

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

CERTIFICACION NUMERO 83-9

Yo, Gloria A. Viscasillas, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO, que en reuniones celebradas los días 18 de mayo de 1982 y 19 de mayo de 1983, este organismo aprobó las NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACION DE INVESTIGADORES que se acompañan y se hacen formar parte de esta certificación.

Y para que así conste, expido y remito la presente a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico, a los veinte días del mes de mayo del año de mil novecientos ochenta y tres, en Mayagüez, Puerto Rico.

Gloria A. Viscasillas
Gloria A. Viscasillas
Secretaria

Anejo



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

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACION
DE INVESTIGADORES

CAPITULO I

INTRODUCCION

Artículo 1 - BASE FILOSOFICA

La Universidad de Puerto Rico aspira a contar con un personal altamente competente. De particular importancia resultan ser sus investigadores, ya que de su nivel de conocimientos en sus especialidades y de sus habilidades para utilizarlos y aplicarlos, dependen en gran medida los resultados obtenidos en su investigación.

Es preciso evaluar sistemática y periódicamente la labor de los investigadores para que su valor, en relación a los objetivos y metas de la Universidad de Puerto Rico y del Recinto Univeristario de Mayagüez, pueda ser calibrado adecuadamente. Una vez evaluada la labor científica, los investigadores podrán recibir los reconocimientos adecuados incluyendo la concesión de permanencia, ascensos en rango, bonificaciones por conepto de mérito y distinciones académicas.

La evaluación constituye parte importante del proceso de formación, desarrollo y mejoramiento profesional del investigador. Se concibe como un aspecto dinámico de la docencia, que, aunque es deseable que se inicie introspectivamente con una autoevaluación, debe hacerse en forma compartida con el objetivo de contribuir al desarrollo personal y a la continúa superación profesional.

Artículo 2 - PREMISAS Y OBJETIVOS DE UN SISTEMA DE EVALUACION

La evaluación debe basarse en las siguientes premisas y tener los siguientes objetivos inmediatos:

(1) Ser un proceso contínuo en el que se emitan juicios en términos de los objetivos, normas y criterios establecidos y reconocidos. Estos juicios basados

en evidencias obtenidas y anotadas de experiencias pasadas y actuales, afectarán la dirección y las experiencias futuras.

(2) Ser la fuente que da base para la toma de decisiones relacionadas con el personal tales como:

- a) ascensos
- b) retención y despidos
- c) aumentos de sueldo por mérito
- d) distinciones
- e) identificación de destrezas para la asignación de tareas

Esto es posible cuando se utilizan en la evaluación criterios totalmente relacionados con el trabajo y cuando el sistema incluye dimensiones que evidencian la habilidad para asumir responsabilidades que incrementan en dificultad, permite establecer rangos comparativos entre los individuos evaluados, mide la contribución a los objetivos de la institución y contribuye a la evaluación del desarrollo profesional y de las metas a largo plazo del investigador.

(3) Medir el quehacer del investigador con objetividad, esto es, el sistema tiene que reducir la posibilidad de error del evaluador, debe lograr que se obtengan resultados similares al evaluar el mismo tipo de labor, bajo las mismas condiciones pero por diferentes evaluadores y debe ser flexible para que se pueda adaptar o modificar para reflejar los cambios que ocurren en el medio ambiente de trabajo.

(4) Conducir a la orientación, al crecimiento profesional y al mejoramiento en la administración de la educación. Sirviendo como medio de retroalimentación, los resultados de la evaluación deben estimular al mejoramiento del personal.

(5) Tener la capacidad de proveer resultados del desempeño en forma cuantificable; facilitar que la distribución de los resultados de la evaluación

discrimine entre los diferentes posibles grados de comportamiento; medir contribuciones específicas a las metas institucionales y ser un sistema en el cual confíen los investigadores.

