

Certificación Núm. 113

Año Académico 2014-2015

Yo, CLARIBEL CABÁN SOSA, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

El Senado Académico en la reunión extraordinaria celebrada el 30 de abril de 2015, consideró el **Informe y Resumen Ejecutivo del Comité de Asuntos Claustrales sobre la revisión de la Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, del Senado Académico,** y acordó:

- Aprobar, por consentimiento unánime, la **Guía General y Criterios para la Evaluación del Personal Docente del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico**, según enmendada.
- Esta Certificación sustituye la Certificación Núm. 60, Año Académico 1989-1990, del Senado Académico.
- La Guía General y los Criterios de Evaluación del Personal Docente enmendada forma parte de esta Certificación.

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, al primer día del mes de mayo del año dos mil quince.


Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:


Carlos E. Severino Valdez, Ph. D.
Rector



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



Senado Académico
Secretaría

PO Box 21322
San Juan PR, 00931-1322
Tcl. 787-763-4970
Fax 787-763-3999



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
SENADO ACADÉMICO

GUÍA GENERAL Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

**Aprobado por el Senado Académico
Reunión Extraordinaria, 30 de abril de 2015
(Certificación Núm. 113, Año 2014-2015)**

INDICE

I.	OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN	5
II.	FUNCIÓN DE ESTA NORMATIVA	5
III.	PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACIÓN EN LA ACADEMIA	6
	A. El proceso evaluativo estará a cargo de los pares docentes	6
	1. Sentido de este principio	6
	2. La participación en el Comité de Personal de los profesores objeto de evaluación en casos de ascenso en rango	6
	3. La selección de los miembros de los comités evaluadores	7
	4. Orientación a los evaluadores	7
	5. Orientación al personal docente y divulgación de los criterios de evaluación	7
	6. Programa de mentoría docente	8
	B. Regirá el principio de mérito	8
	C. Los procesos de evaluación serán formativos	8
	D. La evaluación será continua	9
	1. Evaluación para los docentes con permanencia y rango máximo	9
	E. El docente participará en el proceso evaluativo y conocerá sus resultados	10
	F. En la determinación de la excelencia académica, prevalecerá el factor de calidad sobre el de la cantidad	10
	G. La participación estudiantil formará parte del proceso evaluativo	10
	H. La permanencia y la libertad de cátedra serán garantías para el ejercicio cabal de la docencia	11
IV.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA ENSEÑANZA, LA INVESTIGACIÓN, LA CREACIÓN, LA DIVULGACIÓN Y EL SERVICIO	11
	A. Calidad de la Enseñanza	11
	1. Indicadores para evaluar la calidad de la enseñanza	12
	a. Dominio de la materia	12
	b. Métodos y estrategias de enseñanza	13
	c. Evaluación del aprendizaje estudiantil	13
	d. Innovación y creatividad	13
	e. Actitud profesional y ambiente en el salón de clases/laboratorio, escenario educativo	14
	f. Evaluación del docente por parte de los estudiantes	14
	B. Investigación, creación y divulgación	14

1. Trabajos de investigación y creación en proceso o terminados, divulgación y reconocimientos	14
a. Indicadores para evaluar la calidad en la investigación y la creación	14
1. Proyecto de investigación y creación terminado o en proceso	15
2. Obra creativa, artística o cultural terminada o en proceso	15
2. Divulgación	15
a. Indicadores para evaluar publicaciones, conferencias, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas	15
C. Reconocimientos recibidos	16
1. Indicadores para evaluar reconocimientos recibidos	16
a. Premios y reconocimientos	16
b. Servicios a instituciones académicas o profesionales	16
D. Dedicación al servicio universitario	16
1. Indicadores para evaluar la dedicación al servicio universitario	17
a. A nivel de Departamento y Facultad o Escuela	17
b. A nivel de Recinto y Sistema	17
c. Actividades cocurriculares que contribuyen al enriquecimiento académico	17
d. Servicios a instituciones profesionales, académicas, culturales y comunitarias en Puerto Rico y el ámbito internacional	18
E. Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo	18
F. Mejoramiento profesional	19
1. Indicadores para evaluar el mejoramiento profesional	20
a. Preparación académica	20
b. Desarrollo profesional	20
c. Membresía y participación en actividades profesionales	20
G. Actitud profesional: disposición del profesor para participar en actividades profesionales; su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; cooperación espontánea con la unidad a la que sirve y con la institución en general	20
H. Cumplimiento de los deberes docentes	21
1. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los deberes docentes	21
a. Cumplimiento con los elementos de la tarea académica	21

b. Participación a nivel de Departamento y Facultad o Escuela	21
APÉNDICES	22
A. Documentos y normativas consultadas	23
B. Resumen de la labor anterior del Comité de Asuntos Claustrales sobre la evaluación docente según se recoge en la Certificación Núm. 60, Año 1989- 1990, del Senado Académico	26

Guía General y Criterios para la Evaluación del Personal Docente del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico¹

I. OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN

Toda acción de evaluación del personal docente estará dirigida al logro de los siguientes objetivos:

1. Cumplir con la misión de la Universidad, según expuesta en la Ley de la Universidad de Puerto Rico.
2. Contribuir a las metas y logros del Recinto de Río Piedras, según esbozadas en su visión, misión y normativa, desarrolladas por la comunidad universitaria.
3. Promover la calidad en la docencia y contribuir al desarrollo profesional del personal docente. La labor docente comprende la enseñanza, la investigación, la creación y la divulgación del conocimiento; está comprometida con la formación integral del estudiante y su aprendizaje de por vida, con el servicio institucional y su aportación a la comunidad universitaria y al país.
4. Reclutar, retener y promover el personal docente mejor cualificado en las disciplinas que le incumben.
5. Garantizar el respeto al principio de mérito en todas las instancias de evaluación.

II. FUNCIÓN DE ESTA NORMATIVA

1. La función primordial de esta normativa adoptada por el Senado Académico es proveer una guía general para la evaluación del personal docente. Se fundamenta en la reglamentación vigente que se utiliza para las acciones de personal que requieren la evaluación del docente².
2. Tiene como objetivo específico proveer uniformidad, en la medida de lo posible, en los procedimientos de evaluación de modo que el cumplimiento de estos criterios se realice de conformidad con las normas y leyes aplicables, garantizando así los derechos de los docentes y el respeto a su dignidad.

Al unísono, se busca promover la flexibilidad necesaria de manera que cada facultad, escuela o unidad académica pueda elaborar y adoptar, procedimientos e instrumentos

¹ A lo largo de este documento todas las referencias al personal docente incluyen las nueve categorías que a su vez, están incluidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (2002/Rev. 2006) en el artículo 41 (página 56). Además, cuando se utiliza el masculino para referirse al docente, se entiende que se refiere al personal docente de ambos sexos. Las referencias posteriores al Reglamento General se refieren a la versión revisada de 2006.

² Para asuntos relacionados con el reclutamiento y la contratación de personal docente, véase la Certificación Núm. 83 (1991-1992) del Senado Académico, *Principios y Normas Generales de Reclutamiento, Nombramiento y Evaluación para Propósitos de Renovación de Nombramientos y Recomendación de Permanencia* (según enmendada).

de evaluación propios, acordes con las disposiciones contenidas en esta Certificación y debidamente aprobados por la facultad. De esta forma se reconocen las particularidades de cada unidad, las disciplinas o campos del saber y las diversas tareas docentes que se evalúan sin menoscabar el derecho de todo docente del Recinto a recibir un trato igual.

