



SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 21322  
RIO PIEDRAS, P. R. 00931

CERTIFICACIÓN NÚM. 60  
AÑO 1989-90

Yo, RAMÓN ARROYO CARRIÓN, Secretario del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en la segunda sesión de su reunión extraordinaria del 30 de noviembre de 1989, celebrada el 8 de febrero de 1990, continuó considerando el Informe sobre los Criterios de Evaluación del Personal Docente: La Sección 49.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y los Capítulos IV, V y VI de la Certificación Núm. 30\*, 1985-86 del Senado Académico del Recinto de Río Piedras.

Que luego de una amplia discusión y análisis de dicho Informe, el Senado aprobó el mismo en su totalidad, según enmendado, el cual se hace formar parte de esta Certificación.

Acordó, también, que el contenido de este Informe y lo aprobado mediante la Certificación Núm. 30\* de este Senado, Año 1985-86, que es su primera parte, se unirán en un sólo documento y serán estos criterios las normas a regir en la evaluación del personal docente en el Recinto de Río Piedras, a partir de la emisión de esta certificación.

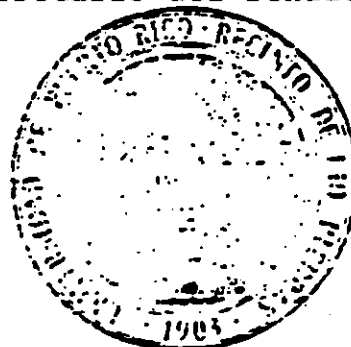
Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los nueve días del mes de febrero de 1990.

*Ramón Arroyo Carrión*  
Ramón Arroyo Carrión  
Secretario del Senado

cbcf

VO. BO.

*Juan R. Fernández*  
Juan R. Fernández  
RECTOR





SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 21322  
RIO PIEDRAS, P. R. 00951



**CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE  
DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS**





SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 21322  
RIO PIEDRAS, P. R. 00931

.....

PARTE I

.....

APROBADO POR:

SENADO ACADÉMICO  
REUNIÓN ORDINARIA - 24 DE OCTUBRE DE 1985



SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 01122  
RIO PIEDRAS, P. R. 00981

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Índice de Capítulos

(Bosquejo de trabajo aprobado por el Senado en su sesión celebrada el 24 de octubre de 1985)

- I. Objetivos de los procesos de evaluación en general
- II. Función de las normas del Senado Académico
- III. Principios rectores consustanciales a la evaluación en la Academia
- IV. Fuente normativa y enumeración de los criterios
  1. Fuente normativa para determinarlos:  
Reglamento General y Ley de la Universidad
  2. Enumeración de los criterios: Sección 49.3 del Reglamento General
- V. Justificación académica de cada criterio
- VI. Procedimiento para evaluar el grado en que un profesor ha cumplido con los criterios:
  - A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad
  - B. Aspectos:
    - a) quién determina
    - b) cómo se determinan
    - c) cuándo se determinan
    - d) dónde se determinan
  - C. La comunicación recíproca entre los evaluadores y el evaluado

Texto de los Capítulos I, II y III de los Criterios para la Evaluación del Personal Docente, según aprobados por el Senado Académico en su sesión celebrada el 24 de octubre de 1985

### **I. OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN EN GENERAL**

Debe entenderse que en nuestra Universidad todo proceso de evaluación debe ir dirigido al logro de los siguientes objetivos:

1. Lograr el cumplimiento de la misión de la Universidad, según expuesta en la Ley de la Universidad.
2. Promover la calidad en la docencia, en la investigación y en las labores creativas, así como contribuir al desarrollo profesional del personal docente, mediante la identificación de sus virtudes y de sus deficiencias en el proceso docente, con el propósito de corregir éstas y fortalecer aquéllas. Se entiende por proceso docente, toda labor educativa, investigativa o creativa.
3. Garantizar el respeto al principio de mérito.
4. Promover el incremento en los niveles de excelencia académica, tanto a nivel individual como a nivel institucional.

### **II. FUNCIÓN DE LAS NORMAS DEL SENADO ACADÉMICO**

Las siguientes normas tienen el propósito de proveer una guía general, respecto al significado de cada uno de los criterios reglamentarios que se utilizan en las distintas Facultades para la evaluación del personal docente.

Tienen, además, el objetivo de proveer uniformidad en los procedimientos de evaluación que se siguen en el Recinto, de modo que la determinación sobre el cumplimiento de dichos criterios se realice de forma equitativa y garantizándose el principio del trato igual.