(6) Indicar quién o quienes tendrán la responsabilidad de realizar la evaluación. Hacia esos fines, se recomienda que se realicen evaluaciones múltiples por investigadores en diferentes posiciones con respecto al evaluado, esto es, un superior (decano y/o director de departamento o unidad), los pares (colegas en igual o similar posición) y aquellos en posición subordinada (cooperadores de proyectos).

(7) Proveer una variedad de categorías y criterios que se puedan ajustar a las características que contribuyen a la excelencia profesional de los investigadores a ser evaluados y a la naturaleza de la unidad y de la institución.

(8) Considerar todas las funciones que desempeña el investigador al determinar el peso que han de tener los criterios de evaluación. Se entiende que las funciones que desempeña el investigador han sido claramente y previamente definidas por el Director de Departamento en consulta con el evaluado mismo y con la aprobación del decano de la Facultad correspondiente. La labor realizada por el investigador que se desempeña en la gerencia deberá también ser evaluada utilizando para ello criterios e instrumentos de evaluación propios para estas labores.

(9) Proveer para que las evaluaciones se realicen frecuentemente. Se entiende que las evaluaciones se deberán efectuar con mayor frecuencia en el caso de aquel personal que no haya alcanzado su permanencia.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS

Artículo 1- PERSONAL OBJETO DE EVALUACION

El Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico reconoce que la evaluación al personal docente es valiosa para distintos fines. Todo investigador, independientemente de su rango, tiempo en servicio y funciones, estará sujeto a evaluaciones periódicas.

Sección 1.1 Frecuencia de los Informes de Evaluación

En el desempeño de sus funciones los investigadores serán evaluados continuamente por sus superiores y colegas. El resultado de la evaluación continua se resumirá en informes correspondientes con la frecuencia que se desglosa a continuación:

- (1) Anualmente, para los investigadores con status probatorio.
- (2) Cada dos (2) años y en los años en que cualifiquen para ascenso, aquellos con permanencia que ostenten rangos de Investigador Asistente, Investigador Auxiliar o Investigador Asociado.
- (3) Los científicos que ostentan el rango de Investigador serán evaluados cada cuatro (4) años.

Sección 1.2 Responsabilidad y atributos del Investigador en el proceso de evaluación

- (1) Someter al comité departamental de personal su curriculum vitae y una autoevaluación (optiva) utilizando los criterios específicos en estas normas. En esta autoevaluación el investigador tendrá la oportunidad de proveer cualquier otra información o idea que él crea pertinente a su evaluación.

- (2) Reunirse, si así lo desea, con el Comité de Personal Departamental o de Unidad durante el proceso de evaluación.
- (3) Discutir con el Director de Departamento o de Unidad la evaluación de que ha sido objeto por el Comité de Personal Departamental y por el Director de Departamento o Unidad, si este último realizara una independiente. Se dispone que el investigador recibirá copia de su expediente de evaluación y que habrá constancia escrita de que se ha cumplido con este inciso.
- (4) De no estar conforme, el investigador podrá expresar por escrito, dentro de un plazo de 10 días laborables de habersele entregado la evaluación, sus objeciones u observaciones, las cuales formarán parte del expediente de evaluación.

Artículo 2 - DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

Sección 2.1 Responsabilidades y atributos del Director de Departamento o de Unidad*

- (1) Proveerá a los evaluadores toda la información pertinente en el Departamento respecto a los investigadores a ser evaluados.
- (2) De no estar de acuerdo con el informe del Comité de Personal Departamental, podrá hacer llegar su recomendación independientemente al Decano.
- (3) Discutirá con el investigador la evaluación del Comité de Personal Departamental y la suya de ser ésta diferente a la del Comité y entregará copia de dichas evaluaciones al Investigador.

* Por unidades se entienden aquellas dependencias que no están constituidas en departamentos como el Laboratorio de Tecnología de Alimentos, la Planta Piloto de Ron, el Laboratorio Central Analítico y los Servicios Técnicos Auxiliares.

