro conferidos por las universidades del país o revalidados según Ley. Los demás requisitos se establecen en el reglamento especial correspondiente.

Para el ejercicio de la docencia en la condición de profesor contratado es obligatorio poseer el grado académico de maestro o doctor.

Los docentes que hayan ejercido la docencia universitaria en períodos anteriores a la entrada en vigencia de la Ley 30220 y no cuenten con el grado académico de maestro, deben obtenerlo hasta el año 2020, en caso contrario no pueden ser nuevamente contratados.

Para ser jefe de práctica es obligatorio poseer título profesional.

Los Jefes de Práctica, Ayudantes de Cátedra o de Laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor de profesor, realizan una actividad preliminar a la carrera docente.

#### **Artículo 5.-**

El ingreso y ejercicio de la docencia como profesor ordinario en la Universidad de San Martín de Porres se rige por lo establecido en el Reglamento General de la Universidad.

#### **Artículo 6.-**

Los profesores extraordinarios de la universidad tienen las siguientes características:

- a) Honorario: Es el docente nacional o extranjero que, sin tener carrera docente en la Universidad de San Martín de Porres se ha hecho acreedor a esta distinción especial por sus méritos.
- b) Visitante: Es el docente de otra institución nacional o extranjera que, previo acuerdo con la universidad, presta sus servicios en forma gratuita u onerosa, por un período determinado en modalidad presencial o a distancia. En este caso, los docentes extranjeros o nacionales graduados en el extranjero, no requieren revalidación ni reconocimiento de su grado.
- c) Emérito: Es el que ha sido declarado como tal en virtud de una trayectoria académica sobresaliente en la universidad.
- d) Investigador: Es el docente dedicado a la investigación, reconocido y registrado como investigador por la autoridad competente, de acuerdo con la normatividad vigente.
- e) Experto: Es el docente que, con o sin grado académico, ha tenido un desempeño destacado en el arte, ciencia, cultura, deporte, tecnología, gestión, y otros campos de la actividad humana, y prestan servicios en esa área específica.

La condición de profesor extraordinario es aprobada por el Consejo Universitario, a propuesta del Rector, Vicerrector, Decano o Director de Instituto.

#### **Artículo 7.-**

El perfil del profesor de la Universidad de San Martín de Porres constituye el modelo que aspiran a lograr sus docentes y que debe caracterizar al claustro, en el mediano plazo. Este perfil es el siguiente:

El profesor de la USMP:

- a) Está comprometido con su actividad docente y con la cultura institucional de la Universidad.

- b) Tiene una sólida formación académica y profesional que le permite realizar eficazmente sus funciones de docencia, investigación, extensión y proyección, asesoría y consultoría, además de otras actividades académicas. Esta formación se manifiesta en que ha alcanzado el grado académico de doctor y posee formación especializada o experiencia académica y profesional en las disciplinas a su cargo.
- c) Posee un elevado espíritu de formación permanente, que se manifiesta en las actividades de formación y desarrollo en las que participa.
- d) Es un ejemplo para sus alumnos y colegas, por los principios, valores y actitudes positivas, que pone de manifiesto, de manera permanente.
- e) Posee una adecuada competencia pedagógica, logra que sus alumnos alcancen las competencias y capacidades previstas para la asignatura, y contribuye a la formación de actitudes y valores de los mismos.
- f) Manifiesta disposición permanente para atender las necesidades académicas de sus alumnos y participa en actividades de tutoría, asesoría y consejería, cuando es requerido.
- g) Realiza investigación científica, tecnológica o humanista, en dependencia de su disciplina, lo que se manifiesta en la publicación sistemática de artículos en revistas indexadas y de libros especializados, registro de patentes, etc.
- h) Participa en las diversas actividades que organiza la Universidad, de carácter institucional, académico, cultural u otras a las que es convocado.
- i) Utiliza los resultados de su evaluación para realizar las acciones necesarias para su desarrollo profesional y académico.

## **Capítulo II**

### **Ingreso a la docencia de los profesores contratados**

#### **Artículo 8.-**

El ingreso a la docencia como profesor contratado, puede realizarse por las siguientes formas:

- a) Mediante concurso, centrado en la evaluación de la trayectoria profesional y de la capacidad docente de los postulantes.
- b) Invitación realizada por el Rector, Vicerrector Académico, decanos o directores de los institutos.

