

Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
SENADO ACADEMICO  
Mayagüez, Puerto Rico

CERTIFICACION NUMERO 81-5

Yo, Gloria A. Viscasillas, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO que en la reunión ordinaria celebrada el día 24 de febrero de 1981 este organismo tomó el siguiente acuerdo sobre EVALUACION DEL PERSONAL DOCENTE:

1. Enviar a la Junta Universitaria, como Informe Preliminar el Informe sobre Normas y Procedimientos para la Evaluación del Personal Docente presentado al Senado Académico por un comité conjunto compuesto por los Comités de Asuntos Claustrales y de Ley y Reglamento, el cual fue considerado y enmendado por el Senado. Se incluye copia del informe.
2. Distribuir el antes mencionado informe al Claustro del Recinto Universitario de Mayagüez para que en el término de treinta (30) días laborables estudie el mismo y, a través de sus senadores académicos, someta al Senado Académico las recomendaciones que desee.
3. Considerar las recomendaciones que envíen los miembros del Claustro en una reunión extraordinaria que tendrá lugar una semana después de transcurrido el término de 30 días concedido para el examen del documento.
4. Producir un informe final que será enviado a la Junta Universitaria para su consideración.

Y para que así conste y se ejecute este acuerdo, expido y remito la presente a las autoridades universitarias correspondientes y al Claustro del Recinto de Mayagüez, hoy día veinticinco del mes de febrero del año de mil novecientos ochenta y uno, en Mayagüez, Puerto Rico, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico.

*Gloria A. Viscasillas*  
Gloria A. Viscasillas  
Secretaria



Anejo

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
Recinto Universitario de Mayaguez  
Mayaguez, Puerto Rico

Senado Académico

INFORME

A: Miembros del Senado Académico  
D5: Senador José R. Sánchez Caldas  
Presidente Comité Ley y Reglamento  
Senadora Emma López  
Presidenta Comité de Asuntos Claustrales

ASUNTO: Normas y Procedimientos para la Evaluación del Personal Docente

Los Comités de Ley y Reglamento y de Asuntos Claustrales que trabajaron en este proyecto presentan para la consideración y aprobación de parte del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayaguez, las Normas y Procedimientos para la Evaluación del Personal Docente, que conjuntamente elaboraron. Esta encomienda fue recibida hace algún tiempo y después de un considerable número de reuniones de los integrantes de los indicados comités se pudo descargar la difícil tarea de producir dichas normas.

Se pueden destacar sobre este trabajo algunos aspectos que son muy especiales:

1. Es un conjunto de normas de enfoque abarcador que puede aplicarse a los cuatro sectores afines de personal docente. Otras unidades del sistema universitario han presentado normas principalmente orientadas para ser aplicadas a los profesores universitarios.
2. Tiene un formato estructural basado en una misma serie de factores generales, los cuales son medidos utilizando unos indicadores observables. Los últimos pueden, o no, ser diferentes para los cuatro sectores afines de personal.
3. Separa el proceso de evaluación de las consideraciones de permanencia, ascensos, licencias y otros. En el

pasado, evaluación y las consideraciones indicadas han sido consideradas como sinónimos, ya que con frecuencia las únicas evaluaciones llevadas a cabo entre los miembros del personal docente han sido en relación con tales consideraciones.

17 de febrero de 1981

## EVALUACION DEL PERSONAL DOCENTE

### I. Introducción

La Universidad de Puerto Rico debe aspirar a tener el personal más competente posible en todas las áreas de desempeño. De particular importancia resulta ser su personal docente, ya que sobre su nivel de conocimientos en sus respectivas especializaciones, y su determinación y habilidad para transmitirlos y/o utilizarlos y aplicarlos depende grandemente la educación de quienes reciben grados universitarios en la Universidad de Puerto Rico y el servicio al público en general.

Por razones pertinentes a la institución, se hace preciso hacer evaluaciones sistemáticas y periódicas de la labor realizada por el personal docente para que su valor con relación a los objetivos y metas de la Universidad pueda ser calibrado más adecuadamente. Una vez valorado este esfuerzo, en comparación con el de aquellas otras personas que colaboran en favor de los propósitos referidos; su gestión docente podrá ser objeto de los reconocimientos que le correspondan, representados estos últimos por acciones prácticas de mucho valor para el universitario tales como, la conceción de permanencia, ascenso en rango y/o distinciones académicas; obtención de bonificación por concepto de mérito extraordinario y otras.