Es objetivo, asimismo, el promover la necesaria flexibilidad de manera que cada unidad docente pueda disponer, mediante reglamentos no incompatibles con éste, aquellos procedimientos e instrumentos de evaluación que hagan factible la más justa evaluación de sus miembros, tomando en consideración las características peculiares de la tarea docente en la unidad concernida. Estos instrumentos y procedimientos se aprobarán por la Facultad.

### **III. PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACIÓN EN LA ACADEMIA**

#### **1. Los criterios de evaluación deberán divulgarse**

En cada Facultad deberá implantarse un programa de orientación en torno al proceso de evaluación en el cual se discutan los principios, procedimientos y objetivos de dicho proceso, tanto en relación con el personal docente y como de la Institución a la cual servimos. Es justo y conveniente que los candidatos a evaluación conozcan de antemano lo que se espera de ellos en la gestión docente y los criterios y procedimientos que se utilizarán para evaluarlos. El liderazgo académico a cargo de la orientación pondrá al evaluado en conocimiento de las necesidades, funciones y proyecciones del Departamento y de la Facultad dentro del contexto del presente y del futuro de la Institución.

2. Los pares habrán de realizar la evaluación

a) Sentido de este principio

La propia naturaleza de la Universidad como institución dedicada a la transmisión del saber, a la investigación de excelencia y a la promoción de la labor creativa, requiere que quienes estén fundamentalmente a cargo de reconocer el mérito de la labor docente sean, a su vez, académicos de excelencia, cuya tarea principal sea la docente y que dominen los campos del saber en que se desempeña el evaluado. El principio de la evaluación por los pares, sobre todo en lo que respecta al dominio de la materia y a su dedicación a la vida institucional, aparte de encarnar un valor de toda comunidad democrática, se fundamenta en que son los compañeros claustrales inmediatos del candidato los que mejor capacitados están para evaluarlo. Ello se basa en su contacto diario con el evaluado, y en que se trata de colegas dedicados a la enseñanza e investigación de la misma disciplina. De ahí la gran importancia que tiene la evaluación a nivel de Departamento o de las unidades primarias, ya que de esta manera se contribuye a promover los mejores intereses académicos mediante el reconocimiento del derecho de grupos especializados de profesores a tener su propia esfera de determinación.

En armonía con este principio, la evaluación realizada en los Departamentos, en la medida en que ésta se fundamente en el conocimiento especializado, debe gozar de mayor peso que la efectuada por los Comités de Facultad.

- b) La participación en el Comité de Personal de los profesores objeto de evaluación en casos de ascenso en rango

Debido a la naturaleza y objetivos del proceso de evaluación, los evaluadores no podrán ser candidatos a evaluación, excepto cuando su participación como integrantes del Comité sea indispensable para que éste quede constituido. Aún en tal caso, el claustral evaluado se abstendrá de participar como evaluador en el proceso de adjudicación de su propio caso y en el de otros profesores que estén en igual categoría. El proceso de evaluación por los pares exige una ponderación objetiva de los méritos del candidato. Por ello, no es justo ni lógico que el propio candidato pertenezca al Comité. Tal participación priva a otro compañero claustral de su oportunidad de aportar en un proceso vital para el desarrollo profesoral y para el cumplimiento de los objetivos de la Universidad. Además, dado que el procedimiento de evaluación envuelve una comunicación recíproca entre los evaluadores y el evaluado, su pertenencia al Comité podría impedir el cumplimiento adecuado de



este requisito básico. Finalmente, los procedimientos de evaluación deben estar libres de conflictos de interés.

c) **La selección de los miembros de los Comités Evaluadores**

Los Comités de Personal tienen res insabildades para con los evaluados, el Departamento, la Facultad, los estudiantes y los organismos administrativos que consideran los ascensos. El cumplimiento de estas responsabilidades requiere que los Departamentos y la Facultad elijan a las personas más idóneas para esta labor; personas de experiencia, capaces de hacer juicios ponderados y objetivos y de sostenerlos con firmeza y espíritu de ecuanimidad.

3. **Regirá el principio de mérito**

El reconocimiento al mérito es uno de los propósitos fundamentales de los procesos de evaluación y, sobre todo, de los de ascenso. Los ascensos en rango no deben otorgarse en consideración ni a la antigüedad ni a la necesidad de proveer un aumento en el salario. La excelencia en la realización de la labor académica, debe ser el único norte que oriente los criterios evaluativos de todos los participantes en los proceso de evaluación en la academia. De los aumentos salariales se deben encargar otras reglamentaciones orientadas hacia ese propósito específico y, por lo tanto, fundamentadas en criterios

diferentes a los que deben prevalecer en los casos de ascensos.