3. Esta Certificación es la normativa que rige la evaluación de todos los docentes. La Certificación Núm. 38 (2012-2013) del Senado Académico (SA), articula los estudios graduados y, a su vez, incorpora y aplica la normativa sobre la evaluación establecida en esta Certificación.

III. PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACIÓN EN LA ACADEMIA

A. El proceso evaluativo estará a cargo de los pares docentes

La evaluación de la tarea docente compete fundamentalmente a los departamentos, facultades o escuelas a través de sus comités de personal, según se estipula en las secciones 45.2 y 25.9 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (RGUPR). Para llevar a cabo esta tarea, la facultad, escuela o unidad académica contará con un mecanismo de evaluación adecuado a sus particularidades, producto de la discusión y el consenso de sus docentes.

1. Sentido de este principio

La propia naturaleza de la Universidad como institución dedicada a la transmisión y creación del conocimiento, a la investigación de excelencia y a la promoción de la labor creativa, requiere que quienes estén fundamentalmente a cargo de reconocer el mérito de la labor docente sean académicos de excelencia, cuya tarea principal sea la docencia, la investigación o la creación en los campos del saber en que se desempeña el evaluado.

El principio de la evaluación por los pares es parte inherente a una comunidad democrática, que reconoce la participación docente en la promoción de la excelencia académica. Son los compañeros claustrales inmediatos del candidato los que están mejor capacitados para evaluarlo por su contacto diario con el evaluado y por tratarse de colegas dedicados a la enseñanza, investigación y creación en las mismas disciplinas o campos del saber. De ahí la gran importancia que tiene la evaluación en el departamento, programa o unidades equivalentes.

Para cumplir con el RGUPR, el peso de la recomendación dependerá de la fortaleza de las evidencias, los argumentos y los fundamentos que establecen el mérito del candidato.

2. La participación en el Comité de Personal de los profesores objeto de evaluación en casos de ascenso en rango

Los procedimientos de evaluación estarán libres de conflictos de interés. Se evitará la participación en el comité de personal de un candidato a evaluación pues priva la participación de otros claustrales y limita la comunicación recíproca con el evaluado.

3. La selección de los miembros de los comités evaluadores

El RGUPR, en sus secciones 25.9 y 26, establece la composición de los comités de personal y cómo formarlos. Los comités de personal tienen responsabilidades para con los evaluados, el departamento, la facultad, los estudiantes y los organismos administrativos que consideran los ascensos. El cumplimiento de estas responsabilidades requiere que los departamentos y la facultad elijan a las personas más idóneas para esta labor:

- personas de experiencia y dispuestas a aportar en la formación docente,
- conecedoras de la reglamentación vigente,
- capaces de hacer juicios ponderados y objetivos y de sostenerlos con firmeza y ecuanimidad.

Los comités de personal considerarán la posibilidad de incorporar evaluadores externos ya sea de la institución u otra universidad de la misma clasificación que tiene el Recinto. Los evaluadores externos pueden participar en la totalidad del proceso de evaluación o en una parte que requiera una especialización.

4. Orientación a los evaluadores

Según establecido en la Certificación Núm. 83 (1991-1992) del SA, a comienzos del año académico se ofrecerá orientación a los miembros de los comités de personal en las facultades, escuelas y unidades concernidas, sobre la reglamentación y los procesos que rigen la evaluación del personal docente para todos los fines institucionales y las acciones de personal que la requieren. Los directores de departamento velarán porque los miembros de los comités de personal reciban la orientación y tengan acceso a la reglamentación que aplica, a todos los niveles y etapas del proceso evaluativo.

5. Orientación al personal docente y divulgación de los criterios de evaluación

La evaluación del personal docente es un proceso continuo y escalonado en sus exigencias. Se inicia con el proceso de reclutamiento y abarca toda la trayectoria del docente en la Institución. Es responsabilidad primaria de la unidad académica concernida ofrecer orientación al docente y al candidato de nuevo nombramiento o contratación sobre la reglamentación y el proceso de evaluación aplicables. En las orientaciones, se dará particular énfasis a los criterios de evaluación del personal docente que consigna el RGUPR. Además, el director de la unidad concernida, proveerá al docente la reglamentación que rige los procesos de evaluación del personal docente en el Recinto, la facultad o escuela y el departamento. Este proceso responderá a los principios rectores consustanciales a la evaluación docente en atención al cabal ejercicio de la libertad de cátedra, docencia, investigación y creación del docente.

En cada facultad, escuela o unidad académica se implantará un programa de orientación en torno al proceso de evaluación docente, en el cual se discutan los principios, procedimientos y objetivos de dicho proceso, tanto en relación con el desarrollo del docente como de la Institución. Es necesario que los candidatos a evaluación conozcan de antemano lo que se espera de ellos en todo su quehacer docente y los criterios y procedimientos que se utilizarán para

evaluarlos. La dirección de la unidad académica pondrá al evaluado en conocimiento del plan de desarrollo de su unidad dentro del contexto del presente y del futuro de la Institución.

6. Programa de mentoría docente³

Entre los mecanismos de evaluación de cada unidad, se establecerá un programa de mentoría. El mentor guiará al docente en el proceso formativo académico en áreas como: diseño de cursos y clases, destrezas de enseñanza, autoreflexión, avalúo del aprendizaje, destrezas interpersonales, investigación, manejo de tiempo y destrezas de comunicación, entre otras, respetando siempre el principio de libertad de cátedra. Cada Facultad o Escuela establecerá el protocolo a seguir.

B. Regirá el principio de mérito⁴

El reconocimiento al mérito es uno de los principios consustanciales que rigen los procesos de evaluación del personal docente y, sobre todo, de los procesos que culminan con la recomendación de permanencia o de ascenso en rango. La excelencia en la realización de la labor académica, será el norte que oriente a todos los participantes en los procesos de evaluación. La permanencia solo se recomendará si el docente ha tenido un desempeño de excelencia, o sea, si cumple a cabalidad con el principio de mérito y con los compromisos suscritos en virtud de la carta contractual (Certificación Núm. 17, 2012-2013, Junta Administrativa). De igual manera, los ascensos en rango no deben de otorgarse en consideración a la antigüedad ni a la necesidad de proveer un aumento en el salario. De los aumentos salariales se encargarán otras reglamentaciones orientadas hacia ese propósito específico. En el proceso de evaluación del docente se garantizará la igualdad de condiciones entre los candidatos.

C. Los procesos de evaluación serán formativos

La excelencia académica puede lograrse solo si existe una vida institucional ágil, creadora, estimulante y crítica en todos los niveles de la Universidad. Además, se fortalece y enriquece en el intercambio docente, académico, creativo e investigativo interdepartamental, interfacultativo y con otras instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional. El Recinto y sus unidades académicas tienen la obligación y el compromiso de que en la práctica se logre lo anterior, propulsando y facilitando la participación del personal docente en congresos, seminarios, talleres y otras actividades, encaminadas al mejoramiento profesional y a la generación y divulgación del conocimiento, sobre todo, de los que se inician en la labor docente, creativa e investigativa. Las unidades académicas se constituirán en foros adecuados para la discusión

³ Se refiere a la atención especial o individualizada, sistemática y planificada que recibe un colega de reciente reclutamiento de parte de un profesor o grupo de profesores para facilitar su incorporación al Sistema de la UPR y su continuado desarrollo profesional.