No debe quedar fuera de las consideraciones anteriores un aspecto importantísimo que surge por virtud de hacer una comparación objetiva entre la autoevaluación del personal docente y aquellas hechas por sus compañeros y sus supervisores. Este análisis comparativo, cuando se hace en un marco objetivo, provee al personal docente elementos de juicio y criterios sanos que conducen al mejoramiento de su labor docente,

y como consecuencia a la obtención de aquellas distinciones que corresponden a su mejorado nivel de ejecución docente.

Al evaluar profesores, bibliotecarios, investigadores, y extensionistas deben buscarse índices representativos medibles (al menos en forma semicuantitativa) de aquellos aspectos generales que son inherentes de unas labores correctamente ejecutadas, tales como: conocimientos, calidad de su trabajo, productividad, actitud, confiabilidad, discernimiento, adaptabilidad, iniciativa, habilidad para mejorarse profesionalmente, tacto, expresión oral, comunicación escrita y otros factores afines. Debe recalcar el hecho de que los aspectos a los que se hace alusión no son todos de igual importancia, y consiguientemente no deben recibir el mismo peso. Además, ha de reconocerse que hay algún grado de solape entre algunos de ellos. No obstante, tienen variados grados de importancia al hacer una apreciación global del esfuerzo docente bien canalizado y conducente a una labor bien realizada, y consiguientemente deben ser ponderados adecuadamente.

## II. Base filosófica de la evaluación del personal docente

La evaluación es parte integrante de la formación, desarrollo, y mejoramiento profesional del evaluado. Se concibe como un aspecto dinámico de la docencia que, al nivel individual envuelve la reflexión seria y profunda, el examen cuidadoso y riguroso de los elementos significativos enmarcados en cada situación, el emitir juicios imparciales,

la toma de decisiones racionales y seguir cursos de acción que representan cambios de conducta. Aunque es deseable que se inicie introspectivamente con una autoevaluación, el proceso evaluativo debe hacerse en forma compartida y debe tener como su razón de ser o meta el desarrollo personal y la continua superación profesional.

La evaluación debe basarse en las siguientes premisas:

1. La evaluación es un proceso compartido y continuo en el que se emiten juicios en términos de los objetivos, normas o criterios establecidos y reconocidos y basado en evidencia obtenida y anotada de experiencias pasadas y actuales con el propósito de afectar la dirección de experiencias futuras.
2. El propósito principal de un sistema de evaluación es mejorar la calidad de los servicios prestados por el personal docente. Debe ser constructiva y debe estimular al mejoramiento del personal en sus competencias correspondientes.
3. El sistema de evaluación debe conducir a la orientación, crecimiento profesional y formación del autoconcepto del personal docente y de su correspondiente clientela; al mejoramiento de la administración de la educación; a proveer los criterios para las decisiones sobre retención y ascenso de dicho personal y a la revisión periódica del propio sistema de evaluación.
4. El sistema de evaluación debe ser individualizado en términos de proveer una variedad de categorías y criterios que se puedan ajustar a los intereses de los individuos y a la naturaleza de la unidad y de la institución.

5. Al determinar el peso que han de tener los criterios de evaluación deberán considerarse todas las distintas funciones que desempeña la persona. La labor realizada por el personal docente que se desempeña en la gerencia académica será evaluada tomando en consideración la distribución proporcional de sus labores en la enseñanza, administración, divulgación e investigación.

### III. Factores generales objeto de evaluación

La evaluación de la labor del personal docente debe abarcar una serie de factores comunes a todos, aún cuando algunos requieran ser evaluados mediante indicadores diferentes; esto último dependerá de las funciones y responsabilidades específicas del personal a evaluarse.

En esta evaluación deben participar los supervisores, a quienes corresponde formalizar el trámite oficial, los compañeros de labor docente (profesores, bibliotecarios, investigadores, o extensionistas, según sea el caso), el grupo de personas a quienes se sirve (eg. estudiantes, en el caso de profesores, y otra clientela, donde aplique), así como el evaluado.