4. Los procesos de evaluación son procesos educativos

El verdadero desarrollo de la excelencia académica —fin al cual responden en gran medida los procesos de evaluación— no puede lograrse si no existe una vida institucional ágil, creadora, estimulante y crítica en todos los niveles de la Universidad. Las Facultades tienen la responsabilidad de velar porque en ellas se logre lo anterior, propulsando seminarios, talleres y otras actividades, encaminadas al mejoramiento profesional de sus profesores, sobre todo, de los que se inician en la labor docente e investigativa. Las Facultades y sus Departamentos, deben constituirse en foros adecuados para la discusión académica de altura, donde se depure el resultado de las investigaciones y se pulan los pensamientos o hallazgos que han de ser divulgados a la comunidad. De esta forma, el proceso de evaluación será parte consustancial del desarrollo de la vocación universitaria de los profesores.

Para poder poner en práctica este principio se requiere, además, que se instituyan los procedimientos necesarios para que los profesores que se inician en la docencia mejoren sus destrezas educativas e investigativas. Debe institucionalizarse el diálogo entre los evaluadores y el evaluado. El profesor evaluado debe concebirse a sí mismo, no como un ente pasivo en el proceso,

sino como un partícipe activo del mismo, lo cual pre-  
supone, a su vez, el reconocimiento de que son los cri-  
terios de excelencia los que deben orientar su labor  
académica y que a base de ellos deberá autoevaluarse y  
contribuir, además, al mejoramiento profesional de sus  
colegas. En este sentido, la participación activa en los  
procesos de evaluación es no sólo un derecho, sino un  
deber inherente a su condición de miembro de la unidad  
institucional en la cual se desempeña.

**5. La evaluación ha de ser continua**

Los procesos de evaluación tienen entre sus objeti-  
vos primarios el continuo mejoramiento en el desarrollo  
académico y profesional del claustro. Por ello, estos  
procesos no deben visualizarse como sucesos aislados que  
se inician y terminan en aquellos momentos que especifica  
la reglamentación aplicable ni deben detenerse los mismos  
por el mero hecho de que un claustral haya alcanzado el  
rango máximo en la escala de ascensos. La evaluación de  
un profesor debe ser un proceso continuo, que refleje el  
desarrollo de su tarea docente durante todo el período  
desde su último ascenso.

**6. En la determinación de la excelencia académica, preva-**  
**lecerá el factor de la calidad sobre el de la cantidad**

En la evaluación el criterio determinante será la  
calidad de la labor realizada. Los trabajos que por su  
naturaleza requieran mayor esfuerzo intelectual, deberán  
recibir mayor reconocimiento. Los evaluadores deberán

emitir juicios cualitativos más allá de la mera cuantificación de los haberes. De considerarlo necesario, el Comité de Evaluación recurrirá al asesoramiento de expertos.

**7. Se proveerá para la participación de los estudiantes**

La comunicación recíproca entre el estudiante y el profesor dentro del proceso evaluativo, le provee a éste la oportunidad de mejorar su eficiencia como educador. A su vez, la participación responsable del estudiante en el proceso de evaluación constituye una instancia significativa en su desarrollo intelectual, así como en la formación de su personalidad. Los estudiantes son los que más directamente reciben el impacto, tanto positivo como negativo, del proceso educativo. Por lo tanto, son una fuente indispensable de información sobre algunos aspectos de la docencia que no son de fácil acceso para los pares. Es imprescindible que esos aspectos se evalúen si se quiere promover la excelencia en la educación. Entre éstos se incluyen: comunicar adecuadamente los conocimientos que posee, estar atento a que la materia de estudio sea captada adecuadamente por sus estudiantes, contribuir a que éstos desarrollen un pensamiento crítico e independiente, mantener relaciones efectivas de comunicación con sus estudiantes y cumplir con los demás deberes inherentes a la docencia.

Por consiguiente, deberán crearse los mecanismos que promuevan y encaucen la participación eficaz de los estudiantes en el proceso evaluativo.



SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADEMICO  
APARTADO 21327  
RIO PIEDRAS, P. R. 00931

.....

PARTE II

.....