⁴ Principio según el cual selecciona y administra sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, o por razones de sus ideas políticas o religiosas o por condición física. Los *méritos excepcionales* son definidos en la Certificación Núm. 8 (2007-2008) de la Junta Administrativa, y la ratificación de los mismos y recomendaciones al respecto aparecen en la Certificación Núm. 98 (2010-2011) del Senado Académico.

académica de altura, donde se promuevan las mejores prácticas educativas, se compartan los hallazgos de las investigaciones, las obras de creación artística y se formulen ideas, propuestas y proyectos de creación y acción con la comunidad. El proceso de evaluación será consustancial al desarrollo del docente en sus áreas de investigación o creación y en su aportación al quehacer académico institucional.

Este principio requiere que se instituyan los procedimientos necesarios para propiciar que los docentes, especialmente los que se inicien, fortalezcan y mejoren sus competencias de enseñanza y se les apoye en la generación y logro de proyectos de investigación y creación. El diálogo entre los evaluadores y el evaluado se institucionalizará mediante un proceso formativo compartido. El profesor evaluado participará de forma activa en el proceso, reconociéndose que son los criterios de excelencia los que deben orientar su labor académica y que a base de ellos deberá autoevaluarse y contribuir, además, al mejoramiento profesional de sus colegas. En este sentido, la participación activa en los procesos de evaluación es no solo un derecho, sino un deber inherente a su función docente como miembro de la unidad institucional en la cual se desempeña.

D. La evaluación será continua

Los procesos de evaluación tienen entre sus objetivos primarios el continuo mejoramiento en el desarrollo académico y profesional del docente. Por ello, estos procesos no deben visualizarse como sucesos aislados que se inician y terminan en aquellos momentos que especifica la reglamentación aplicable, ni deben detenerse los mismos por el mero hecho de que un claustral haya alcanzado la permanencia o el rango máximo en la escala de ascensos. La evaluación formativa será un proceso continuo que reconozca el desarrollo y los logros del docente durante el período desde su reclutamiento hasta su retiro de la Institución. Ello requiere que las unidades académicas revisen o actualicen sus distintos medios de evaluación de los docentes dentro de un periodo razonable según lo determinen los comités de personal concernidos.

1. Evaluación para los docentes con permanencia y rango máximo

El RGUPR establece que la evaluación sea continua y formativa ya que es imprescindible para la formación del estudiante y el desarrollo del docente y de la Institución. Las siguientes certificaciones consignan el proceso de evaluación de los docentes a lo largo de su trayectoria (los elementos específicos para esta evaluación han de encontrarse en la Certificación Núm. 83 (1991-1992) del Senado Académico (SA), según sea revisada):

- La Certificación Núm. 38 (2003-2004) de la Junta Administrativa, referente al insumo de las facultades sobre un sistema de evaluación continua.
- La Certificación Núm. 21 (2008-2009) del SA, sobre la implantación de un sistema de incentivos.
- La Certificación Núm. 15 (2008-2009), según enmendada, del SA, recomendando el establecimiento de rangos post-catedráticos con los aumentos salariales correspondientes.
- La Certificación Núm. 38 (2012-2013) del SA, establece la evaluación de los docentes en el nivel graduado.

E. El docente participará en el proceso evaluativo y conocerá sus resultados

El docente evaluado es parte activa del proceso evaluativo. Por ello, habrá constancia final del proceso de evaluación y se proveerá copia de la misma al evaluado. Los informes de los procesos evaluativos se discutirán en primera instancia con el docente. En todo momento, el evaluado conocerá el resultado de las opiniones emitidas por sus superiores, pares y estudiantes en la evaluación de su trabajo. Esto le permitirá superar cualquier deficiencia y promoverá la excelencia en la realización de su gestión. El docente puede discrepar de la evaluación efectuada y someter por escrito sus planteamientos a la instancia correspondiente. Todo resultado, documento o informe generado en el proceso evaluativo pasará a formar parte del expediente profesional del evaluado a quien se proveerá copia del mismo.

F. En la determinación de la excelencia académica, prevalecerá el factor de calidad sobre el de la cantidad

En la evaluación, el criterio determinante será la calidad de la labor realizada en la enseñanza, investigación, creación y servicio. A tenor con la normativa vigente, los trabajos que constituyan aportaciones a los saberes, promuevan la divulgación y creación de conocimiento, adelanten la comprensión de realidades cambiantes, generen propuestas innovadoras y pertinentes a los problemas que enfrentamos como sociedad, promuevan acercamientos interdisciplinarios en la investigación o la creación y los que trasciendan a nivel internacional, recibirán mayor reconocimiento. Los evaluadores emitirán juicios críticos más allá de la mera cuantificación de los haberes. De considerarlo necesario, el Comité de Personal recurrirá al asesoramiento de expertos en los saberes correspondientes.

G. La participación estudiantil formará parte del proceso evaluativo

La comunicación entre el estudiante y el docente y la participación de los estudiantes en el proceso evaluativo, proveerá al docente la posibilidad de mejorar como educador. A su vez, la participación del estudiante en el proceso de evaluación puede constituir una instancia significativa en su formación integral. Los estudiantes son los que más directamente reciben el impacto, tanto positivo como negativo, de aspectos importantes del proceso educativo y de servicio. Por lo tanto, son una fuente indispensable de información sobre algunos aspectos importantes de la docencia que inciden en la relación del profesor y el estudiante, que no son de fácil acceso para los pares. Es imprescindible que dichos aspectos se evalúen si se quiere promover la excelencia en la educación. Entre estos se incluyen: comunicar adecuadamente los contenidos y conocimientos de su especialidad; posibilitar que la materia de estudio sea comprendida por sus estudiantes; contribuir a que éstos desarrollen pensamientos independientes; fomentar la reflexión, la responsabilidad social, la participación, la investigación y la curiosidad intelectual; propiciar la comunicación efectiva con sus estudiantes y cumplir con los demás deberes inherentes a la docencia, incluyendo la mentoría de estudiantes.

Por consiguiente, se revisarán y actualizarán los instrumentos de evaluación estudiantil de los docentes, a los fines de promover y encauzar la participación eficaz de los estudiantes en el proceso evaluativo del docente. De igual modo, es necesario que las facultades y escuelas revisen y actualicen sus instrumentos de evaluación para atemperarlos a la Certificación Núm. 141 (2013-

2014) del SA. Los resultados de la evaluación estudiantil formarán parte de la evaluación del docente. El peso dado a la evaluación estudiantil en los instrumentos de evaluación de cada facultad será no menos del 25% del total de la evaluación bajo el criterio de enseñanza. Las evaluaciones estudiantiles estarán disponibles para la comunidad universitaria.

H. La permanencia y la libertad de cátedra serán garantías para el ejercicio cabal de la docencia

La permanencia, como garantía de la seguridad de empleo, es siempre un factor importante en toda relación laboral. En el ámbito académico, la permanencia en el empleo reviste especial importancia por ser la principal salvaguarda de principios y valores de alto rango, tales como el sistema de mérito, la libertad de cátedra, de investigación y de creación y la autonomía universitaria.

Las secciones 11.1 y 11.2 del Reglamento General de la UPR definen la libertad de cátedra y la libertad de investigación. Es necesario recalcar que el ejercicio de la libertad de cátedra y de investigación no puede menoscabar los distintos puntos de vista y se ejercerá dentro de un marco de respeto a la conciencia y a la libertad de pensamiento de los estudiantes, según lo estipula la Sección 11.4 del Reglamento General.