- (4) Tramitará las evaluaciones del Comité de Personal Departamental en la Oficina del Decano para que a su vez sean sometidas al Comité de Personal de la Estación Experimental Agrícola.
- (5) Referirá al Decano los informes finales de los investigadores evaluados.

Artículo 3 - COMITE DE PERSONAL DEPARTAMENTAL O UNIDAD

La composición del Comité de Personal Departamental será según se dispone en el Artículo 29, Sección 29.9 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico vigente.

Sección 3.1 Deberes del Comité

- (1) Se reunirá con los investigadores a ser evaluados durante el proceso.
- (2) Asignará peso a los criterios de evaluación de acuerdo a las metas e intereses departamentales y a las responsabilidades asignadas a cada investigador.
- (3) Realizará la evaluación de cada uno de los investigadores que deban ser evaluados.
- (4) Rendirá un informe de cada uno de los evaluados.
- (5) En el caso de que algunos de los evaluados sean candidatos para ascenso, rendirá un informe especial en el que recomienden o no dichos ascensos clasificando los recomendados positivamente en orden de prioridad. En la preparación de este informe se utilizarán las evaluaciones hechas a los investigadores en años posteriores al último ascenso concedido a dicho investigador si alguno.

- (6) En caso de que haya candidatos a permanencia entre los investigadores evaluados, se hará un informe adicional con recomendaciones específicas en cuanto a la concesión de permanencia a los fines de que pueda ser utilizado al tomar la decisión final del caso. En la preparación de este informe se utilizarán, y se incluirán con el mismo, evaluaciones anteriores de los candidatos a permanencia.
- (7) El Comité entregará copia de la evaluación al investigador evaluado.

Artículo 4. COMITÉ DE PERSONAL DE LA ESTACION EXPERIMENTAL AGRICOLA

La composición del Comité de Personal de la Estación será según se dispone en la Sección 28.4.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico vigente.

Sección 4.1 Deberes del Comité

- (1) En el desempeño de sus funciones de asesorar al Decano sobre nombramientos, ascensos, licencias, permanencias, traslados, bonificaciones y otras acciones de personal, estudiará y considerará todos aquellos documentos pertinentes obtenidos de la evaluación realizada a nivel departamental.
- (2) Preparará y rendirá al Decano los informes necesarios para cumplir con las disposiciones de la Sección 1. En el caso de ascensos, hará recomendaciones específicas sobre el orden de prioridad. En el caso de permanencias, hará recomendaciones específicas en cuanto a la concesión o denegación de éstas.

Artículo 5 - DECANO DEL COLEGIO DE CIENCIAS AGRICOLS

Sección 5.1 Daberes del Decano

- (1) Se asegurará de que las evaluaciones realizadas se usen con el propósito de estimular cambios en actitudes y conducta que propendan al mejoramiento de la labor del investigador.
- (2) Hará recomendaciones a la Junta Administrativa en relación a los casos de ascenso o permanencia.
- (3) Someterá a la Junta Administrativa los informes especiales sobre ascenso y permanencia de los Comités de Personal y del Director de Departamento si éste hiciera alguno. Además, someterá a la Junta los informes individuales de todos los candidatos a ascenso y/o permanencia.

CAPITULO III

CRITERIOS DE EVALUACION

El reglamento de la Universidad de Puerto Rico establece normas para ascensos en rangos académicos de su personal docente. Sin embargo, las disposiciones generales no son aplicables en su totalidad al personal docente de la Estación Experimental Agrícola debido a peculiaridades en el desempeño de sus funciones.

Por lo tanto, se prepararán instrumentos de evaluación lo más objetivos posibles, que ofrezcan un perfil de las cualidades y labores de los investigadores.

Estos criterios aquí expuestos no son de aplicación a todos los casos. El Comité de Personal Departamental o de Unidad identificará los criterios que apliquen en cada caso dependiendo de las circunstancias especiales del investigador evaluado.