APROBADO POR:

SENADO ACADÉMICO  
REUNIÓN EXTRAORDINARIA  
30 DE NOVIEMBRE DE 1989 - 8 DE FEBRERO DE 1990



SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 3322  
RIO PIEDRAS, P. R. 00931

**INFORME SOBRE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL  
DOCENTE: LA SECCIÓN 49.3 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO Y LOS CAPÍTULOS IV, V Y VI DE  
LA CERTIFICACIÓN NÚM. 30\*, 1985-86 DEL SENADO ACADÉMICO  
DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

**I. INTRODUCCIÓN**

Uno de los puntos más destacados en la agenda de trabajo del Comité de Asuntos Claustrales del Senado Académico ha sido la elaboración de normas y criterios de evaluación para la otorgación de permanencia y ascensos en rango al personal docente en el Recinto.

Los continuos esfuerzos para cumplir con esta tarea quedan claramente evidenciados en el Informe final de los trabajos del Comité, correspondiente a los años 1977 a 1979, donde se describen diversos planes puestos en marcha para atender el problema. De hecho, en este documento se menciona a un "Comité anterior" (1974-1977) en cuya lista de asuntos pendientes se destacaban, entre otros temas, el interés por formular normas para la contratación y evaluación de profesores, la elaboración de un plan de reclutamiento de investigadores, aspectos salariales, compensaciones adicionales y beneficios marginales.

Por otro lado, la urgencia de esta tarea llevó al entonces Decanato de Estudios en octubre de 1974 a crear una comisión, integrada por 14 claustrales de varias facultades, para estudiar los procedimientos vigentes en la evaluación de profesores con

**Informe sobre los Criterios de Evaluación  
del Personal Docente...**

**Página #2**

finés de permanencia y promoción en rango y hacer las recomendaciones pertinentes. Los esfuerzos de este grupo se recogen en el Informe de la Comisión del Recinto de Río Piedras sobre normas y criterios de evaluación de profesores, remitido al claustro para discusión el 31 de marzo de 1975, mediante la Carta Circular #75-10. En la reunión ordinaria del Senado Académico, celebrada el 31 de enero de 1978, este documento fue referido al Comité de Asuntos Claustrales para su estudio, según consta en la Certificación # 37, 1977-78.

El Comité que, como indicamos, venía ocupándose del asunto, designó un subcomité encargado de elaborar un amplio plan orientado a revisar los reglamentos y prácticas vigentes y diseñar nuevas normas y criterios de evaluación. En noviembre (1978) se rindió al Senado el Informe sobre criterios de evaluación de personal docente: normas, procedimientos y criterios conducentes a permanencia, ascensos y distinciones. Durante el segundo semestre, 1978-79, hubo una amplia discusión de este Informe y, entre otras medidas, se constituyó un Comité Especial para que introdujera cambios fundamentales, "tanto en los aspectos filosóficos como procesales", a las normas que regían los ascensos del personal docente en el Recinto. A pesar del "detallado escrutinio" y de la intensa discusión, no se aprobó un documento final. A partir de mayo (1979) los esfuerzos se concentraron en la consideración del proyecto de Reglamento General enviado por el Consejo de Educación Superior.

Del análisis de los documentos mencionados, vale la pena destacar varios aspectos o tópicos que nos parecen relevantes

**Informe sobre los Criterios de Evaluación  
del Personal Docente...**  
Página #3

e importantes como marco de referencia al Informe que presentamos a ustedes: (1) el enorme esfuerzo dirigido a recopilar información sobre las normas y prácticas prevalecientes en el Recinto respecto a reclutamiento, ascensos y permanencia; (2) el empeño en diseñar un plan integral de trabajo que abarcara éstos y otros asuntos relacionados con la gestión docente y no trabajar con problemas o aspectos aislados; (3) la idea de elaborar un **Manual de normas y procedimientos del personal docente**; (4) la necesidad de hacer cambios fundamentales, de carácter filosófico y procesal, en las normas de evaluación aplicables a dicho personal, y (5) la discusión sobre si los ascensos en rango debían o no estar vinculados a aumentos en salario. La Certificación #54, 1978-79, del Senado Académico sintetiza los esfuerzos que intentamos resumir en esta **Introducción**.

El examen de actas y documentos posteriores a 1979 permitió corroborar los repetidos afanes del Comité de Asuntos Claustrales por completar su tarea y, en especial, por dotar al Recinto de normas y criterios de evaluación para ascensos y permanencias docentes. La aprobación de la Certificación #30\* por el Senado Académico el 24 de octubre de 1985 es parte de estos esfuerzos.