A tenor con las disposiciones antes citadas, se reitera la importancia de la permanencia de los docentes para un cabal ejercicio de la libertad de cátedra, investigación y creación. Asimismo, el principio de mérito es la principal garantía de excelencia en la función docente pues exige el más estricto cumplimiento con los procedimientos que el RGUPR establece para el reclutamiento y evaluación de los profesores.

IV. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA ENSEÑANZA, LA INVESTIGACIÓN, LA CREACIÓN, LA DIVULGACIÓN Y EL SERVICIO

A continuación se definen y explican los criterios para la evaluación del personal docente, a partir de lo establecido en las secciones 45.3 a 45.3.11 del Reglamento General de la UPR (enmendado hasta el 10 de diciembre de 2006), la Certificación Núm. 17 (2012-2013) de la Junta Administrativa, y las Certificaciones del Senado Académico: Núm. 67 (1989-1990), Núm. 83 (1991-1992), Núms. 152 y 153 (2000-2001) y la Núm. 38 (2012-2013).

A. Calidad de la Enseñanza

La tarea de enseñar tiene como objetivo desarrollar al máximo el potencial del estudiantado de manera que pueda utilizar sus capacidades para su bienestar y el de la sociedad. La calidad de la enseñanza que imparte la universidad pública de Puerto Rico conducirá al conocimiento cabal del entorno natural y social, al desarrollo del pensamiento analítico y crítico, a la profundización de una conciencia ética, y al cultivo de la sensibilidad para comprender y apreciar la totalidad de la cultura así como las realidades cambiantes del mundo actual. Será un proceso analítico e inquisitivo que promueva la curiosidad intelectual, la capacidad crítica, el aprendizaje continuo, a la vez que provea para la integración del conocimiento y la profundización

en campos especializados, reconociendo la interdisciplinariedad de los saberes. Educar implica estimular en el estudiante el conocimiento de su realidad y entorno, así como la búsqueda de respuestas y la convicción de que aprender es un proceso siempre abierto al replanteo de preguntas sobre lo conocido y al descubrimiento de relaciones entre su realidad y los contenidos de estudio. Para fomentar este tipo de aprendizaje, se requiere que la exposición sea clara, precisa, sistemática y que descansa sobre un conocimiento cabal y actualizado de la materia que se enseña. Exige, además, estrategias que fomenten la búsqueda de conocimiento y el desarrollo del pensamiento en los estudiantes, así como un alto grado de apertura para contestar preguntas y fomentar diálogos que promuevan y faciliten el intercambio de ideas.

1. Indicadores para evaluar la calidad de la enseñanza

Al evaluar la calidad de la enseñanza se tomarán en consideración, fundamentalmente, los juicios de los pares y de los estudiantes emitidos a través de evaluaciones escritas, cuestionarios o entrevistas, entre otras fuentes para la evaluación del docente. Las visitas al salón de clases son un recurso necesario para evaluar la efectividad de la docencia. En el proceso evaluativo se considerarán los materiales didácticos preparados o creados por el docente y el uso de recursos variados y de tecnología para el desempeño de su labor. Asimismo, hay otras actividades docentes que son efectivas para la evaluación tales como las conferencias, talleres y viajes de estudio, entre otras, que el docente incorpora en los cursos que ofrece. El aprendizaje de los estudiantes es una fuente primordial al evaluar la calidad de la enseñanza.

En cuanto a los investigadores, bibliotecarios y docentes de la consejería, el trabajo social y la psicología, se identificarán, consignarán y divulgarán los criterios que respondan a la naturaleza de la labor que realizan.

La Certificación Núm. 141 (2013-2014) del Senado Académico, provee un instrumento de evaluación estudiantil. Deja espacio para que cada Facultad o Escuela pueda añadir aquellos incisos que estime necesarios. Sugerimos que al evaluar la calidad de la enseñanza se tomen en cuenta los criterios que apliquen según las particularidades de las disciplinas.

a. Dominio de la materia

1. Muestra competencia en la disciplina o áreas del saber que enseña.
2. Demuestra estar actualizado en la disciplina o campos del saber afines.
3. Profundiza en conceptos centrales a su campo de enseñanza.
4. Presenta diversidad de enfoques/perspectivas.
5. Vincula su materia o disciplina con otros campos del saber.
6. Integra nuevo conocimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje
7. Utiliza variedad de fuentes bibliográficas y recursos en el área de enseñanza.
8. Afronta eficazmente las preguntas del estudiante.
9. Enseña cursos distintos o cursos que conllevan preparaciones distintas.
10. Asesora estudiantes en disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación o prácticas.

b. Métodos y estrategias de enseñanza

1. Utiliza métodos e incorpora estrategias y técnicas propias para la materia que enseña, y el tamaño y particularidades del grupo.
2. Utiliza estrategias innovadoras que promueven el aprendizaje estudiantil.
3. Demuestra apertura y respeto ante ideas discrepantes y preguntas de los estudiantes en su gestión docente.
4. Explora mediante preguntas el nivel de entendimiento de los alumnos.
5. Acoge y hace los ajustes necesarios para el acomodo razonable y atención diferenciada para los estudiantes que así lo requieran, acorde con la solicitud y evidencia presentada.
6. Explica con claridad, precisión y efectividad.
7. Demuestra manejo proficiente del español o inglés al impartir sus cursos y en la comunicación con los estudiantes.
8. Estimula el pensamiento, promueve discusiones y la participación de los estudiantes en clase.
9. Presenta el material en forma clara y organizada.
10. Da a conocer y discute el prontuario o sílabo del curso al inicio del semestre o sesión académica según estipula la Certificación Núm. 130 (1999-2000) de la Junta de Síndicos. El prontuario o sílabo se puede entregar en papel o puede ponerse en línea.

c. Evaluación del aprendizaje estudiantil

1. Discute al inicio del semestre los criterios de evaluación que usará para calificar el trabajo de los estudiantes y promueve que el estudiante exprese su opinión y aporte al proceso evaluativo.
2. Prepara sus evaluaciones acorde con los objetivos del curso, seminarios o proyectos.
3. Da a conocer y discute con los estudiantes los resultados de las evaluaciones conforme a las normas y procedimientos institucionales.
4. Genera y promueve diversas formas, instrumentos o criterios de avalúo y evaluación del aprendizaje.
5. Realiza acomodo razonable a los estudiantes con necesidades especiales, de ser necesario, y de acuerdo con las recomendaciones tramitadas por la Oficina de Asuntos para Personas con Impedimentos (OAPI).
6. Provee insumo periódico a los estudiantes en procesos de disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación o prácticas.

d. Innovación y creatividad

1. Revisa sus cursos y sílabos anualmente actualizando su contenido y las referencias bibliográficas.
2. Utiliza estrategias, actividades, tecnologías o recursos innovadores y efectivos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, incluyendo acercamientos interdisciplinarios, ejercicios co-curriculares, enseñanza en equipo, entre otras.
3. Crea cursos nuevos o variantes de cursos existentes.
4. Crea recursos y materiales didácticos innovadores.