En la evaluación se utilizarán los siguientes factores:

1. actitudes
2. confiabilidad
3. discernimiento

4. capacidad para adaptarse
5. dominio de su trabajo
6. calidad de su trabajo
7. cantidad de trabajo producido
8. iniciativa
9. capacidad intelectual y habilidad para aprender
10. tacto.
11. comunicación oral
12. comunicación escrita
13. temple
14. liderazgo
15. versatilidad

#### **IV. Indicadores Observables**

Cada sector del personal docente definirá una serie de indicadores observables propios a su función que sean cuantificables, al menos en forma parcial. (Bajo cada factor general se ofrece una serie de indicadores observables que puede servir de guía para caracterizar la gestión del personal docente en virtud de ese factor.) En la medida en que se provean estos indicadores, se asignará un valor del 1 al 5 con respecto al factor general. Se usará la escala de 1-5, en la cual el valor de 5 revela excelencia en lo que a ese factor se refiere. Uno (1), por su parte, sería indicativo de que la persona evaluada es deficiente en dicho factor.

En la tabla que sigue, al lado de cada factor general se señalan unos conceptos o rasgos que caracterizan a dicho factor; e inmediatamente debajo aparece una lista de las observaciones directas (indicadores observables) que pueden hacerse que evidencian dichos rasgos, y que permitirían hacer una valoración de la ejecución del miembro de personal docente en el factor general correspondiente.

1. Actitud: Tiene un enfoque positivo hacia las labores asignadas y hacia el supervisor; su labor es constructiva y es persona cooperadora; trabaja en armonía con otras personas y promueve cooperación.

Debe observarse: Si asiste regularmente y puntualmente a su trabajo; si asiste y participa en reuniones de facultad, unidad, departamento, comités asignados, en y fuera de los mismos; si está accesible a su clientela, estudiantes, compañeros de trabajo, y supervisores; si cumple con las normas institucionales y de la unidad a la que pertenece; si pone en práctica las recomendaciones indicadas en la evaluación de su trabajo; si es sensitivo a las necesidades de la institución; si trabaja en colaboración armónica con otras personas; si divulga y comparte opiniones, ideas e información de interés con sus compañeros.

2. Confiabilidad: Se le puede confiar la realización de tareas específicas; planifica, organiza y coordina trabajos con eficiencia; cumple con las fechas límites.

Indicadores Observables: Si se le pueden asignar labores docentes con la seguridad de que sabrá y habrá de ejecutarlas; si emplea bien su tiempo; si se le puede asignar un trabajo sin requerir mucha supervisión; si cumple

totalmente con su horario, con el período de duración de clases, con sus horas de oficina o su horario de trabajo; si entrega a tiempo documentos de su incumbencia que le sean solicitados, tales como prontuarios, bosquejos de cursos y módulos instruccionales; si entrega sus calificaciones finales en el tiempo estipulado; si entrega informes de progreso y aprovechamiento e informes evaluativos cuando solicitados; si prepara y califica a tiempo exámenes parciales y finales.

3. Discernimiento: Razona objetiva y claramente: analiza información y/o problemas; pondera alternativas; llega a conclusiones correctas y lógicas; considera todos los detalles pertinentes a una situación.

Se puede observar: Si tiene buenos criterios; si toma decisiones inteligentes en plazo razonable de tiempo; si emplea bien su tiempo; si demuestra conocer los propósitos y objetivos de la institución; si demuestra tener destrezas óptimas en la interpretación y análisis de datos pertinentes a sus labores (eg. Investigación).

4. Adaptabilidad: Se ajusta a situaciones nuevas y/o cambiantes; es flexible; acepta las decisiones de otras personas.

Se puede observar: Si sabe seguir instrucciones o si se resiste a seguir instrucciones de su supervisor; si es conocedor de los reglamentos institucionales; si se ajusta a los cambios en reglamentos y procesos administrativos; si se resiste ante una crítica constructiva; si se puede trabajar eficientemente en equipo.