Como se desprende de esta Certificación, el Senado discutió y adoptó un bosquejo de trabajo titulado **Criterios para la evaluación del personal docente** compuesto de 6 capítulos o secciones y varios incisos. El texto de las primeras tres secciones referente a:



**Informe sobre los Criterios de Evaluación  
del Personal Docente...**

**Página #4**

- I. Objetivos de los procesos de evaluación
- II. Función de las normas del Senado Académico y
- III. Principios rectores consustanciales a la evaluación en la Academia;

se recoge en dicho documento. Los capítulos restantes y sus respectivos incisos quedaron pendientes de elaboración; a saber:

- IV. Fuente normativa y enumeración de criterios
  - 1. Fuente normativa para determinarlos:  
Reglamento General y Ley de la Universidad
  - 2. Enumeración de los criterios: Sección 49.3 del  
Reglamento General
- V. Justificación de cada criterio
- VI. Procedimiento para evaluar el grado en que un profesor ha cumplido con los criterios
  - A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad
  - B. Aspectos:<sup>1</sup>
    - a) quién determina
    - b) cómo se determinan
    - c) cuándo se determinan
    - d) dónde se determinan
  - C. La comunicación recíproca entre los evaluadores y el evaluado

---

<sup>1</sup>Con respecto a este inciso, el Comité no lo encontró muy claro al momento de desarrollarlo, pero decidió acogerlo tal y como estaba redactado por haber sido aprobado de esa forma por este Cuerpo, mediante su Certificación #30\*.

Desde ese momento, el Comité de Asuntos Claustrales comenzó a trabajar en el examen de las fuentes normativas relativas al personal docente y, en particular, en el análisis y justificación académica de los criterios que aparecen enumerados en la Sección 49.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Uno de los primeros pasos para llevar a cabo esta labor fue asignarle la definición y redacción de un texto de cada criterio, con sus respectivos indicadores, a uno o varios miembros del grupo. Los textos presentados fueron discutidos, enmendados y finalmente aprobados por el pleno del Comité. Otro paso importante fue solicitarle a cada unidad (facultad o escuela) copia de su planilla o instrumento de evaluación para conocer sus normas y prácticas. El análisis reveló la existencia de diversos tipos de planilla y diferentes énfasis e interpretaciones en los criterios de evaluación, particularmente en lo referente a ascensos en rango. Reflejó, además, grandes disparidades en el uso de indicadores para calificar y cuantificar el cumplimiento con dichos criterios.

El 13 de abril de 1989, se designó un subcomité de redacción, integrado por los senadores Rafael Arce, Luis Muñoz Argüelles, Carmen I. Raffucci y Eneida Vázquez, encargado de preparar un borrador de informe. La Presidenta del Comité, senadora Marirosa Nazario, colaboró estrechamente con el subcomité. La senadora Carmen I. Raffucci coordinó los trabajos de este grupo. El borrador sometido fue discutido, enmendado y finalmente aprobado

por el Comité en pleno el 14 de septiembre de 1989. El Informe que hoy traemos a ustedes recoge los esfuerzos realizados durante los pasados cuatro años.

Con esta Introducción, queremos destacar la labor de muchos años y de muchos compañeros empeñados en definir una política institucional de evaluación del personal docente en el Recinto. Nuestro trabajo es parte de esos esfuerzos y no pretende agotar el tema. Esperamos que constituya un paso significativo, ayude a replantearnos problemas a la luz de experiencias recientes y a continuar con una discusión que compete al Senado Académico, pero que, ante todo, debe darse en las facultades o escuelas.

## **II. PROPÓSITO DE ESTE INFORME**

El propósito específico de este Informe es completar los capítulos IV, V y VI del plan de trabajo aprobado por el Senado Académico en octubre de 1985, de acuerdo con la Certificación #30\*. Para facilitar la discusión del documento conviene establecer y aclarar los siguientes puntos o aspectos:

**PRIMERO:** Al efectuar esta tarea, el Comité de Asuntos Claustrales no examinó ni reevaluó los objetivos y principios consignados en los capítulos I, II y III del documento. Tampoco evaluó el impacto o cumplimiento (vigencia) de éstos en las distintas facultades y escuelas del Recinto.

