

los pesos obtenidos. (Ver copia de la presentación en [www.uprm.edu/evaluaciondocente](http://www.uprm.edu/evaluaciondocente)).

Para realizar la evaluación se utilizarán varios instrumentos que están elaborándose a partir del documento "Marco Conceptual de la Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación para el Personal Docente del RUM". Ocho (8) comités están trabajando en los instrumentos de evaluación para cada una de las áreas y las categorías de servicio institucionalizado. Los comités están formados por un representante del CIEPD y un docente por cada una de las distintas facultades (el Colegio de Artes y Ciencias tiene un representante por Artes y otro por Ciencias). Los comités correspondientes a las categorías de servicio institucionalizado son los comités de personal de la unidad de servicio. También se desarrollarán, en colaboración con los departamentos, escalas de cinco niveles para evaluar la productividad en la investigación, la creación y el servicio. El CIEPD redactará y enviará a los departamentos las guías para llevar a cabo esta labor.

El primer borrador de los instrumentos de evaluación para las áreas de docencia general y enseñanza, así como el de la categoría de servicio no institucionalizado y el de los administradores académicos, estarán disponibles próximamente en la página electrónica del CIEPD. Le invitamos a que lo lea y opine.

En el caso del área de enseñanza la información recopilada a partir de los instrumentos se complementará con la que ofrecen los estudiantes a través del Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE). El COE fue revisado por el CIEPD. Éste permite obtener información para la evaluación formativa y la evaluación sumativa del docente en las áreas de docencia general y enseñanza. El Comité estableció un procedimiento uniforme de administración del instrumento para ser utilizado en todas las facultades. Tanto el instrumento como el procedimiento de administración fueron aprobados por el Senado Académico (Cert. 06-39) y por la Junta Administrativa (Cert. 06-07-075.). La implantación del COE

comenzó en el segundo semestre del año académico 2006-2007. El instrumento se evaluará luego de dos semestres y los resultados se someterán al Senado Académico y a la Junta Administrativa.

#### Diferencias entre el sistema actual y el propuesto:

Sistema vigente	Sistema propuesto
No tiene un marco conceptual con definiciones claras del contenido de la evaluación.	Establece un marco conceptual con definiciones claras del contenido de la evaluación.
Variantes en el procedimiento y en los instrumentos de evaluación entre facultades y entre departamentos de una misma facultad.	Sistema con procedimientos e instrumentos de evaluación uniformes para todos los docentes.
Pesos indeterminados a distintos niveles.	Sistema de pesos claramente definido.
Muy poca evaluación formativa.	Provee para evaluación formativa atada a recursos institucionales (CEP) para promover el crecimiento profesional.
Información esporádica. No provee sistema de información de la ejecutoria del docente a diferentes niveles y tiempos.	Provee sistema de información a nivel de departamento, de facultad y de institución. Provee para informes semestrales.
Algunos instrumentos de evaluación con ítems que no corresponden a funciones del docente.	Todos los ítems en los instrumentos de evaluación tienen relación directa con las funciones del docente.
No se requiere métrica para la productividad.	Cada unidad producirá una escala de productividad en la investigación, la creación y en el servicio.

#### Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente del Recinto Universitario de Mayagüez (CIEPD)

Unidad	Representante	Fechas
Asuntos Académicos	Doris Ramírez	12/04 - 8/07
	Dar-nyd Ortiz	2/07- presente
Administración de Empresas	David F. Muñoz	1/07- presente
	María Medina	12/04 - 12/06
Artes y Ciencias	Luisa Guillemard	2/07- presente
	Darnyd Ortiz	12/ 04- 2/ 07
Ciencias Agrícolas	Ángel Custodio	12/04 - presente
Ingeniería	Marco Arocha	5/07-presente
	Baldomero Lloréns	12/ 04 - 3/07
Biblioteca	Jeannette Valentin	9/06- presente
	Irma Ramirez	12/04- 9/06
Departamento de Orientación	Nidia S. López	12/04 - presente
Servicio Extensión Agrícola	Ariel Ramirez	9/06 - presente
Consultor	Andrés A. Collazo	12/04 - presente

Para más información sobre el marco conceptual, informes de progreso, presentaciones del CIEPD y una versión más detallada de la información presentada favor visite nuestra página en el web:

<http://www.uprm.edu/evaluaciondocente>

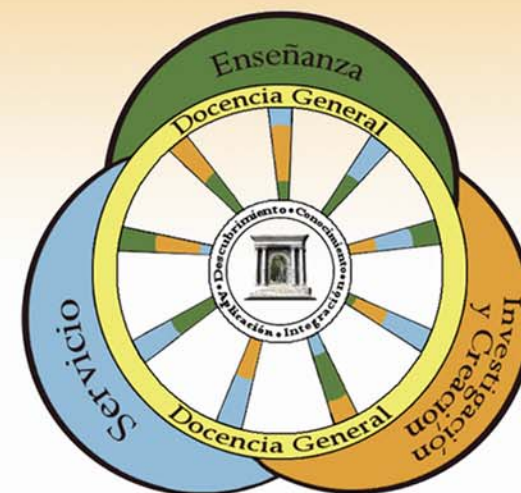
Exhortamos a que nos someta sus comentarios y recomendaciones a través de:

- su representante
- de nuestra página



Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez

Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (CIEPD)



Resumen de la Propuesta para  
Establecer un Nuevo Sistema de  
Evaluación para el Personal  
Docente del RUM

Septiembre 2007

## Introducción

El Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico es responsable de mantener un nivel óptimo de excelencia en el desempeño de su misión en los ámbitos de enseñanza, investigación y servicio. Esta excelencia depende en gran parte de la calidad de su facultad, por lo cual, el proceso de evaluación de ésta es esencial y prioritario en el Recinto. En conformidad con esta visión, el Senado Académico del RUM (Certificación 04-45) encomendó al Rector la activación del Comité de Evaluación del Personal Docente (CIEPD).