Artículo 1 - CALIDAD DE LA INVESTIGACION

Sección 1.1 Dominio de la materia

- (1) Originador de proyectos
- (2) Calidad de los proyectos que origina
- (3) Liderato en los proyectos
 - (a) Proyectos a cargo desde su último ascenso
- (4) Habilidad para interpretar resultados correctamente
- (5) Disposición e interés para mejorarse profesionalmente

Sección 1.2 Habilidad para comunicarse

- (1) Conocimiento de los signos de duda o confusión de los colaboradores
- (2) Creación de un clima de confianza y respeto mutuo

Artículo 2 - ATRIBUTOS PERSONALES

Sección 2.1 Iniciativa

Sección 2.2 Relaciones humanas

Sección 2.3 Dedicación al trabajo

- (1) Cumplimiento cabal con el horario de trabajo
- (2) Asistencia a reuniones de departamentos o unidades

Sección 2.4 Confiabilidad

Sección 2.5 Adhesión a normas institucionales

Sección 2.6 Cooperación (visión interdisciplinaria)

Artículo 3 - TRABAJOS DE INVESTIGACION

Sección 3.1 Publicaciones

- (1) Libros
- (2) Capítulos de libros
- (3) Tesis y disertaciones

- (4) Conjuntos Tecnológicos y boletines
- (5) Publicaciones en revistas profesionales
- (6) Informes técnicos
- (7) Artículos en periódicos y revistas
- (8) Hojas divulgativas

Sección 3.2 Docencia

- (1) Participación en docencia graduada
 - (a) Preparación de prontuario
 - (b) Ofrecimiento de cursos
- (2) Consejería de tesis
- (3) Participación en comités de tesis
- (4) Participación en docencia subgraduada
 - (a) Preparación de prontuario
 - (b) Ofrecimiento de cursos
 - (c) Problemas especiales
 - (d) Prácticas de verano

Sección 3.3 Conferencias y charlas

- (1) Congresos, seminarios y simposios
- (2) Revistas universitarias públicas y privadas
- (3) Escuelas públicas y privadas
- (4) Agencias agrícolas estatales y federales
- (5) Organizaciones agrícolas privadas
- (6) Organizaciones cívicas, profesionales y otras

Sección 3.4 Obtención de fondos externos para el financiamiento de proyectos

Artículo 4 - PREPARACION Y MEJORAMIENTO PROFESIONAL

Sección 4.1 Estudios o grados que ha completado

Sección 4.2 Estudios formales

- (1) Conducentes a un grado académico superior
- (2) No conducentes a un grado y que evidencien su interés por mejorar su preparación académica

Sección 4.3 Viajes profesionales y culturales

Artículo 5 - CARGOS ADMINISTRATIVOS Y ENCOMIENDAS ESPECIALES

Sección 5.1 Cargos administrativos

Sección 5.2 Senado académico

- (1) Comités y juntas

Sección 5.3 Comités

- (1) Disponibilidad para trabajar en comités
- (2) Participación en comités
 - (a) Informes
 - (b) Asistencia a reuniones
 - (c) Participación activa en los trabajos

Artículo 6 - ASESORAMIENTO TECNICO A OTRAS AGENCIAS Y ENTIDADES

Sección 6.1 Colegios de Agrónomos y de Químicos y otros

Sección 6.2 Gobiernos federal y estatal

Sección 6.3 Servicios de Extensión Agrícola y otras dependencias
universitarias

Sección 6.4 Industria privada

Sección 6.5 Organismos internacionales (AID, FAO, IICA y otros)

Sección 6.6 Gobiernos extranjeros

Sección 6.7 Otros

Artículo 7 - RECONOCIMIENTOS Y HONORES RECIBIDOS

Sección 7.1 Entidades públicas y privadas

Sección 7.2 Gobiernos extranjeros