5. Dominio de su trabajo: Entiende procedimientos, técnicas, e instrucciones necesarias para hacer su trabajo; sabe como localizar información necesaria para su trabajo; está capacitado para aplicar conocimientos y destrezas especializadas.

Se observa: Si utiliza métodos y técnicas adecuadas a las labores que le son asignadas (eg. a las materias que enseña, si es profesor; o a sus labores en la biblioteca, si es bibliotecario, etc.), establece objetivos de trabajo claros y precisos; presenta material de enseñanza en forma organizada; (eg. si es extensionista); demuestra conocer la materia que enseña (si es profesor); demuestra tener originalidad en el trabajo que tiene a su cargo (labor investigativa), sabe redactar informes concisos y precisos, tiene habilidad para escribir publicaciones y/o colaborar en las mismas; se gusta por el prontuario en el ofrecimiento de cursos; demuestra competencia en la preparación de exámenes y otros medios evaluativos en términos de los objetivos de los cursos que enseña; demuestra destrezas óptimas en la obtención, interpretación y análisis de datos.

6. Calidad de su trabajo docente: Su labor es completa y precisa; el producto final cumple con el objetivo correspondiente.

Observable: Muestra competencia en su área de especialización; revela tener conocimientos recientes en su disciplina (trae a colación investigación, obras, colecciones recientes; revisa bosquejos, bibliografías, prontuarios, etc.); comparte con compañeros sus conocimientos en el campo de su especialidad,

sea formal (conferencias, simposios, seminarios, coloquios, etc.), o informalmente (reuniones de grupos), y hace aportaciones significativas a sus funciones asignadas (cursos que enseña, servicios que presta, investigación que conduce, etc.), demuestra tener originalidad en el trabajo que lleva a cabo; participa en selección y evaluación de recursos para el aprendizaje; los resultados de su investigación y de su experiencia profesional tienen relevancia a la labor institucional y contribuyen al logro de los objetivos de la unidad académica; es autor o co-autor de libros de importancia, o de trabajos de investigación en revistas reconocidas, en su área de especialización.

7. Cantidad de trabajo producido: Trabaja diligente y aplicadamente; es sistemático en la ejecución de sus tareas; contribuye a su unidad en la cantidad de trabajo que de él se espera.

Indicadores: Si es organizado y planifica sus labores; si publica el resultado de su investigación; si obtiene dotaciones para llevar a cabo su labor de investigación; si rinde los informes que de él se espera en su trabajo.

8. Iniciativa: Deseoso de aceptar nuevas responsabilidades; tiene visión de lo que debe hacerse y puede hacerlo sin esperar que se le ordene; creador de ideas y métodos de trabajo; improvisa medios para llevar a cabo las labores.

Observable: Se envuelve espontáneamente en la solución de problemas; genera alternativas adecuadas ante diversas situaciones; se envuelve en la evaluación sistemática de su trabajo; mantiene actualizados los prontuarios

de los cursos que dicta, los procedimientos de su oficina, y manuales de procedimientos, las técnicas utilizadas en su trabajo; lleva a cabo gestiones que facilitan el desarrollo de instrumentos y procedimientos experimentales; colabora en proyectos de otros centros de investigación, dentro y fuera de la institución; demuestra interés en nuevos desarrollos en enseñanza, investigación y tareas afines; inicia gestiones para obtener dotaciones (grants), y donativos para proyectos de enseñanza y/o investigación; demuestra interés en mejorar los currículos y/o los procedimientos de su oficina.

9. Capacidad intelectual y habilidad para aprender: Aprende rápidamente lo relacionado con nuevos procedimientos; es rápido asimilando instrucciones y entrenamientos; se esfuerza en mejorarse profesionalmente.

Observable: Nivel de su preparación; mantiene interés en continuar estudios a nivel más alto que el grado que ostenta; muestra interés en participar y/o hace presentaciones en simposios, seminarios, conferencias, coloquios, etc. en su área de especialidad; participa en la supervisión de trabajos de investigación; pertenece a organizaciones profesionales en su campo de especialización; ha recibido reconocimientos, honores o distinciones en su campo de especialización; realiza viajes de estudio y lleva a cabo otras actividades culturales por iniciativa propia; asiste y/o ofrece talleres; presta servicios de intercambio.

