



MECANISMO INSTITUCIONAL DE ESCALAFÓN DOCENTE

DGP-MEC-03

APROBADO POR RESOLUCIÓN
RUPMS N° 23/2025



ÍNDICE

MECANISMO INSTITUCIONAL DE ESCALAFÓN DOCENTE	3
1. PRESENTACIÓN	3
2. FINALIDAD	3
3. ALCANCE	3
4. OBJETIVOS	3
5. PRINCIPIOS RECTORES.....	4
6. ESTRUCTURA DEL ESCALAFÓN DOCENTE	4
7. PROFESOR AUXILIAR	4
7.1. Naturaleza.....	4
7.2. Requisitos mínimos	4
7.3. Régimen excepcional.....	4
8. PROFESOR ASISTENTE	5
8.1. Naturaleza.....	5
8.2. Requisitos mínimos	5
9. PROFESOR ADJUNTO	5
9.1. Naturaleza	5
9.2. Requisitos mínimos	5
10. PROFESOR TITULAR	5
10.1. Naturaleza	5
10.2. Requisitos mínimos	5
11. REQUISITOS ESPECÍFICOS POR DISCIPLINA	6
12. PERMANENCIA MÍNIMA POR CATEGORÍA	6
13. EVIDENCIAS VÁLIDAS PARA LA PROGRESIÓN ACADÉMICA	6
15. RELACIÓN CON LA FORMACIÓN CONTINUA.....	7
16. COMITÉ DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	7
17. PROCEDIMIENTO DE CATEGORIZACIÓN	7
18. PROCEDIMIENTO DE RECATEGORIZACIÓN	7
19. ACTUALIZACIÓN DEL ESCALAFÓN	8
20. REGISTRO INSTITUCIONAL	8
21. DISPOSICIONES FINALES	8
22. VIGENCIA.....	9



MECANISMO INSTITUCIONAL DE ESCALAFÓN DOCENTE

1. PRESENTACIÓN

La Universidad Privada María Serrana (UPMS), en el marco de la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas y del Reglamento de Gestión y Desarrollo de Personas, establece el presente Mecanismo Institucional de Escalafón Docente como instrumento técnico destinado a organizar la carrera académica institucional, promover el desarrollo profesional del cuerpo docente y establecer criterios objetivos para la categorización, permanencia, promoción y reconocimiento académico.

El escalafón docente constituye una herramienta de gestión del talento humano académico que permite reconocer la trayectoria, formación, experiencia, desempeño y contribución institucional de los docentes, fortaleciendo la calidad de la enseñanza, la investigación, la extensión universitaria y el aseguramiento interno de la calidad.

2. FINALIDAD

Establecer la estructura, categorías, requisitos y criterios que regulan la carrera académica docente de la Universidad Privada María Serrana, promoviendo el desarrollo profesional progresivo basado en el mérito, la formación continua, el desempeño y la contribución institucional.

3. ALCANCE

El presente mecanismo es aplicable a:

- ✦ Todo el personal docente de la Universidad Privada María Serrana.
- ✦ Docentes ordinarios.
- ✦ Docentes contratados.
- ✦ Docentes de grado y posgrado.
- ✦ Docentes de tiempo completo, parcial y por horas.
- ✦ Docentes de todas las facultades, carreras, programas, sedes y filiales.

4. OBJETIVOS

- ✦ Fortalecer la calidad académica mediante la profesionalización de la carrera docente.
- ✦ Establecer criterios transparentes y objetivos para la categorización y promoción docente.
- ✦ Incentivar la formación continua y la actualización profesional.
- ✦ Reconocer el mérito académico y las contribuciones institucionales.
- ✦ Promover la mejora continua del desempeño docente.
- ✦ Contribuir al aseguramiento de la calidad institucional y al cumplimiento de los estándares de ANEAES.

5. PRINCIPIOS RECTORES

- 🔥 Mérito académico.
- 🔥 Transparencia.
- 🔥 Objetividad.
- 🔥 Igualdad de oportunidades.
- 🔥 Desarrollo profesional continuo.
- 🔥 Calidad educativa.
- 🔥 Mejora continua.
- 🔥 Reconocimiento institucional.