5. Participa del desarrollo y la revisión curricular de programas académicos, secuencias curriculares, innovaciones programáticas.
6. Incorpora publicaciones y material multimedia pertinentes y actualizados en sus cursos.
7. Publica o presenta conferencias arbitradas sobre innovaciones en el currículo o el proceso de enseñanza-aprendizaje.

e. Actitud profesional y ambiente en el salón de clases/laboratorio, escenario educativo

1. Estimula el pensamiento, la reflexión, el análisis crítico y el cuestionamiento.
2. Demuestra entusiasmo por la enseñanza.
3. Promueve un ambiente de respeto, de tolerancia y de solidaridad ante la diversidad cultural y necesidades de los estudiantes.
4. Orienta, promueve u organiza actividades co-curriculares que amplíen el ámbito de la enseñanza.
5. Provee recomendaciones para los estudiantes.

f. Evaluación del docente por parte de los estudiantes

Las unidades seguirán los criterios establecidos en la Certificación Núm. 141 (2013-2014) del SA, para la evaluación estudiantil y los resultados recibirán el peso correspondiente en las planillas de evaluación del personal docente.

B. Investigación, creación y divulgación

En adelante, se explican los criterios a seguir para reconocer trabajos de investigación, creación y divulgación correspondientes a las Secciones 45.3.1 a 45.3.8 del RGUPR y a las Certificaciones del Senado Académico: Núm. 67 (1989-1990) y Núm. 38 (2012-2013).

1. Trabajos de investigación y creación en proceso o terminados, divulgación y reconocimientos

En el siglo XXI se reconocen múltiples acercamientos y maneras de llevar a cabo trabajos de investigación o creación siguiendo métodos y estrategias variadas acorde con las disciplinas, áreas de estudio o propósitos. Reconociendo la diversidad de los procesos investigativos y de creación, su calidad puede evaluarse a partir de su relevancia, alcance, complejidad, impacto social, aportación a su disciplina, otros saberes o campos de estudio, reconocimiento de pares investigadores nacionales o internacionales. Además, la labor creativa se constituye en esferas peculiares, en su expresión convergen el conocimiento teórico, el dominio de técnicas y saberes especializados, la expresión de valores estéticos y la generación de productos innovadores.

a. Indicadores para evaluar la calidad en la investigación y la creación

A continuación se enumeran algunos indicadores para la evaluación de la investigación y para la obra creativa, artística y cultural.

1. Proyecto de investigación y creación terminado o en proceso

- a. Creatividad, innovación y generación de nuevos saberes
- b. Organización y coherencia del trabajo
- c. Alcance, complejidad y aportación para adelantar los saberes, comprender realidades cambiantes o viabilizar soluciones a problemas apremiantes
- d. Importancia y relevancia de los hallazgos o conclusiones para las disciplinas o campos de estudio
- e. Proyectos colaborativos e interdisciplinarios que aportan a varios campos de estudio
- f. Aporta a la práctica profesional en su campo o áreas afines
- g. Relevancia para la enseñanza, prestación de servicios bibliotecarios o de consejería, trabajo social o psicología
- h. Informes de progreso o finales que expongan de forma sistemática y clara los resultados o productos del trabajo
- i. Búsqueda de apoyos y fondos externos
- j. Capacita al estudiante en el desarrollo de competencias de investigación o creación
- k. Generación de patentes

2. Obra creativa, artística o cultural terminada o en proceso

- a. Originalidad e innovación en su campo
- b. Contenido y técnicas de la obra o proyecto
- c. Aportación al acervo cultural y social
- d. Aportación al campo del saber
- e. Exposiciones, conciertos y actividades reconocidas nacionales o internacionales

2. Divulgación

La divulgación complementa el criterio de trabajos de investigación y creación realizados. La divulgación del conocimiento puede realizarse por medio de publicaciones diversas tales como: libros, capítulos de libro, ediciones, revisiones, traducciones, artículos en publicaciones periódicas, en revistas arbitradas, en revistas arbitradas en línea y otras aportaciones en otros foros reconocidos por su nivel intelectual en el área de especialidad del facultativo evaluado, incluyendo páginas web, material digital y multimedios, y foros electrónicos, entre otros. La obra creativa por su naturaleza puede divulgarse a través de exposiciones, puestas en escena, foros públicos, medios electrónicos y otros. Los trabajos de creación e investigación también pueden hacerse accesibles a la comunidad académica y general por medio de conferencias, ponencias y otras exposiciones públicas.

a. Indicadores para evaluar publicaciones, conferencias, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas

1. Creatividad, innovación y generación de nuevos saberes
2. Aportación y alcance de la divulgación de la investigación u obra creativa para adelantar los saberes, comprender realidades cambiantes o viabilizar soluciones a problemas apremiantes

3. Reconocimiento local o internacional de la publicación, exposición, concierto o material multimedios
4. Evaluación crítica de pares o expertos
5. Revistas arbitradas y calidad o prestigio de la revista
6. Evaluación general de la audiencia
7. Proyectos colaborativos e interdisciplinarios que aportan a varios campos de estudio
8. Aportación a la enseñanza o como material didáctico
9. Ámbito de la divulgación: local, regional, internacional y en línea

C. Reconocimientos recibidos

En adelante, se explica el criterio de reconocimientos recibidos correspondiente a la Sección 45.3.9 del RGUPR. Los esfuerzos de un claustral que logra reconocimientos por su labor intelectual dentro y fuera de Puerto Rico, serán evaluados para fines de ascenso y permanencia. A continuación, se incluyen algunos indicadores a considerar en este criterio.

1. Indicadores para evaluar reconocimientos recibidos

a. Premios y reconocimientos

1. Becas, premios, *fellowships* de índole competitivo
2. Grados honoríficos (ej. Doctorado Honoris Causa), títulos o medallas
3. Reconocimientos institucionales (ej. Profesor Distinguido, Distinción de Mérito)
4. Premios o reconocimientos otorgados por asociaciones profesionales o entidades académicas o culturales de prestigio (ej. Premio del ICP)

b. Servicios a instituciones académicas o profesionales

1. Labor docente como profesor o investigador visitante en instituciones de reconocida excelencia
2. Designación como evaluador o crítico de propuestas, artículos, libros y obra creativa
3. Participación en comisiones o encomiendas que por el alto grado de responsabilidad que conllevan, honran al profesional
4. Ejerce cargos directivos en organizaciones profesionales o entidades culturales de prestigio
5. Junta editora de revista académica

D. Dedicación al servicio universitario⁵

En adelante, se explica el criterio de dedicación al servicio universitario correspondiente a la Sección 45.3.2 del RGUPR.

⁵ Bajo el concepto de servicio universitario incluimos los servicios comunitarios que ofrecen los docentes al país y a la comunidad académica internacional.

El concepto de servicio universitario incluye las actividades que el docente realiza al proveer un servicio profesional a la institución, a la comunidad y al país. Cónsono con la Misión del Recinto y sus metas institucionales, también se incluyen en este renglón las aportaciones de los docentes en el ámbito internacional.

En este criterio se incluyen indicadores para evaluar la disponibilidad y participación efectiva de un docente para servir a la Institución en: comités de departamento, facultad o escuela; a nivel de Recinto como en el Senado Académico o en la Junta Administrativa y en el Sistema UPR como en la Junta Universitaria o en la Junta de Gobierno; o en cualquier otro organismo o comité universitario del Recinto o del Sistema UPR. Sin la dedicación y aportación de los docentes al servicio institucional, la UPR y, en particular, el Recinto de Río Piedras, no podrían cumplir a cabalidad con la función que la Ley le adjudica a la Institución. Otro aspecto a ponderarse es el destaque en tareas o agencias de gobierno (organismos no universitarios) vinculadas a la gestión académica universitaria. También se tomará en consideración, la calidad del desempeño del docente en la gestión docente-administrativa, como se dispone en la Certificación Núm. 46 (1987-1988) del SA.

