



Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
SENADO ACADEMICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 14-38

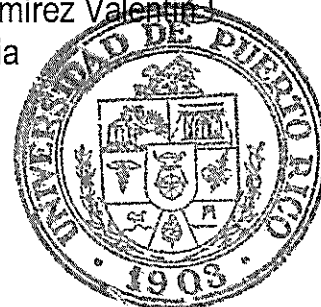
La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que en la reunión ordinaria celebrada en la sesión del martes, 20 de mayo de 2014 este organismo **RECIBIÓ el INFORME A LA JUNTA ADMINISTRATIVA SOBRE IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.**

Y para que así conste, expido y remito la presente certificación a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico a los veintidós días del mes de mayo del año dos mil catorce, en Mayagüez, Puerto Rico.

Judith Ramirez Valentin

Judith Ramirez Valentin

Secretaria



LPM



9 de mayo de 2014

Certificación número

14-38

Prof. Lucas N. Avilés Rodríguez
Rector Interino y Presidente
Junta Administrativa
Recinto Universitario de Mayagüez

*Recibido
20/mayo/2014
ML*

Jaime Seguel, Ph.D.
Decano Interino de Asuntos Académicos

INFORME A LA JUNTA ADMINISTRATIVA SOBRE IMPLANTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

En la reunión extraordinaria del Senado Académico (SA) del Recinto Universitario de Mayagüez (RUM), celebrada el 4 de febrero de 2014, se recibieron los informes relacionados con el "Nuevo Sistema de Evaluación del Personal Docente del Recinto Universitario de Mayagüez" (Nuevo Sistema). En la misma reunión se encomendó a la Junta Administrativa (JA) la elaboración de recomendaciones para el proceso de implantación del nuevo sistema. Estas recomendaciones serán consideradas por el Senado en una reunión aún por determinar, antes de que termine el presente semestre.

Esta encomienda fue referida al Decano Interino de Asuntos Académicos, quien suscribe este informe, por el presidente de la Junta Administrativa, Prof. Lucas N. Avilés Rodríguez.

Antecedentes

En el record de la reunión del SA del 4 de febrero de 2014, se identificaron dos intervenciones relacionadas a esta encomienda (ver Anejo 1). En la primera, el Senador Noel Artilés sugiere que:

- a) la OIIP simule (computacionalmente), los diferentes escenarios que resulten de fórmulas de equivalencia entre el sistema actual y el Nuevo Sistema.

En la segunda intervención identificada en el record, el Senador Antonio González plantea la conveniencia de que:

- b) el peso que se asigne a cada uno de los factores de Enseñanza, Investigación, y Servicios, no se base necesariamente en el número de créditos asignados a esas tareas, si no, sea más bien el resultado de un acuerdo entre el profesor y el director de su departamento.

El 5 de febrero de 2014, y en respuesta a una solicitud de este servidor, la Secretaría del SA recibió por correo electrónico, aclaraciones sobre estas expresiones y otros comentarios adicionales, de parte de los senadores Carlos Pabón, Raymond Knight, y Antonio González (ver Anejo 2). En ese intercambio se ratifica el punto b) y se expanden o añaden elementos al a). En particular, el Senador Carlos Pabón expone que:

- c) como cada sistema de evaluación tiene incisos particulares (de evaluación) y maneras distintas de asignar pesos relativos, es necesario intentar:
 - 1. aclarar si se puede transformar puntajes de un sistema a otro; o si eso es imposible,
 - 2. sugerir un método para atender los casos de docentes afectados por ambos sistemas.
- d) Definir ponderaciones para la labor de enseñanza para atender diferencias entre la enseñanza de cursos graduados y subgraduados, o ponderaciones basadas en el número de estudiantes en cada curso o en el número de créditos del curso. Pregunta, además, qué se hace con los funcionarios del SEA.

El Senador Raymond Knight por su parte, señala la necesidad de:

- e) Definir (en base al Nuevo Sistema) umbrales equivalentes a los que usa la JA para rechazar automáticamente o recomendar automáticamente a un candidato a ascenso o permanencia.

Sugerencias

El asunto planteado en el punto b) fue consultado con la Dra. Darnyd W Ortiz, ex Decana de Asuntos Académicos y miembro del Comité que elaboró el Nuevo Sistema, y con el Dr. Pedro Vásquez quien, en calidad de Senador Académico del RUM, participó activamente en varias instancias de discusión del Nuevo Sistema. De acuerdo a la doctora Ortiz y el doctor Vásquez, el asunto planteado por el Senador Antonio González está ya incorporado en el Apéndice K, Sección B, pagina 21, titulada: Pesos Relativos de los Componentes¹. El párrafo pertinente lee:

¹ Disponible en

<http://www.uprm.edu/evaluaciondocente/docs/2012/ANEJOS/anejoK.pdf>

“Los pesos que tienen las áreas de labor docente en la evaluación total varían en función de los programas de trabajo docente aprobados oficialmente en común acuerdo entre el profesor y su supervisor inmediato.”