10. Tacto: Trabaja con personas en forma efectiva y diplomática; es sensitivo a los puntos de vista y sentimientos de otros; es cortés en sus relaciones con otras personas.

Observa: Muestra discreción en sus actuaciones; al actuar tiene en cuenta las necesidades de otras personas; puede trabajar en colaboración armoniosa con otras personas; acepta críticas constructivas sobre su trabajo. Calidad de la relación con compañeros y subalternos (otros).

11. Comunicación oral: Habilidad para comunicar efectivamente sus ideas oralmente; expresa pensamientos con lógica, claramente y con precisión; su expresión es apropiada para la situación.

Observar: Explica sus clases con claridad, precisión y efectividad; su participación oral en seminarios, simposios, conferencias, etc. es efectiva y su expresión apropiada; habla con tono de voz adecuado; estimula la atención de su audiencia (eg. estudiante en salón de clases); sus trabajos orales son presentados en forma organizada; el material es presentado en forma sintetizada; su presentación tiene la profundidad adecuada; y se comunica con su clientela.

12. Comunicación escrita: Habilidad para comunicar efectivamente sus ideas por escrito; expresa pensamientos con lógica, claramente y con precisión; su estilo y expresión escrita son adecuados.

Observar: Exhibe habilidad al escribir informes; transmite coherente y concisamente la esencia del informe; estructura adecuadamente sus informes escritos; si tiene habilidad para escribir publicaciones, ensayos, artículos, libros, etc. (Ver 11 además).

13. Temple: Puede desempeñarse exitosamente bajo condiciones de tensión física y mental; puede trabajar bien bajo presiones.

Observar: Cómo reacciona ante situaciones imprevistas o a condiciones fuertes de trabajo; si su rendimiento en sus labores se afecta desmedidamente ante la presencia de tensión.

14. Liderazgo: Habilidad para guiar, dirigir y motivar a otros.

Se observa: Si participa efectivamente en reuniones de comité, de división, de unidad y del Senado; si motiva a sus estudiantes, compañeros o clientes; si cuando tiene empleados a su cargo es un buen guía; si ejerce función de liderazgo dentro de la institución; si se adelanta a las situaciones imprevistas; si resuelve problemas en que se requiera liderazgo para solucionarlos.

15. Versatilidad: Puede desempeñarse en más de un área de enseñanza

dentro de su departamento. Dicta cursos en disciplina de diferentes

departamentos. Colabora en distintos aspectos de la docencia

(Ej: Participa en la enseñanza y en la divulgación; o en la enseñanza y la investigación, etc.)

Indicadores: Puede enseñar eficientemente cursos de diferentes

materias o áreas de especialidad. Enseña cursos para otros departamentos o facultades del Recinto. Enseña cursos interdisciplinarios.

Colabora en diferentes aspectos de la labor docente (Ej: Trabaja en

la enseñanza y la divulgación, o en la enseñanza e investigación, o

en la enseñanza y en funciones bibliotecarias, etc.) Expone a los

estudiantes a diferentes experiencias y técnicas educativas, y

utiliza variados recursos de enseñanza.

V. Procedimiento a seguir en la evaluación del personal docente

Se recomienda que como procedimiento a seguir en la evaluación del personal docente se utilice un mecanismo análogo al dictado por el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico para ascensos y permanencias.

Sección 1.

Habrá un Comité de Evaluación del Personal Docente en cada departamento o dependencia de los recintos universitarios. Este comité podrá ser el Comité de Ascensos y Permanencias electo en cada unidad docente. Este comité electo integrado por tres miembros del personal docente permanente que trabaje a tarea completa y con rango de catedrático asociado o catedrático; bibliotecario III o bibliotecario IV, investigador asociado o investigador; extensionista III o extensionista IV, dependiendo de la unidad a la cual pertenezca el personal docente. En la elección de este comité participará el personal del departamento o dependencia, que trabaje a tarea completa y con nombramiento regular, sustituto o temporero. Cuando no haya suficientes catedráticos asociados o catedráticos, o equivalentes se podrá hacer la selección entre los catedráticos auxiliares (o sus equivalentes). Los directores de departamento, o dependencias, serán miembros ex-officio y presidentes de estos comités. Se excluye de cumplir con el requisito de permanencia a los miembros de los comités de aquellos departamentos de los colegios regionales donde no existe personal con permanencia en número suficiente. Los nombramientos de los miembros del comité, con excepción del director del departamento, se harán por un período no mayor de tres años en forma escalonada, con el propósito de garantizar la participación del personal docente con experiencia en el comité directivo de los departamentos o dependencias.