1. Indicadores para evaluar la dedicación al servicio universitario

a. A nivel de Departamento y Facultad o Escuela

1. Participación activa y contribuciones específicas en la discusión y análisis de los asuntos departamentales y de facultad.
2. Participación activa y efectiva en comités permanentes y comités especiales tomando en cuenta: proyectos innovadores, propuestas o programas, posiciones directivas, asistencia, complejidad y naturaleza de la gestión, iniciativas, o informes rendidos.
3. Contribución a tareas docentes especiales tales como asesoramiento académico, comités de disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación, prácticas o exámenes de grado y mentoría.
4. Coordinación de cursos, laboratorios, programas, proyectos innovadores o propuestas.
5. Asistencia y participación en reuniones departamentales, de facultad o de la unidad concernida.
6. Desempeño en labores docente-administrativas, Certificación Núm. 81 (2007-2008) del SA.

b. A nivel de Recinto y Sistema

1. Participación activa y productividad en comités, foros, juntas, senado académico y sus comités basada en la calidad de la aportación/trabajo, complejidad de la tarea, posiciones directivas, iniciativas, informes rendidos.

c. Actividades cocurriculares que contribuyen al enriquecimiento académico

1. Coordinación y participación efectiva en ciclos de conferencias, encuentros, simposios, exposiciones, conciertos, obras de teatro y otras actividades similares.

2. Integración de actividades que contribuyen al programa académico y a la formación integral de los estudiantes.
3. Organización y dirección de viajes de estudio para estudiantes y profesores.
4. Organización y dirección de proyectos para estudiantes, profesores y personal no docente.

d. Servicios a instituciones profesionales, académicas, culturales y comunitarias en Puerto Rico y en el ámbito internacional

1. Colaboración, asesoría en eventos, iniciativas, proyectos o publicaciones.
2. Participación en entidades públicas o privadas sin fines de lucro, vinculadas a la docencia y al servicio público.
3. Participación en posiciones de dirección y coordinación.
4. Participación en comités de disertación, de tesis, tesinas, exámenes de grado y evaluación de propuestas para otras instituciones académicas.
5. Organización de conferencias, foros, simposios, entre otros.
6. Gestión y participación en iniciativas y servicios que atiendan asuntos apremiantes de la Universidad y el Recinto, de la sociedad puertorriqueña y problemáticas del ámbito regional e internacional.

E. Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo

La Sección 63.1.9 del RGUPR dispone como responsabilidad del personal docente *“participar y cooperar en los procesos de evaluación de sus compañeros.”* Esto significa que las opiniones fundamentadas y sustanciadas de los pares del evaluado constituyen una fuente reglamentaria de información en el proceso de evaluación de candidatos a ascenso en rango y permanencia. Otras normas y certificaciones integran las opiniones de estudiantes y superiores jerárquicos en esa evaluación.

La unidad, departamento, facultad o escuela tendrá la opción de contar con la evaluación de pares provenientes de universidades fuera de la Universidad de Puerto Rico, proveyendo la rúbrica correspondiente. El profesor tendrá conocimiento de los criterios e indicadores utilizados para tal proceso.

Al considerar la opinión de los pares, tendrán mayor peso los juicios emitidos por aquellos claustrales que son especialistas en los mismos campos o áreas afines, dedicados a la enseñanza, la investigación y creación en disciplinas similares o comparables tanto del Recinto como de otras instituciones de prestigio. La consideración de opiniones fundamentadas y sustanciadas de los compañeros del docente en el proceso de evaluación no sustituye ni menoscaba la función evaluadora, coordinadora y revisora de los comités de personal de departamento y facultad.

El peso dado a la evaluación de los pares no excluye otras opiniones que puedan considerarse, como las del director del departamento, quien también es miembro del Comité de Personal Departamental, el decano de la unidad o los estudiantes.

Es necesario que toda evaluación o fase de ésta se fundamente en evidencia sistemática, en juicios responsables emitidos con honestidad intelectual y profundo sentido de justicia. Es importante que el evaluado conozca los juicios que forman parte de su expediente y, hasta donde sea posible, las bases que utilizan sus compañeros para calibrar su trabajo.

Los procedimientos y mecanismos a seguir se diseñarán en cada unidad o facultad y tienen que ser fruto del consenso. Solo así se podrá generar el clima de confianza y respeto necesario para satisfacer este requerimiento.

F. Mejoramiento profesional

El Artículo 63 del RGUPR consigna deberes y atribuciones del personal docente muchos de los cuales guardan relación estrecha o inciden en el mejoramiento profesional de este sector de la comunidad universitaria. La Sección 63.1.1 requiere como uno de los deberes del docente que éste labore para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento y facultad, de su unidad institucional y de la Universidad, lo que, sin duda, contribuirá al mejoramiento profesional del docente. También exige que el docente asista a las reuniones del personal docente de su departamento, facultad, y de la unidad institucional a la que esté adscrito, en las que intercambia información sobre las materias que ofrece el departamento, las investigaciones u obras de creación de sus colegas departamentales y los asuntos que conciernen al departamento, la facultad, el Recinto y la UPR. El diálogo y la interacción con los colegas departamentales y de la facultad contribuyen a mantenerse al día en su disciplina y campos afines.

Además, la Sección 63.1.7 dispone que el docente se mantenga al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época. Entre los deberes y atribuciones del personal docente, que se desglosan en el Artículo 63 se incluye la participación en programas de mejoramiento profesional que se ofrezcan en el departamento o facultad, participar y cooperar en los procesos de evaluación de su labor y la de sus compañeros, participar en la planificación del programa académico de su departamento o facultad y el estar atento a las necesidades de la investigación. De otra parte, la Sección 63.3 puntualiza los deberes y atribuciones específicas de los bibliotecarios docentes. En la Certificación Núm. 14 (2014-2015) de la Junta de Gobierno, se establece una enmienda al RGUPR para añadir la Sección 63.4 con la información correspondiente al personal docente de consejería, trabajo social y psicología.

Los miembros del personal docente deben tener y necesitan estar al día y en proceso de educación continua, para cumplir sus funciones a cabalidad. El mejoramiento profesional continuo, formal o informal, es esencial para que: el profesor imparta/comparta conocimientos actualizados y de calidad; los investigadores estén al tanto de los avances y descubrimientos en sus áreas de estudio; los artistas mantengan una visión comprensiva de las múltiples funciones del arte; los bibliotecarios se mantengan al día en los avances y tendencias en su área, incluyendo el manejo de las técnicas y métodos bibliográficos más recientes y los docentes de la consejería, el trabajo social y la psicología cumplan con los requisitos de sus respectivas juntas examinadoras de acuerdo a la ley.

El mejoramiento profesional se logra, entre otras actividades: mediante el examen y análisis de la literatura más reciente en el campo de especialidad; la asistencia y participación en

conferencias, seminarios, cursos/cursillos y talleres; la inserción en proyectos multi e interdisciplinarios y de colaboración internacional; en la práctica y cultivo de habilidades técnicas, científicas y profesionales; en viajes de estudio y en la generación e intercambio de ideas con especialistas y pares.