#### **Artículo 9.-**

La organización del concurso a que se hace referencia en el inciso a) del artículo anterior estará a cargo de los decanos o los directores de los institutos, quienes tendrán como atribuciones específicas para este caso:

- a) Aprobar, a propuesta del director del departamento académico o equivalente, las plazas que se someterán a concurso.
- b) Aprobar, a propuesta del director del departamento académico o equivalente, los requisitos específicos que deberá cumplir el postulante, de acuerdo a las características de la plaza en concurso.
- c) Aprobar, a propuesta del director del departamento académico o equivalente, las bases del concurso, precisando la documentación, los plazos y requisitos de inscripción entre otros.
- d) Aprobar, a propuesta del director del departamento académico o equivalente, a los miembros de las comisiones encargadas de la evaluación de los postulantes.
- e) Aprobar, a propuesta del director del departamento académico o equivalente, los procedimientos e instrumentos de calificación de los criterios de evaluación de los postulantes.
- f) Supervisar el desarrollo del concurso garantizando la transparencia e idoneidad del mismo.
- g) Publicar los resultados del concurso.

#### **Artículo 10.-**

Para la evaluación de los postulantes se conformará una comisión para cada plaza en concurso integrada por:

- a) Director del departamento o equivalente, quien la preside.
- b) Dos profesores de la unidad académica, designados por el decano o el director de la unidad, preferentemente entre los docentes de la asignatura.

#### **Artículo 11.-**

Los criterios de evaluación de los postulantes y su ponderación, son los siguientes:

- |                        |   |     |
|------------------------|---|-----|
| a) Currículum Vitae    | – | 30% |
| b) Entrevista personal | – | 30% |
| c) Clase magistral     | – | 40% |

El Comité de Acreditación y Calidad de la unidad académica elaborará y propondrá al decano o al director del instituto la tabla de evaluación para la selección de los docentes.

#### **Artículo 12.-**

El concurso de plazas para profesores contratados se realizará de manera semestral, dos meses antes del inicio del semestre, salvo situaciones excepcionales o necesidades debidamente justificadas.

**Artículo 13.-**

Las plazas serán asignadas por estricto orden de mérito.

**Artículo 14.-**

La contratación de los docentes se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos de la Oficina de Recursos Humanos de la USMP.

**Capítulo III**  
**Capacitación y formación de los docentes**

**Artículo 15.-**

Los profesores elaborarán un plan de desarrollo individual, que contiene las acciones que realizarán para alcanzar el perfil del profesor de la institución, así como para contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Universidad y de su unidad de formación académica. También elaboran planes anuales que establecen las metas intermedias del plan de desarrollo.

El decano o el director de la unidad académica definen los casos de los docentes que están exonerados de la elaboración de estos planes, en virtud de su trayectoria profesional académica o por las características estacionales de la prestación de su servicio docente.

**Artículo 16.-**

Las orientaciones para la elaboración de los planes son establecidas por el decano o el director de la unidad académica, en función de los planes estratégicos y operativos de la Universidad y de la unidad académica.

**Capítulo IV**  
**Evaluación del desempeño de los docentes**

**Artículo 17.-**

El objetivo del proceso de evaluación de los profesores es proporcionar evidencias acerca de la calidad de su desempeño, así como del nivel de cumplimiento de su plan de desarrollo y de su plan anual, de modo que proporcione los referentes necesarios para su mejora.

**Artículo 18.-**

La evaluación de los profesores tiene periodicidad anual, aunque existe información que debe ser recogida semestralmente, como las encuestas a los alumnos, y otros.

**Artículo 19.-**

Los criterios y procedimientos para la evaluación de los profesores son elaborados y propuestos al Rector por la Comisión de Trabajo para la Acreditación Institucional de la Universidad e implementados en cada unidad académica, con el apoyo de los departamentos académicos o equivalentes y los comités de acreditación y calidad.

**Artículo 20.-**

Los profesores reciben en sobre cerrado los resultados de sus evaluaciones, incluyendo los resultados de cada uno de los procedimientos utilizados.

## **Capítulo V**

### **Deberes, derechos, sanciones y reconocimientos de los docentes**

**Artículo 21.-**

Los deberes, derechos y las sanciones aplicables a los profesores de la USMP están normados en el Reglamento General de la Universidad.

**Artículo 22.-**

Los resultados de los procesos de evaluación docente deberán ser utilizados como insumos para la asignación de horas lectivas y no lectivas así como, también con fines de promoción a cargos de responsabilidad en la conducción de asignaturas u otros que estime conveniente cada unidad académica.

**Artículo 23.-**

El departamento académico gestionará la emisión de resoluciones decanales o directorales de felicitación e incentivos para la capacitación de los docentes con alto rendimiento.

**Artículo 24.-**

La Universidad reconoce anualmente a los profesores que han tenido resultados sobresalientes en las áreas de docencia, investigación, contribución al desarrollo nacional, institucional, de la comunidad u otras que se considere conveniente reconocer.



Cada unidad académica también reconocerá a los profesores que han tenido un desempeño significativamente positivo a ese nivel.

## **Capítulo VI**

### **Disposición final**

#### **Artículo 25.-**

El proporcionar información falsa total o parcialmente en los procesos de selección, contratación o evaluación, inhabilita para el ejercicio de la docencia en la Universidad, independientemente de las consecuencias legales que se deriven del hecho.