## **Sección 2.**

Todo miembro del personal docente deberá someter al Comité de Evaluación anualmente, de acuerdo al calendario que establezca la Junta Administrativa del Recinto, toda aquella información que dicho comité crea pertinente, incluyendo:

1. Su curriculum vitae actualizado.
2. una copia de publicaciones, materiales instruccionales y otros documentos de los cuales es autor y que considere pertinentes para su evaluación.
3. evidencia de haber hecho presentaciones orales o escritas sobre sus investigaciones.
4. evaluación de sus propias ejecutorias académicas en los aspectos de docencia, servicio, investigación y divulgación.

## **Sección 3.**

El comité departamental evaluará anualmente al personal docente del departamento o dependencia, a base de sus ejecutorias académicas (docencia, investigación, servicio y divulgación), de acuerdo al calendario que establezcan las Juntas Administrativas o sus equivalentes para tales propósitos. Se crearán comités especiales de evaluación cuando sea menester para evaluar a los miembros regulares del comité de evaluación.

### **Sección 3.1**

El comité evaluará anualmente la labor rendida por cada uno de los miembros del personal docente no permanente. Los informes de dichas evaluaciones

y las que se le hubiesen realizado como personal docente bajo contrato formarán parte de la evidencia a utilizarse en la evaluación del candidato.

### Sección 3.2

El comité de evaluación, a través de su presidente, comunicará por escrito a cada evaluado, los resultados de la evaluación departamental correspondiente.

### Sección 4.

El Comité de Ascensos y Permanencias de la facultad o unidad análoga ( Ver Sec. 15.3, n. 3a del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico) estudiará los informes de evaluación del personal docente al momento de tomarse en consideración las permanencias, ascensos, reconocimientos, bonificación por méritos y otros. Dicho comité someterá un informe con sus recomendaciones al Rector o Director de la unidad universitaria, según sea el caso, para su tramitación a la Junta Administrativa de dicha unidad.

### Sección 5.

Cualquier miembro del personal docente que se sienta afectado adversamente por una evaluación podrá llevar su caso al nivel inmediatamente superior a aquel en que se realizó dicha evaluación o decisión, según se describe a continuación:

#### Sección 5.1.

Al nivel de facultad, si es afectado al nivel departamental (Comité de Facultad y/o Decano), o su equivalente.

### **Sección 5.2**

Al nivel de unidad universitaria (Rector o Junta Administrativa), si es afectado al nivel de facultad, o su equivalente.

### **Sección 5.3**

Al nivel del Sistema Universitario (Junta Universitaria o Presidente de la Universidad de Puerto Rico), si es afectado a nivel del Recinto o unidad universitaria.

### **Sección 5.4**

Al Consejo de Educación Superior, si es afectado por una decisión de la Junta Universitaria.

### **Sección 5.5**

El miembro del personal docente que apele una evaluación deberá someter simultáneamente copia del documento de apelación a sus superiores inmediatos.

### **Sección 6**

La evaluación anual de todo personal docente no permanente se consignará por escrito, en formularios preparados para este propósito. La información así recopilada servirá de base para la redacción de los informes de evaluación. Los formularios complementados no formarán parte de los informes anteriores, aunque deberán estar disponibles para uso de los comités de evaluación. Toda evaluación deberá archiversse perpetuamente en las oficinas de los directores de departamentos.

Dentro del marco general de estas normas, cada sector del personal docente (profesores, investigadores, extensionistas y bibliotecarios) de cada Recinto o unidad autónoma participará en la preparación de los cuestionarios o herramientas necesarios para viabilizar el proceso de evaluación en dicho sector.