1. Indicadores para evaluar el mejoramiento profesional

a. Preparación académica

1. Obtención de grados académicos superiores en el campo de competencia
2. Estudios formales/grados en campo afines
3. Estudios postdoctorales o especialización profesional equivalente
4. Logros excepcionales en su campo cuando no exista grado terminal o en áreas de difícil reclutamiento.

b. Desarrollo profesional

1. Asistencia a cursos, talleres, seminarios, congresos y otras actividades análogas para su mejoramiento profesional, en el ámbito local, regional o internacional.
2. Participación como recurso en viajes de estudios, congresos, seminarios, cursos, proyectos colaborativos y foros regionales e internacionales

c. Membresía y participación en actividades profesionales

1. Participación activa en organizaciones profesionales y actividades propias de su campo
2. Participación en la organización de actividades profesionales y eventos propios de su campo

G. Actitud profesional: disposición del profesor para participar en actividades profesionales; su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; cooperación espontánea con la unidad a la que sirve y con la institución en general

El título de esta Sección recoge aspectos diversos y reitera otros ya discutidos. No hay duda de que la actitud profesional tiene que ver con el cumplimiento de deberes docentes, la calidad de la enseñanza, los proyectos de investigación y creación, la cooperación y el servicio a la institución y a la comunidad en general. Se llama la atención al hecho de que el cumplimiento con este criterio está vinculado con prácticamente todos los criterios anteriores.

La actitud profesional permea todo el quehacer del universitario y conlleva un comportamiento ético, de respeto, tolerancia, manejo de situaciones y colaboración entusiasta. Es un criterio esencialmente cualitativo, difícil de medir con indicadores, pero que se puede calibrar y se manifiesta en cualidades y actitudes como el compromiso con la excelencia, sentido de equidad, honradez intelectual y dedicación a la institución. En cierto sentido, exige de los evaluadores lo mismo que se pretende calibrar en el evaluado. En esta Sección tampoco se incluyen indicadores específicos. Estos serán objeto de discusión y decisión de cada unidad o facultad.

H. Cumplimiento de los deberes docentes

El desempeño cabal de los deberes docentes tiene que ponderarse en el proceso evaluativo y, como se consigna en el criterio anterior, abarca todo lo estipulado en los Artículos 63 al 66 del RGUPR. Incluye desde el cumplimiento con los "elementos" u obligaciones inherentes a la tarea académica, sus obligaciones respecto a los estudiantes, hasta la disposición a mejorarse académicamente para mantenerse informado y al día en un campo o disciplina.

De otra parte, es responsabilidad de la administración universitaria (decanos, directores de departamentos, escuelas o programas) hacer cumplir la reglamentación vigente respecto al cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los docentes. Al respecto, la Sección 65.7 del RGUPR que trata de la supervisión sobre el cumplimiento de los docentes con los horarios dispone que "Corresponderá, especialmente al director de departamento y al decano supervisar al personal docente en cuanto al cumplimiento riguroso con lo establecido en las Secciones 65.1 a la 65.5." El no hacerlo constituye, a su vez, un incumplimiento con la función de supervisión del personal docente de la unidad académica que dirige.

1. Indicadores para evaluar el cumplimiento de los deberes docentes

a. Cumplimiento con los elementos de la tarea académica

1. Cumple cabalmente con su horario de clases y con el calendario académico
2. Cumple con lo dispuesto en la Certificación Núm. 14 (1984-1985) del SA, que establece los deberes de los profesores para con los estudiantes, tales como:
 - a. Está disponible y accesible a los estudiantes durante sus horas de oficina
 - b. Orienta a los estudiantes en cuanto al plan del curso, método, criterios de evaluación y requisitos
 - c. Cumple a tiempo con la entrega de informes de aprovechamiento y calificaciones

b. Participación a nivel de Departamento y Facultad o Escuela

1. Asiste regularmente a reuniones
2. Está disponible para participar en comités/proyectos
3. Colabora en la revisión/evaluación de cursos y en la planificación de programas académicos
4. Participa en los procesos de elección y consulta

APÉNDICES

APÉNDICE A DOCUMENTOS Y NORMATIVAS CONSULTADAS

Para esta revisión de la guía de evaluación del personal docente y a partir de la encomienda del Senado Académico (SA) a estos fines, se consultaron los siguientes documentos normativos:

- Ley de la Universidad de Puerto Rico (Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada)
- Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (Edición de 2002, enmendado al 10 de diciembre de 2006)
- Certificación Núm. 67 (1989-1990) SA: Misión del Recinto de Río Piedras
- *Visión Universidad 2016: Plan Estratégico Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras* (2006)
- Manual del Profesor (versión digital, 2010)
- Reglamento General de Estudiantes (2011) – Artículos 2.6 al 2.14

Certificaciones de la Junta de Síndicos (JS)/Junta de Gobierno (JG)

- Certificación Núm. 130 (1999-2000) JS – Manual para el Registro y Codificación Uniforme de Cursos
- Certificación Núm. 71 (2006-2007) JS – Transición para la implantación de la enmienda al artículo 42.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico
- Certificación Núm. 145 (2005-2006) JS – Enmienda a la Sección 42.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico
- Certificación Núm. 14 (2014-2015) JG – Enmienda al RG para añadir Sección 63.4

Certificaciones de la Junta Administrativa (JA)

- Certificación Núm. 17 (2012-2013) JA – Normas Generales para la Elaboración de la Carta Contractual
- Certificación Núm. 27 (2008-2009) JA – Directrices para aplicar la Sección 46.4.2 – Servicios bajo nombramiento temporero, sustituto o especial o bajo contrato de servicios
- Certificación Núm. 88 (2005-2006) JA – Procesos para la evaluación de las ejecutorias de los docentes para ascenso en rango
- Certificación Núm. 87 (2005-2006) JA – Diversidad en la formación académica del profesorado para fines de reclutamiento
- Certificación Núm. 38 (2003-2004) JA – Solicitud de insumo a facultades referente a sistema de evaluación continua
- Certificación Núm. 110 (1997-1998) JA – Sobre Reclutamiento - Grado terminal
- Certificación Núm. 84 (1997-1998) JA – Excepciones a la norma general de requerimiento de Doctorado para el reclutamiento y otorgación de permanencia al personal docente

Certificaciones del Senado Académico (SA)

- Certificación Núm. 38 (2014-2015) SA – Acuerdo para que los Directores de Departamento rindan un informe durante la segunda semana de clases sobre el cumplimiento de la entrega de prontuarios por parte de los profesores de su unidad
- Certificación Núm. 4 (2014-2015) SA – Aprobación del proceso para atender el incumplimiento de los profesores en la entrega de la evaluación académica parcial

- Certificación Núm. 141 (2013-2014) SA – Instrumento de Evaluación Estudiantil a Profesores
- Certificación Núm. 38 (2012-2013) SA – Nueva Política Académica para los Estudios Graduados en el Recinto de Río Piedras
- Certificación Núm. 98 (2010-2011) SA – Acuerdo para acoger las recomendaciones del **Informe Final del Comité Especial para Estudiar el Concepto “Méritos Excepcionales”**
- Certificación Núm. 11 (2008-2009) SA – Encomienda al Comité de Asuntos Claustrales en respuesta a petición de la Junta Universitaria para revisar la Certificación Núm. 60, SA (1989-1990).
- Certificación Núm. 21 (2008-2009) SA – Aprobación de informe final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo.
- Certificación Núm. 15, Enmendada (2008-2009) SA – Informe Final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo.
- Certificación Núm. 81 (2007-2008) SA – Revisada, Acuerdo para acoger la nueva versión y enmendada del Instrumento de Evaluación de Directores de Departamentos, Unidades Académicas y Programas (Se rescinde la Certificación Núm. 64, Año 2007-2008, SA)
- Certificación Núm. 152 (2000-2001) SA – Informe del Comité de Asuntos Claustrales referente a enmiendas a los artículos 49, 67,68 y 69 del RGUPR relacionado con la tarea académica de los docentes
- Certificación Núm. 153, Enmendada (2000-2001) SA – Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes
- Certificación Núm. 83 (1991-1992) SA – Principios y normas generales de reclutamiento, nombramiento y evaluación para propósitos de renovación de nombramientos y recomendación de permanencia
- Certificación Núm. 72 (1991-1992) SA – Normas para los Programas Graduados en el Recinto Universitario de Río Piedras
- Certificación Núm. 67 (1989-1990) SA – Misión del Recinto de Río Piedras
- Certificación Núm. 60 (1989-1990) SA – Consideración del Informe sobre los Criterios de Evaluación del Personal Docente: La sección 49.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y los capítulos IV, V y VI de la Certificación Núm. 30 (1985-1986) SA
- Certificación Núm. 46 (1987-1988) SA – Consideración del Informe de Recomendaciones del Comité de Asuntos Claustrales relativo a la elegibilidad para Ascensos y Permanencias del Personal Docente que se desempeña en Funciones Administrativas
- Certificación Núm. 14 (1984-1985) SA – Informe del Comité de Asuntos Estudiantiles que establece los deberes de los profesores para con los estudiantes

