



LA IUPI



Evaluación del Personal Docente



AGNES M. BOSCH IRIZARRY, Ph.D.
Decana Asociada Interina
Decanato de Asuntos Académicos
24 de octubre y 7 de noviembre de 2014
Revisado DAA octubre 2018

Marco Reglamentario

- Artículos 45, 46 y 47 del Reglamento General de la UPR
- Certificación 113 (2014-15) SA
- Certificación 35 (2016-2017) SA
- Certificación 38 (2003-04) JA
- Certificación 88 (2005-06) JA
- Certificación 27 (2008-09) JA
- Certificación 17 (2012-2013) JA

Categorías Personal Docente

- Profesores
- Investigadores
- Bibliotecarios
- Consejeros, Psicólogos y Trabajadores Sociales

Evaluadores

- El Reglamento General de la UPR establece que la evaluación directa de los miembros del personal docente la harán los comités de personal de departamento y de facultad.
- Es deber del personal docente participar y cooperar en los procesos de evaluación de su labor y la de sus compañeros. (Sección 63.1.9 RGUPR.)
- La Certificación 113 (14-15) SA provee para que haya participación de expertos que pueden ser incluidos según su peritaje.

Objetivos de la evaluación docente

Certificación 60 (89-90) SA, Certificación 88 (91-92) JA

- Lograr el cumplimiento de la misión del Recinto y su Plan Estratégico y los planes de los programas
- Promover la excelencia de la docencia
- Garantizar el respeto al principio de mérito
- Crear un ambiente universitario estimulante y de crítica constructiva

Criterios de Evaluación

(Reglamento General de la UPR, Sección 45.3.1-45.3.11)

- Calidad de la enseñanza, la investigación y la divulgación
- Dedicación a las labores y al servicio universitario
- Cumplimiento de los deberes docentes
- Mejoramiento profesional

Criterios de Evaluación (cont.)

- Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudios
- Contribuciones intelectuales realizadas (proyectos de investigación y creación)
- Conferencias sobre materias propias de su campo (ponencias, conferencias o charlas, en ese orden de valoración) (Cert. 113, 14-15, SA)

Criterios de Evaluación (cont.)

- Publicación, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas
- Reconocimientos recibidos
- Opiniones fundamentadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo
- Actitud profesional: disposición del profesor para participar en actividades profesionales; su equidad, tacto, sensatez, discreción, entre otras

Otros Principios Rectores

- Evaluación equilibrada: fortalezas y debilidades
- Evaluación como proceso formativo y de diálogo
- Evaluación continua:
 - Docentes en nombramiento probatorio: evaluaciones anuales de pares y de estudiantes, a partir del reclutamiento. (Cert. 35 16-17 y 60 91-92 y 113 14-15)
 - SA Docentes por contrato: evaluación anual de los estudiantes, como mínimo. (Circ. 4, 2004-05, DAA)
 - Evaluación de pares, con asesoramiento de expertos. (Cert. 113, 2014-15, SA, p. 6)

Otros Principios Rectores

(cont.)

- El director y el CP (Cert. 35) deben proveerle orientación al evaluado sobre los criterios e instrumentos que se utilizarán e informarle que su CV debe estar en FACTUM. (Cert. 88).
- El CP departamental debe preparar un informe global escrito al finalizar el 3er año de servicios (Cert. 17), que recoja el desarrollo profesional del docente, según haya quedado establecido en los informes anuales previos. Este informe debe resumir y resaltar cualitativamente los haberes que fueron evaluados en las áreas mencionadas.
- Los informes finales de Comités y Director son base de decisión: ascenso, permanencia y renovación de contrato.

Otros Principios Rectores

(cont.)

- Regirá el principio del mérito, sobre todo en los procesos de ascenso, que no deben otorgarse en atención a la antigüedad ni a la necesidad de aumento de salario.
(Cert. 113, 2014-15, SA)
- La excelencia académica implica calidad más que cantidad; el Comité debe respetar el reconocimiento de expertos.
(Cert. 113, 2014-15, SA)
- Los procedimientos de evaluación deben estar libre de conflictos de interés:
 - Los evaluadores no podrán ser candidatos a evaluación, excepto cuando su participación como integrantes del Comité sea indispensable para que sea constituido.
(Cert. 113, 2014-15, SA)

Otros Principios Rectores

(cont.)

- Evaluación de la enseñanza:
 - Visitas de pares al salón de clase
 - Revisión de prontuarios y sílabos
(innovación y actualización de recursos, bibliografía y referencias), materiales didácticos, métodos de enseñanza y avalúo del aprendizaje estudiantil.
 - Cuestionario de evaluación estudiantil

Certificación 088 (2005-2006) JA

- Al otorgar ascenso en rango o conceder permanencia en el servicio docente, la JA verificará que los candidatos cuenten con haberes en las áreas de:
 - enseñanza
 - investigación o creación
 - divulgación y publicación
 - servicio
- La **carta contractual** de los probatorios establece los acuerdos específicos y expectativas de desempeño.