El CIEPD comenzó su encomienda el 3 de diciembre de 2004 y ha presentado informes de su labor en distintos foros de la comunidad académica (ej. Junta Administrativa, Senado Académico, miembros de comités de personal de facultad, comités de personal departamentales). Se han recibido e incorporado recomendaciones.

Este informe tiene tres objetivos:

- ampliar los esfuerzos de divulgación a nuestra comunidad académica,
- informar sobre los trabajos realizados por el Comité Institucional,
- estimular la participación de los docentes en la evolución del sistema de evaluación.

## Marco Reglamentario

En el Reglamento de la Universidad de Puerto Rico, se establece que la evaluación directa del personal docente la harán los comités de personal de departamento y facultad, en armonía con las normas que establezcan las unidades institucionales y apruebe la Junta Universitaria (Sección 45.2). Además, en el Reglamento se enumeran factores que deben tomarse en cuenta al llevar a cabo dicha evaluación (Sección 45.3). Estas disposiciones reglamentarias junto con el organigrama

administrativo de la UPR, obligan a que se mantengan ciertos elementos del sistema vigente de evaluación en el nuevo sistema de evaluación propuesto.

## Descripción general del sistema

El sistema de evaluación propuesto será uniforme en su estructura y contenido, y a su vez, proveerá flexibilidad para responder a la diversidad de funciones que desempeña el personal docente del RUM. Este incluye a: profesores, investigadores, bibliotecarios, consejeros, psicólogos, administradores académicos, economistas del hogar, agentes agrícolas y especialistas del Servicio de Extensión Agrícola.

El sistema propuesto incluirá mecanismos separados para atender los dos aspectos fundamentales de la evaluación: (1) formativo - proveer información que ayude al personal docente a desarrollarse profesionalmente y a consolidar su carrera docente en la Institución y (2) sumativo - proveer información al personal docente-administrativo para tomar decisiones relacionadas con la retención, el ascenso en rango académico y el reconocimiento del personal docente.

El sistema se fundamenta en un modelo conceptual en el cual la labor docente se clasifica en cuatro áreas:

- *Docencia general*
- *Enseñanza*
- *Investigación y creación*
- *Servicio*

El área de *docencia general* agrupa los aspectos de la labor docente que son comunes a todo el personal docente, independientemente de su categoría de personal o las funciones que desempeña. Incluye algunos de los factores

que de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico se deben tomar en cuenta al evaluar al personal docente.

El área de *enseñanza* se define como las tareas asociadas con el diseño y la presentación de actividades de enseñanza-aprendizaje con el fin de mejorar o ampliar el conocimiento, las actitudes, las destrezas o la adopción de prácticas en los estudiantes. Esta área incluye tanto la enseñanza presencial en distintos escenarios como la enseñanza virtual.

El área de *investigación y creación* incluye las acciones sistemáticas que lleva a cabo el docente con el fin de: (1) ampliar el conocimiento en su disciplina, (2) buscar soluciones a problemas de aplicación práctica o (3) producir obras o productos noveles. La investigación y la creación deben estar relacionadas con la actividad académica del docente, la enseñanza-aprendizaje de la materia que enseña o con el servicio que presta.

El área de *servicio* se define como la aplicación que un docente hace de sus conocimientos y destrezas en un campo de conocimiento para beneficio de la institución, la comunidad o su disciplina. Comprende dos grandes categorías: el servicio institucionalizado y el servicio no institucionalizado. La primera categoría incluye los servicios que prestan los bibliotecarios, consejeros profesionales, psicólogos, economistas del hogar, agentes agrícola y especialistas del Servicio de Extensión Agrícola, decanos, directores de departamento y coordinadores de programa. El segundo grupo incluye los servicios que cualquier docente pueda prestar por iniciativa propia, por encomienda o por invitación de ésta institución, de alguna agencia o institución de la comunidad o de alguna organización profesional o académica.

Para cada una de las cuatro áreas se han definido sus componentes, que constituyen los aspectos específicos del área que se evaluarán. En cada

componente, a su vez, se incluyen criterios de evaluación, esto es, las características o atributos de la labor docente que se considerarán al evaluar. De esta forma se define claramente "qué" se va a evaluar.

Todas las definiciones de las áreas, los componentes y los criterios están contenidas en el documento "Marco Conceptual de la Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación para el Personal Docente del RUM". Puede acceder el mismo a través de la página del CIEPD "[www.uprm.edu/evaluaciondocente](http://www.uprm.edu/evaluaciondocente)" o en el portal de uprm.edu enlace "Académicos" "Evaluación Docente"

## Proceso de evaluación

Se propone que todos los docentes sean evaluados en el área de docencia general y en un mínimo de dos áreas adicionales, dependiendo de su tarea docente. Se propone que el área de docencia general tenga un peso del 20% de la evaluación y que el 80% restante sea en las otras áreas que apliquen. Estas áreas y sus pesos se establecerán en acuerdo entre el docente y el supervisor inmediato, y responderán a los programas oficiales de trabajo del docente (programa docente) durante el periodo comprendido en la evaluación. Ninguna de las áreas que se considerarán en la evaluación tendrá un peso menor de 10%.

Se propone que el docente sea evaluado en todos los componentes del área correspondiente. Los pesos de los componentes de cada área serán fijos. Para determinar los pesos de los componentes se llevó a cabo un estudio entre los miembros de los comités de personal departamentales, entendiéndose que estos docentes, al ser electos por la facultad de sus respectivos departamentos podían representarlos en el estudio. Los resultados se presentaron a representantes de cada facultad y se les solicitaron sus recomendaciones en relación a