Informes de Comités Especiales al Senado Académico

- Informe del Comité Conjunto de los Comités de Asuntos Claustrales y Asuntos Académicos sobre el concepto de méritos excepcionales (2010-2011)
- Informe de Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para docentes con permanencia y rango máximo (2008-2009)

Cartas Circulares

- Carta Circular Núm. 89 (1999-2000) Oficina del Rector – Proceso de planificación académica y reclutamiento de personal
- Carta Circular Núm. 3 (2006-2007) Decanato de Asuntos Académicos (DAA) – El plan de desarrollo y la carta contractual en el reclutamiento docente para plaza probatoria
- Carta Circular Núm. 2 (2004-2005) DAA – Elementos fundamentales para elaborar o revisar el plan de desarrollo académico
- Carta Circular Núm. 9 (2003-2004) DAA – Guía para el plan de desarrollo académico de los programas
- Carta Circular Núm. 4 (2000-2001) DAA – Criterios existentes para el reclutamiento de nuevo personal docente en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico a la luz de la Certificación Núm. 110, Enmendada, (1997-1998) de la Junta Administrativa y la Carta Circular Núm. 89 (1999-2000) de la Oficina del Rector

APÉNDICE B

RESUMEN DE LA LABOR ANTERIOR DEL COMITÉ DE ASUNTOS CLAUSTRALES SOBRE LA EVALUACIÓN DOCENTE, SEGÚN SE RECOGE EN LA CERTIFICACIÓN NÚM. 60 (1989-1990) DEL SENADO ACADÉMICO

A continuación se provee un resumen de la labor anterior del Comité de Asuntos Claustrales sobre la evaluación docente según se recoge en la Certificación Núm. 60 (1989-1990) del Senado Académico. Este resumen consigna la trayectoria que conduce al documento que aquí revisamos y actualizamos. Los continuos esfuerzos del Comité de Asuntos Claustrales para atender la evaluación docente quedan evidenciados en las siguientes iniciativas:

1. Informe final del Comité de Asuntos Claustrales correspondiente a los años del 1977 al 1979, donde se describen diversos planes puestos en marcha para atender el problema de la evaluación del personal docente. Como parte de este Informe se destaca una lista de asuntos importantes como eran las normas para la contratación y evaluación de los profesores, la elaboración de un plan de reclutamiento de investigadores, los aspectos salariales, compensaciones adicionales y beneficios marginales, entre otros.
2. El estudio que realizara el Comité de Asuntos Claustrales del Informe de la Comisión del Recinto de Río Piedras sobre normas y criterios de evaluación de profesores, según le fuera encomendado por el Senado Académico en enero de 1978 (Certificación Núm. 37, Año 1977-78). Esta comisión, integrada por 14 claustrales de varias Facultades, había remitido el 31 de marzo de 1975 (Carta Circular Núm. 75-10) al Claustro su Informe para que el mismo fuera discutido.
3. Informe sobre criterios de evaluación del personal docente: normas, procedimientos y criterios conducentes a permanencias, ascensos y distinciones rendido por el Comité de Asuntos Claustrales al Senado Académico en noviembre de 1978. Luego de una amplia discusión de dicho Informe en el pleno del Senado, se constituyó un Comité Especial para **que introdujera cambios fundamentales "en los aspectos filosóficos como procesales" al mismo**. En relación a este asunto, no se aprobó un documento final.
4. A partir de mayo de 1979 los esfuerzos se concentraron en considerar el proyecto de Reglamento General enviado por el Consejo de Educación Superior.
5. El examen de actas y documentos posteriores al 1979 corroboró los repetidos intentos del Comité de Asuntos Claustrales por completar la tarea de dotar al Recinto con normas y criterios de evaluación para ascensos y permanencias de los docentes. Parte de estos esfuerzos fue la aprobación de la Certificación Núm. 30 (1985-1986) por el Senado Académico el 24 de octubre de 1985. Se desprende de esta Certificación que el Senado discutió y adoptó un bosquejo de trabajo titulado Criterios para la evaluación del personal docente. Este bosquejo estaba compuesto por seis capítulos o secciones y varios incisos.

El texto de las primeras tres secciones, a saber:

- I. Objetivos de los procesos de evaluación
- II. Función de las normas del Senado Académico y

III. Principios rectores consustanciales a la evolución en la Academia; se recogió en dicho documento.

Los capítulos restantes y sus respectivos incisos quedaron pendientes de elaboración; a saber:

IV. Fuente normativa y enumeración de criterios

A. Fuente normativa para determinarlos: Reglamento General y Ley de la Universidad

B. Enumeración de los criterios: Sección 44.5.3 del Reglamento General

V. Justificación de cada criterio

VI. Procedimiento para evaluar el grado en que un profesor ha cumplido con los criterios.

A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad

B. Aspectos⁶:

a) quién determina

b) cómo se determinan

c) cuándo se determinan

d) dónde se determinan

C. La comunicación recíproca entre los evaluadores y el evaluado

6. A partir de ese momento, el Comité de Asuntos Claustrales comenzó a trabajar el examen de las fuentes normativas relativas al personal docente y en particular, en el análisis y justificación académica de los criterios que aparecen enumerados en la Sección 45.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Para llevar a cabo esta labor el Comité de Asuntos Claustrales realizó los siguientes pasos:

a. Trabajar la definición y la redacción de un texto para cada criterio, con sus respectivos indicadores.

b. Solicitar a cada unidad (Facultad o Escuela) copia de su planilla o instrumento de evaluación para conocer sus normas y prácticas. El análisis de estos documentos reveló la existencia de diversos tipos de planillas con diferentes énfasis e interpretaciones de los criterios de evaluación. Dicho análisis reflejó, además, grandes disparidades en el uso de indicadores para calificar y cuantificar el cumplimiento de dichos criterios.

7. El 13 de abril de 1989, el Comité de Asuntos Claustrales designó un subcomité de redacción integrado por cuatro senadores para preparar un borrador de informe. Dicho borrador fue discutido, enmendado y finalmente aprobado por el Comité el 14 de septiembre de 1989.

⁶ El compromiso con la participación estudiantil en la evaluación de la tarea docente queda confirmado en la Certificación Núm. 47 (1987-1988) del Senado Académico. Ver también la Certificación Núm. 21 (1987-1988) de la Junta Universitaria.