



LA IUPI
UPRRP



EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Sunny A. Cabrera Salcedo, Ph.D.
Decana Asociada Interina
Decanato de Asuntos Académicos
14 de octubre de 2016



Preguntas guías

¿Quiénes participan en los procesos de evaluación de los docentes?

¿Cuáles son los principios rectores y los criterios que se aplican en el proceso de evaluación de los docentes?



Preguntas guías

¿Cómo se emplea la carta contractual en los procesos de evaluación para permanencia y ascenso de un docente?

¿Cuáles son los documentos y evidencias que deben acompañar la recomendación de ascenso y permanencia de cada candidato?



Actores en Procesos de Evaluación

Departamento: Pares, Director, Comité de Personal, Estudiantes

Facultad: Decanos, Comité de Personal

DAA, Junta Administrativa, Rectora



Objetivos de la evaluación docente

Cert. 113 (2014-15) SA y Cert. 88 (2005-06)

- Cumplir con la misión de la Universidad
- Contribuir a las metas y logros del Recinto de Río Piedras
- Promover la calidad en la docencia y contribuir al desarrollo profesional del personal docente
- Reclutar, retener y promover al personal docente mayor cualificado
- Garantizar el respeto al principio del mérito



Cert. 113 (2014-2015) SA

Principios rectores y criterios de evaluación docente

Principios rectores

1. El proceso evaluativo estará a cargo de pares docentes.
2. Regirá el principio de mérito.
3. Los procesos de evaluación serán formativos y de diálogo.
4. La evaluación será continua, incluso para docentes con permanencia y rango máximo.
5. El docente participará en el proceso evaluativo y conocerá sus resultados.
6. En la determinación de la excelencia académica, prevalecerá el factor de calidad sobre el de cantidad.
7. La participación estudiantil formará parte del proceso evaluativo.



Criterios de Evaluación

(RGUPR, sección 45.3.1-45.3.11)

Haberes en los cuatro renglones fundamentales de:

- Enseñanza
- Investigación o Creación
- Divulgación y Publicaciones
- Servicio

Reconocimientos recibidos

Opiniones fundamentadas de sus pares

Mejoramiento profesional

Actitud profesional y cumplimiento con los deberes docentes



Evaluación docente para ascenso y permanencia

Para otorgar ascenso en rango o conceder permanencia en el servicio docente, la Junta Administrativa verificará que los candidatos cuentan con haberes en las áreas de enseñanza, investigación o creación, divulgación y publicación, y servicio.

(Haber es deben ser ingresados a FACTUM (Cert.88 2005-06 JA))



Permanencia

La Junta Administrativa tiene la obligación de considerar la permanencia de un candidato elegible luego de haber transcurrido los cinco años desde su nombramiento probatorio. La evaluación del mismo partirá de su carta contractual.

Para efectos de la concesión de permanencia docente, el candidato debe haber cumplido en su totalidad con las condiciones acordadas en la carta contractual para el periodo probatorio.



Ascensos

Para efectos de ascenso en rango, se podrá considerar el cumplimiento parcial de la carta contractual.

Presentarse para ser considerado para ascenso es voluntario.



Cumplimiento con Carta Contractual (Personal docente en periodo probatorio)

Componentes de carta contractual (Cert. 17, 2012-2013 JA)

Deberes y planes del candidato (con precisión)

Expectativas con relación a la labor del docente:

Enseñanza, Investigación o Creación, Divulgación y
Publicaciones, Servicio

Compromisos institucionales para apoyar la labor del
docente



Tabla de evaluación de cumplimiento con la carta contractual

[Modelo 2014 Tabla evaluación cumplimiento
candidatos ascensos](#)

(aplicable al primer ascenso o a la permanencia)



MUCHAS GRACIAS

DECANAASOCIADA.DAA@UPR.EDU





UPR RP LA IUPI