En reunión de la Junta Administrativa del día jueves, 27 de marzo de 2014, algunos de sus miembros manifestaron dudas sobre si el texto se refería al actual “común acuerdo” que iguala pesos a créditos, o a una negociación que permita considerar créditos y pesos independientemente, y se pidió hacer explícita esta independencia. A estos efectos se propone sustituir el párrafo anterior por el siguiente:

“Los pesos que tienen las áreas de labor docente en la evaluación total varían en función de los programas de trabajo docente aprobados oficialmente en común acuerdo entre el profesor y su supervisor inmediato. Estos pesos son el producto de un acuerdo entre el profesor y el director de su departamento o su supervisor inmediato, y no se basan necesariamente en la distribución de créditos de las tareas asignadas al profesor en su programa de trabajo.”

A los efectos de documentar este acuerdo, la Junta Administrativa pidió rediseñar el formulario “Programa de Trabajo para el Personal Docente Dedicado a la Enseñanza e Investigación”. Dicho formulario se establece en la Certificación 01-02-445 de la Junta de Administrativa del RUM emitida el 21 de noviembre de 2002. A los efectos de incorporar el acuerdo antes mencionado, se propone modificar el formulario insertando una fila entre el primer párrafo con la información general y la primera tabla del formulario actual. Más precisamente, entre la línea que lee: “Nombre... Grado-Rango... Seguro Social” y la tabla titulada “I. Enseñanza”. En esa nueva fila se registrarían los pesos acordados por el profesor y su director.

En el Apéndice K se especifican también los límites generales que enmarcan el acuerdo entre el profesor y su director de departamento:

“Hay unos parámetros que delimitan esta asignación de pesos. Primero, todo docente deberá ser evaluado en el área de docencia general, la cual tiene un peso fijo de 20%. Además, el docente deberá ser evaluado en un mínimo de dos áreas adicionales para completar el 80% restante. El peso mínimo que tendrá un área será de 10%. El docente será evaluado en todos los componentes del área correspondiente. En el área de Investigación y/o Labor Creativa, el docente podrá ser evaluado en investigación, en labor creativa o en ambos. El peso del área será el establecido entre el docente y su supervisor según señalado anteriormente. En el caso en que el docente se evalúe en ambas, la puntuación final será el promedio de la suma de los porcentajes de ambas áreas.”

Esta disposición, junto a la aclaración antes propuesta, parece ser lo suficientemente general para responder también lo que se plantea en el punto d).

Los procedimientos para evaluar funcionarios del SEA están también especificados en el mismo Anejo.

Por otra parte, los puntos a), c) y e) buscan el establecimiento de una equivalencia entre el sistema actual y el Nuevo Sistema. Dicha equivalencia no es simple de establecer, tanto por el hecho de que los sistemas responden a filosofías de diseño distintas, como por la existencia de posibles negociaciones en los pesos de los componentes. Este último elemento dificulta también el diseño de simulaciones para comparar resultados de evaluaciones con uno y otro sistema (ver informe adjunto de la Senadora Mercedes Ferrer). Por lo tanto, la respuesta a lo planteado en c) 1. es que, aunque producir tablas de equivalencia sea posible, cualquier equivalencia entre los sistemas sería discutible. En consecuencia, no se recomienda producir tablas de equivalencia entre los sistemas. En respuesta a c) 2. se sugiere que, en casos de duda, se evalúe al docente con ambos sistemas. Esto último sólo aplicaría a docentes que ya tengan evaluaciones con el sistema actual.

Dos alternativas de transición fueron mencionadas en la reunión del Senado Académico del 4 de febrero de 2014. Estas son:

- 1) Los docentes que comenzaron el proceso de evaluación y promoción bajo el sistema actual, sigan siendo evaluados con ese sistema, hasta alcanzar el rango de catedrático.
- 2) El Nuevo Sistema se aplica por igual a todos los docentes, a partir de la fecha de implantación del mismo.

Si se adopta la opción 1), durante un periodo de tiempo, los Comités de Personal y la Junta Administrativa, deben decidir los órdenes de precedencia que corresponda entre docentes evaluados con sistemas distintos.