Carta Contractual

Para efectos de la consideración de permanencia docente, el candidato debe haber cumplido en **su totalidad** con las condiciones acordadas en la carta contractual para el periodo probatorio. Para efectos de ascenso en rango, se podrá considerar el cumplimiento parcial de la carta contractual.

(Certificación 27, 2008-09, JA)

Permanencia (Art. 46)

- Se otorga a personas en nombramiento probatorio que hayan prestado 5 años de servicio (consecutivos) satisfactorios.
- El tiempo rendido en nombramientos temporeros, sustitutos o especiales bajo contrato a tarea completa se podrá acreditar discrecionalmente para la permanencia.
- Se puede otorgar permanencia luego de un periodo probatorio menor de cinco años o sin el requisito del periodo probatorio en casos especiales. (Sec. 46.4.5)

Permanencia (Art. 46)

17

- Se puede terminar un nombramiento probatorio sin concesión de permanencia cuando así se justifique, notificando al candidato con no menos de 60 días.
- No se podrá adquirir permanencia en posiciones gerenciales a menos que se cumpla con los principios establecidos en el Art. 66.

Permanencia (Art. 66)

- Personal docente con al menos 3 años de servicios satisfactorios
 - con funciones en los niveles centrales (ej. Adm. Central, Rectoría) deberá prestar servicios *ad honorem* **enseñando un curso** de por lo menos tres (3) créditos por semestre para que se le cuente.
 - con tareas administrativas en las facultades o escuelas deberá **enseñar un curso** de por lo menos tres (3) créditos por semestre **o desempeñar una tarea académica o docente equivalente**, sin compensación adicional, para que se le cuente.

Ascensos (Art. 47)

- El ascenso se hará al rango inmediato superior al que pertenece el docente.
- La consideración de todo candidato será obligatoria (si cualifica) a menos que el candidato notifique que no desea ser considerado. Esto no implica que sea mandatorio conceder el ascenso.
- La consideración de casos de méritos extraordinarios quedará a discreción del CP de primera instancia y podrá ocurrir antes del término establecido.

Ascensos (Art. 66)

- El personal docente con nombramiento permanente que ejerza funciones eminentemente administrativas o gerenciales - ya sea a los niveles centrales, de recinto, sistema, facultad o escuela - podrá, para propósito de ascenso en rango, acumular los años de servicios en dichas funciones, siempre que, conjuntamente con estas, desempeñe **labores equivalentes a una cuarta parte de su tarea docente** en cualquiera de las unidades del sistema.

Guías de Determinación de Calidad Certificación 113 (14-15) SA

- Docencia:
 - Enseñanza como proceso sistemático, analítico e integrador que profundice en áreas del saber sin soslayar relaciones con otras disciplinas y áreas del conocimiento.
 - Estimula al estudiante a plantear preguntas y buscar respuestas.
 - Basada en conocimientos actualizados, tanto en cursos especializados como en la educación general.

Guías de Determinación de Calidad (cont.)

- Investigación:
 - Pertinente y de suficiente alcance y complejidad para ser una aportación al campo de estudio (mediante divulgación que denote aceptación y reconocimiento de pares).

Guías de Determinación de Calidad (cont.)

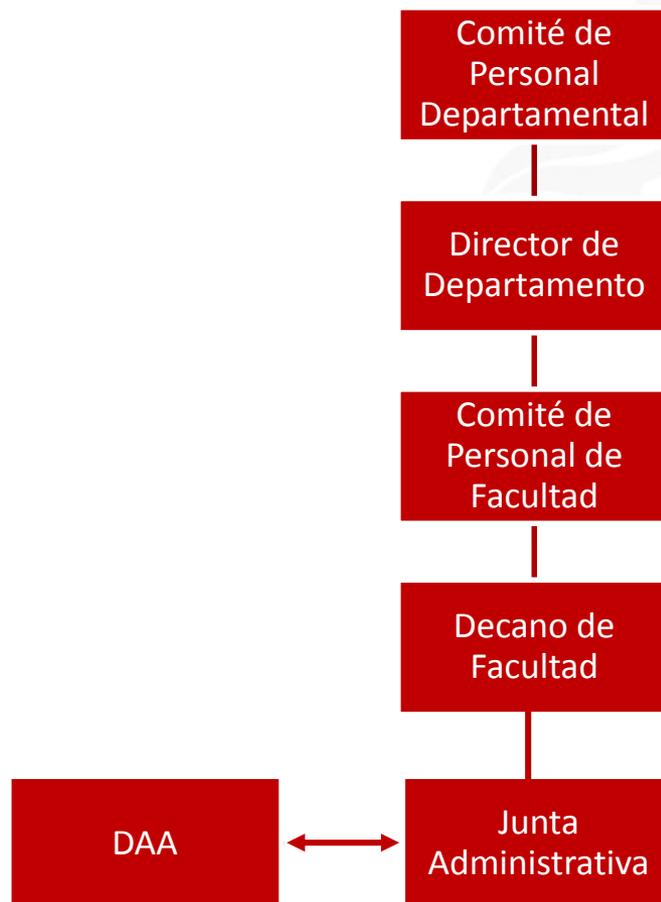
- Divulgación de la investigación:
 - Aceptación de pares o invitación a presentar ponencias, conferencias o charlas, en ese orden de valoración. Cert. 60
 - Libros en editoriales reconocidas, artículos en revistas evaluadas por pares, capítulos de libros, artículos en *proceedings*, reseñas críticas, traducciones, ediciones críticas, obras de arte, teatrales, de diseño, entre otros.