6. ESTRUCTURA DEL ESCALAFÓN DOCENTE

De conformidad con el Estatuto Social de la Universidad Privada María Serrana, el Escalafón Docente Institucional se organiza en las siguientes categorías académicas:

- 🔥 Profesor Auxiliar.
- 🔥 Profesor Asistente.
- 🔥 Profesor Adjunto.
- 🔥 Profesor Titular.

7. PROFESOR AUXILIAR

7.1. Naturaleza

Constituye la categoría inicial de ingreso al escalafón docente institucional.

7.2. Requisitos mínimos

- 🔥 Título universitario de grado habilitante para el ejercicio profesional.
- 🔥 Título de Especialista en Didáctica Universitaria o en Docencia Universitaria Superior, o equivalentes en el ámbito de la formación pedagógica universitaria, reconocidos por el CONES.
- 🔥 Experiencia profesional mínima de cinco (5) años en el área de desempeño.
- 🔥 Cumplimiento de los requisitos institucionales de contratación.

7.3. Régimen excepcional

Excepcionalmente, podrán incorporarse profesionales con experiencia profesional mínima de tres (3) años cuando exista necesidad académica debidamente justificada y se establezca un régimen formal de acompañamiento por parte de un Profesor Adjunto o Profesor Titular designado por la unidad académica correspondiente.

8. PROFESOR ASISTENTE

8.1. Naturaleza

Corresponde a docentes que han consolidado experiencia académica inicial y participan activamente en las funciones sustantivas universitarias.

8.2. Requisitos mínimos

- ✦ Título universitario de grado.
- ✦ Título de Especialista en Didáctica Universitaria o en Docencia Universitaria Superior, o equivalentes en el ámbito de la formación pedagógica universitaria, reconocidos por el CONES.
- ✦ Experiencia profesional mínima de cinco (5) años.
- ✦ Experiencia docente mínima de dos (2) años en educación superior.
- ✦ Evidencias de participación en actividades académicas, investigación, extensión o innovación educativa.

9. PROFESOR ADJUNTO

9.1. Naturaleza

Corresponde a docentes con trayectoria académica consolidada y capacidad para asumir funciones de liderazgo académico.

9.2. Requisitos mínimos

- ✦ Título de Especialización o Maestría.
- ✦ Título de Especialista en Didáctica Universitaria o en Docencia Universitaria Superior, o equivalentes en el ámbito de la formación pedagógica universitaria, reconocidos por el CONES.
- ✦ Experiencia profesional mínima de cinco (5) años.
- ✦ Experiencia docente mínima de cinco (5) años.
- ✦ Producción académica demostrable.
- ✦ Participación en proyectos de investigación, extensión o innovación educativa.

10. PROFESOR TITULAR

10.1. Naturaleza

Constituye la máxima categoría académica del escalafón docente institucional.

10.2. Requisitos mínimos

- ✦ Título de Maestría o Doctorado.



- ✦ Título de Especialista en Didáctica Universitaria o en Docencia Universitaria Superior, o equivalentes en el ámbito de la formación pedagógica universitaria, reconocidos por el CONES.
- ✦ Experiencia profesional mínima de diez (10) años.
- ✦ Experiencia docente mínima de diez (10) años.
- ✦ Producción académica destacada.
- ✦ Participación comprobada en investigación, extensión, innovación y gestión académica.

11. REQUISITOS ESPECÍFICOS POR DISCIPLINA

Las facultades podrán establecer requisitos complementarios para determinadas áreas profesionales cuando la naturaleza de la disciplina así lo requiera.

Estos requisitos deberán formalizarse mediante resolución de Decanato y no podrán contradecir las disposiciones del presente mecanismo.

12. PERMANENCIA MÍNIMA POR CATEGORÍA

Para postular a una categoría superior se requerirá una permanencia mínima en la categoría inmediata anterior:

- ✦ Auxiliar: dos (2) años.
- ✦ Asistente: tres (3) años.
- ✦ Adjunto: cuatro (4) años.

13. EVIDENCIAS VÁLIDAS PARA LA PROGRESIÓN ACADÉMICA

Podrán considerarse como evidencias válidas:

- ✦ Publicaciones científicas.
- ✦ Libros y capítulos de libros.
- ✦ Ponencias en eventos académicos.
- ✦ Participación en proyectos de investigación.
- ✦ Participación en proyectos de extensión universitaria.
- ✦ Innovaciones pedagógicas.
- ✦ Producción de materiales educativos.
- ✦ Certificaciones de formación continua.
- ✦ Participación en redes académicas nacionales o internacionales.

14. RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La progresión dentro del escalafón docente estará vinculada a los resultados de la evaluación institucional del desempeño.

Ningún docente podrá acceder a una categoría superior sin contar con evaluación favorable conforme al Reglamento Institucional de Evaluación del Desempeño y a los mecanismos específicos de evaluación docente vigentes.

15. RELACIÓN CON LA FORMACIÓN CONTINUA

La capacitación y actualización profesional constituyen requisitos esenciales para el desarrollo de la carrera docente.

La participación en programas de formación continua será considerada como criterio obligatorio para los procesos de promoción y ascenso.

16. COMITÉ DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Las solicitudes de categorización, promoción y ascenso serán analizadas por el Comité Institucional de Selección, conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

El Comité emitirá un informe técnico fundamentado recomendando o rechazando la solicitud presentada.

17. PROCEDIMIENTO DE CATEGORIZACIÓN

La categorización inicial se realizará al momento de la incorporación institucional, considerando:

- ✦ Formación académica.
- ✦ Experiencia docente.
- ✦ Experiencia profesional.
- ✦ Título de Especialista en Didáctica Universitaria o en Docencia Universitaria Superior, o equivalentes en el ámbito de la formación pedagógica universitaria, reconocidos por el CONES.
- ✦ Producción académica.
- ✦ Otros antecedentes relevantes.

18. PROCEDIMIENTO DE RECATEGORIZACIÓN

La recategorización podrá realizarse a solicitud del docente o por iniciativa institucional.

La solicitud deberá acompañarse de las evidencias que acrediten el cumplimiento de los requisitos de la categoría superior.

19. ACTUALIZACIÓN DEL ESCALAFÓN

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas mantendrá actualizado el registro institucional del escalafón docente.

La actualización formal se realizará al menos una vez por año académico.

20. REGISTRO INSTITUCIONAL

La Universidad mantendrá un Registro Institucional del Escalafón Docente que incluirá:

- ✦ Categoría vigente.
- ✦ Fecha de categorización.
- ✦ Historial de promociones.
- ✦ Formación académica.
- ✦ Formación continua.
- ✦ Producción académica.
- ✦ Resultados de evaluación del desempeño.

21. RÉGIMEN DE RECONOCIMIENTO ECONÓMICO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

El escalafón docente institucional estará vinculado a un régimen de reconocimiento económico progresivo, orientado a incentivar el mérito académico, el desempeño, la formación continua y la contribución institucional, en coherencia con el Reglamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

A tal efecto:

- a) La categorización docente en el escalafón institucional podrá implicar un ajuste progresivo en la remuneración, tomando como referencia el salario base vigente al momento del ingreso o concurso.
- b) Como criterio general, la asignación inicial de categoría dentro del escalafón podrá contemplar un incremento aproximado de hasta el diez por ciento (10%) respecto al valor de ingreso vigente, conforme a las disposiciones institucionales aplicables.
- c) Las categorías superiores del escalafón podrán contemplar ajustes remunerativos progresivos, establecidos de acuerdo con criterios institucionales, disponibilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
- d) La aplicación de los incrementos económicos estará condicionada a:
 - ✦ Resultados favorables de la evaluación del desempeño
 - ✦ Cumplimiento de requisitos de permanencia
 - ✦ Disponibilidad presupuestaria institucional
- e) Los ajustes salariales asociados al escalafón docente deberán garantizar criterios de equidad, transparencia y coherencia con el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).
- f) La Universidad podrá establecer disposiciones complementarias que regulen la aplicación específica de los incrementos, sin contradecir el presente mecanismo.



21. DISPOSICIONES FINALES

Los aspectos operativos no previstos en el presente mecanismo serán resueltos por Rectorado, previo informe técnico de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y del Comité Institucional de Selección.

22. VIGENCIA

El presente Mecanismo Institucional de Escalafón Docente entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante Resolución Rectoral y permanecerá vigente hasta su modificación o derogación expresa