Si, en cambio, se adopta la opción 2), habrá por un periodo de tiempo, un grupo de docentes que estarían siendo evaluados con ambos sistemas. Probablemente, un porcentaje alto de estos grupos de docentes tendrían la misma cantidad de evaluaciones en uno y otro sistema.

La Junta Administrativa recomienda que se adopte la siguiente variante a la opción 1) “que los docentes que comenzaron el proceso de evaluación y promoción bajo el sistema actual, sigan siendo evaluados con este sistema hasta completar el próximo rango. En caso de docentes que estén siendo evaluados en el sistema actual para ascenso en rango y permanencia, se utilizará el sistema actual hasta que se hayan completado ambos procesos.”

Finalmente, respecto del puntaje mínimo de cuatro puntos, que obliga por certificación al comité de personal a recomendar al docente, se propone que este se reemplace por el 80% del puntaje total en el Nuevo Sistema.

Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez

Programa de Trabajo para el Personal Docente Dedicado a la Enseñanza e Investigación

Facultad _____ Departamento: _____

Año Académico: _____ Período o Semestre: _____ Original: _____ Oficina: _____
Enmienda: _____ Telefono: _____

Nombre: _____ Grado-Rango: _____ Seguro Social: _____

I. Enseñanza: Incluye todo curso que está dictando durante el período, ya sea Tarea Regular (TR), Compensación Adicional (CA) o Ad-Honorem (AH).

| Codificación y número de curso | Sección | Tipo de Tarea | Crédito Curso | Créditos al Profesor | | Estudiantes Matriculados | | Salón | Horario Ej. LWV 7:30-8:20 AM |
|--------------------------------|---------|---------------|---------------|----------------------|-------------|--------------------------|-------------|----------|---------------------------------|
| | | | | Conferencia | Lab.- Otros | Conferencia | Lab.- Otros | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | Subtotal | |
| | | | | | | | | Total | |

Tipo Tarea: TR = Tarea regular (clase, inv. ó adm.)
CA = Compensación Adicional
AH = Ad-Honorem
PI = Práctica Intramural

II. Hora de Oficina: Atender estudiantes y proveer consejería profesional o académica en periodos lectivos del departamento no menor de 1/2 hora de duración. 6 horas oficina si tarea total de enseñanza es 12 créditos o más y 50% de las horas contacto (mínimo 1 hora) si tarea total de enseñanza es menor de 12 créditos.

| Día | Horario | Total |
|-----------|---------|-------|
| Lunes | | |
| Miércoles | | |
| Viernes | | |

| Día | Horario | Total |
|--------------------------------|---------|-------|
| Martes | | |
| Jueves | | |
| Sábado-Si tiene curso Sabatino | | |

III. Investigación: Someta copia de parte de la propuesta donde indica período y compromiso establecido. Indicar procedencia de fondos (UPR ó externo).

| Título: Adjuntar hoja de solicitud de labor de investigación de cada proyecto e informe de progreso si es continuación. | Salón | Tipo Tarea | Créditos |
|---|-------|------------|----------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | Total |

Si la tarea incluye descarga y compensación adicional favor indicarlo y presentar evidencia.

IV. Administrativo

| Cargo que ocupa: Sólo incluya aquí tareas que conllevan un horario regular y que acumulan vacaciones en el puesto. | Tipo Tarea | Créditos |
|--|------------|----------|
| | TR | |
| | | Total |

V. Otras actividades (Comité Departamental, Decanato, Senado, Junta Adm., tarea de coordinación, dirigir uso de instalaciones, conferencia, asesoramiento, etc. Incluir hoja de solicitud de efectuar tareas especiales (con descripción de funciones), si conlleva descarga académica o compensación adicional con créditos.

| Actividad: Incluir informe de progreso si es continuación de actividades realizadas anteriormente. | Tipo Tarea | Créditos |
|--|------------|----------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | Total |

CERTIFICO que el Programa Docente aquí descrito rige mi actividad semanal durante el presente semestre.

Profesor/a: _____ Fecha: _____ Director/a: _____ Fecha: _____

Decano/a Facultad: _____ Fecha: _____ Decano/a Asuntos Académicos: _____ Fecha: _____

29 de abril de 2014

Dr. Jaime Seguel
Decano Interino de Asuntos Académicos
RUM



Prof. Mercedes Ferrer
Especialista en Reingeniería de Procesos
Oficina de Investigación Institucional

Posibilidad de crear un modelo de equivalencia entre el sistema de evaluación docente actual y el sistema propuesto por el CIEPD: Situación actual, limitaciones y alternativas para crear el modelo de equivalencia

El sistema actual consiste en varios módulos de evaluación para los cuales no existen rúbricas definidas ni uniformes a través del RUM, lo que dificulta el comparar ejecutorias a nivel de recinto ya que, aun cuando los módulos son los mismos, los criterios de evaluación que utilizan los comités de personal a nivel de unidades, son distintos.