Guías de Determinación de Calidad

(cont.)

- Servicio
 - Participación en comités de departamento, facultad, Recinto y Sistema UPR
 - Aportaciones a la comunidad mediante tareas rendidas, aportaciones concretas (periódicas, de amplia divulgación)

INSTANCIAS DE EVALUACIÓN



Modelo Informe (Cert. 88, JA)

- Formulario evaluación por parte de las facultades
- Permanencia
- Ascenso en rango



UPR RP LA IUPI

**INFORME DE EVALUACIÓN
RECOMENDACIÓN PARA ASCENSO EN RANGO**

Nombre del profesor: _____

Facultad o Escuela: _____

Departamento: _____

Fecha del último ascenso otorgado: _____

Candidato a ascenso al rango de: _____

Efectivo al: _____ de _____ de _____

I. INTRODUCCIÓN

[Describa en forma general el proceso de evaluación del profesor. Incluya cualquier información que quiera resaltar del candidato.]

II. HABERES DEL PROFESOR

[Incluya narrativo que resuma y resalte cualitativamente los haberes del profesor en **todas** las áreas que estipula la Certificación 088, 2005-2006, de la Junta Administrativa.]

- **ENSEÑANZA**
- **INVESTIGACIÓN O CREACIÓN**
- **DIVULGACIÓN Y PUBLICACIÓN**
- **SERVICIO**

RECOMENDACIÓN COMITÉ DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO

SÍ _____ NO _____

Fecha

Nombre miembro del Comité

Firma miembro del Comité

Nombre miembro del Comité

Firma miembro del Comité

Recomendación para ascenso en rango

Nombre del profesor: _____

Fecha: _____

Página 2

RECOMENDACIÓN DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO

SÍ _____ NO _____

Fecha

Nombre del Director del Departamento

Firma del Director del Departamento

**EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO COMPROMISOS CARTA CONTRACTUAL
CANDIDATO PARA PERMANENCIA**

Información General del Profesor	
Profesor	
Rango actual	
Departamento/Facultad	
Consideración	<p>_____ Obligatoria</p> <p>_____ Discrecional _____ Años acreditados</p>
Fecha efectividad permanencia	

Recomendaciones		
	Favorable	Desfavorable
Comité de Personal del Departamento		
Comité de Personal de la Facultad		
Director del Departamento		
Decano de la Facultad		

Tabla de Información Considerada Evaluación de Cumplimiento

Áreas	Compromisos establecidos en la carta contractual	Cumplimiento del candidato(a)
Enseñanza		
Investigación o Creación		
Divulgación y Publicación		
Servicio		
Otros compromisos		

Observaciones

Evaluación del Decanato Asuntos Académicos de los Acuerdos de la Carta Contractual		
	Cumple	No Cumple
Enseñanza		
Investigación o Creación		
Divulgación y Publicación		
Servicio		
Otros Compromisos		

Decana/o de Asuntos Académicos

Fecha

**EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO COMPROMISOS CARTA CONTRACTUAL
CANDIDATO PARA ASCENSO**

Información General del Profesor	
Profesor/a	
Departamento/Facultad	
Rango que ostenta	
Fecha último ascenso otorgado	
Rango al que asciende	
Fecha efectividad del nuevo rango	

Recomendaciones		
	Favorable	Desfavorable
Comité de Personal del Departamento		
Comité de Personal de la Facultad		
Director del Departamento		
Decano de la Facultad		

Tabla de Información Considerada en Evaluación de Cumplimiento

Áreas	Compromisos establecidos en la carta contractual	Cumplimiento del candidato(a)
Enseñanza		
Investigación o Creación		
Divulgación y Publicación		
Servicio		
Otros compromisos		

Observaciones

Evaluación del Decanato Asuntos Académicos de los Acuerdos de la Carta Contractual		
	Cumple	No Cumple
Enseñanza		
Investigación o Creación		
Divulgación y Publicación		
Servicio		
Otros Compromisos		

Decano/a de Asuntos Académicos

Fecha