Hace algunos años, a petición de la JA, se realizó un estudio que demostró estadísticamente estas diferencias, lo que derivó en el desarrollo y aplicación un nuevo método a nivel de JA el cual permite hacer un ajuste para la asignación del "ranking" institucional, según la facultad a la cual pertenece el evaluado. El método que se utiliza actualmente se fundamentó en el análisis de años de datos de docentes evaluados en cada facultad, lo que permitió definir con bastante claridad las diferencias esenciales entre los criterios de evaluación utilizados en de los comités de personal, según la facultad de procedencia. Esta metodología entrará automáticamente en desuso una vez se comience a utilizar el nuevo sistema de evaluación docente.

El nuevo sistema de evaluación, aunque usa una escala diferente, es similar al actual en su estructura ya que se compone de módulos de docencia general, enseñanza, investigación o labor creativa y servicio institucional, lo que haría aparente la posibilidad de una equivalencia. Sin embargo, este nuevo método incorpora un elemento no contemplado de ninguna forma en el método actual: **La Negociación**. Este nuevo sistema abre un espacio de negociación entre el director y el profesor en cuanto a la distribución de pesos entre los módulos que se utilicen para la evaluación (mínimo de tres módulos, según propuesto). Este es un elemento discrecional y, por lo tanto, imposible de integrar en cualquier modelo de equivalencia con la información que tenemos actualmente, ya que no existe forma de predecir cómo se va a utilizar una vez implantado el nuevo sistema.

Aparte del elemento de negociación, el nuevo sistema establece pesos predeterminados, elementos nuevos y criterios mucho más específicos en varios renglones. Estas diferencias son bastante evidentes en los módulos de *Enseñanza* e *Investigación* propuestos. Es posible que algunos de los comités de personal ya integren, de manera directa o indirecta, un sistema de pesos y criterios en las evaluaciones

de sus docentes pero actualmente se aplican de forma distinta, lo que se evidencia en las curvas por Facultad que se desarrollaron para la asignación del "ranking" en la JA. Al aplicar los pesos y criterios uniformes, según definidos en el nuevo sistema, existe la posibilidad de que se alteren los puntos de referencia que se han desarrollado en los comités de personal a través de los años. Además, en algunos casos deberán desarrollar métodos o instrumentos que les permita medir criterios que son completamente nuevos bajo este nuevo sistema. Dados que se ha demostrado que los comités de personal evalúan de forma distinta, es de esperarse que los ajustes sean distintos en cada facultad/departamento, por lo que no es posible desarrollar un modelo único de equivalencia entre los dos sistemas con la información disponible en este momento.

Para lograr un modelo de equivalencia entre ambos sistemas de evaluación sería necesario diseñar cuidadosamente un experimento en el cual deberían participar los comités de personal de cada departamento. Como parte de ese experimento, los comités tendrían que revisar varios casos "viejos" cuidadosamente seleccionados, previamente evaluados y adjudicados bajo el sistema actual, y reevaluarlos bajo el sistema nuevo. Los comités deberán también completar un cuestionario relacionado con la experiencia y las decisiones que haya sido necesario tomar durante el proceso. Con estos resultados se podrían crear escenarios que permitan simular el efecto del componente de *Negociación* y llegar a una conclusión con respecto al resultado final de la evaluación del docente bajo el sistema nuevo. No me es posible en este momento determinar el número de casos que cada comité deberá reevaluar, pero si es un hecho que será distinto para cada unidad.

Este ejercicio experimental representa una carga adicional significativa de trabajo para los comités de personal, que ya están bastante comprometidos, *sin embargo representa a su vez una oportunidad de adiestrarse y calibrarse en el nuevo sistema de evaluación antes de aplicarlo a nuevos evaluados*

Una segunda alternativa sería que durante los próximos dos años, los comités de personal evalúen a cada uno de los aspirantes por ambos métodos. Sin embargo, bajo esta alternativa existe la posibilidad de que confrontemos un problema importante del efecto de la re calibración de los comités de personal, debido a la influencia que tendrá el nuevo sistema de evaluación sobre su criterio. Esto lo que significa es que, una vez los comités de personal estén expuestos al sistema propuesto, sus puntos de referencia se irán ajustando a través del tiempo y no habrá forma de garantizar que al regresar a evaluar casos bajo el sistema vigente hoy, las evaluaciones sean comparables con las evaluaciones hechas bajo ese mismo sistema pero en un momento anterior a la exposición a los nuevos estándares.