**SEGUNDO:** De las discusiones del grupo se desprende que hay consenso en cuanto a los objetivos y a la finalidad de los procesos de evaluación esbozados en el capítulo I y en que la función primordial de las normas adoptadas por el Senado es

proveer "una guía general" a las unidades para la evaluación del personal docente. Coincidimos con la necesidad de promover uniformidad en los procedimientos de evaluación en el Recinto en busca de mayor equidad, justicia y trato igual, pero garantizando la flexibilidad necesaria que permita a cada facultad o escuela diseñar e implantar instrumentos o mecanismos de evaluación cónsonos con sus peculiaridades o particularidades, que les permitan calibrar adecuadamente la calidad de la docencia según sus ofrecimientos. Insistimos en que todo instrumento, planilla o mecanismo de evaluación, y las razones que los sustentan, sean ponderados y aprobados en cada facultad, escuela o programa.

**TERCERO:** El Comité consigna los siete principios rectores consustanciales a la evaluación recogidos en el acápite tercero (III) de la Certificación #30\*, a saber: (1) los criterios de evaluación deben divulgarse; (2) los pares habrán de realizar la evaluación; (3) regirá el principio del mérito; (4) los procesos de evaluación son procesos educativos; (5) la evaluación ha de ser continua; (6) en la determinación de la experiencia académica, prevalecerá el factor calidad sobre el de cantidad y (7) se proveerá para la participación de los estudiantes.<sup>2</sup>

**CUARTO:** Se acordó por unanimidad que, como parte importante del fin educativo que rige la evaluación de la docencia, todo

---

<sup>2</sup>El compromiso con la participación estudiantil en la evaluación de la tarea docente queda confirmado en la Certificación #47, 1967-88, del Senado Académico. Ver también la Certificación #21, 1987-88 de la Junta Universitaria.

resultado o informe generado en dicho proceso, que pase a formar parte del expediente profesional del evaluado, debe discutirse en primera instancia y siempre con éste. En todo momento el evaluado debe conocer el resultado de las opiniones emitidas por sus superiores, pares y estudiantes en la evaluación de su trabajo. Esto le permitirá superar cualquier deficiencia y promoverá la excelencia en la realización de su gestión. A estos efectos, incluimos una recomendación específica en la parte IV de este documento.<sup>3</sup>

**QUINTO:** Partimos del supuesto de que la evaluación de la tarea docente compete fundamentalmente a los departamentos, facultades o escuelas a través de sus comités de personal debidamente constituidos, según se estipula en el **Reglamento General**.

Para llevar a cabo esta tarea, la facultad o escuela debe contar con un mecanismo de evaluación adecuado a sus necesidades, producto de la discusión y el consenso de los docentes que integran dicha facultad o escuela.

**SEXTO:** A continuación se definen los criterios de evaluación enumerados en la Sección 49.3 del **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico** siguiendo el orden en que aparecen en el mismo. Al definirlos se hace referencia a las fuentes normativas y a la justificación académica correspondientes, y se sugieren diversos indicadores para ayudar a calibrar su cumplimiento.

---

<sup>3</sup>Recomendación #3, parte IV.

### III. LA DOCENCIA: CRITERIOS DE EVALUACIÓN

#### Sección 49.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación - 4

La evaluación de la docencia en la Universidad de Puerto Rico busca identificar y distinguir a los claustrales que mejor puedan desempeñarse como profesores, investigadores y bibliotecarios, conforme a los principios del mérito.<sup>5</sup> La Academia necesita calibrar y reconocer la calidad de su personal docente para poder alcanzar las metas y objetivos que justifican su misión social. La Ley de la Universidad, en su Artículo 2, y el Reglamento General, en el Artículo 9, al referirse a los propósitos de la institución establecen, entre otros fines, "transmitir e incrementar el saber por medio de las ciencias y las artes, poniéndolo al servicio de la comunidad a través de la acción de sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados; y contribuir al cultivo y disfrute de los valores éticos y estéticos de la cultura."

La tarea de enseñar tiene como meta desarrollar al máximo las facultades cognoscitivas del ser humano, de manera que pueda utilizar esas capacidades para su bienestar y el de la sociedad. El desempeño de la enseñanza universitaria debe conducir al

---

<sup>4</sup>Sugerimos modificar el título de esta Sección por: **Calidad de la docencia: enseñanza, investigación y obra creativa.** Ver: Recomendación #1, parte IV.

<sup>5</sup>La Certificación #46, 1987-88, recoge los puntos de vista de este Senado sobre la elegibilidad para ascensos y permanencia del personal docente que desempeña funciones gerenciales o administrativas.

conocimiento cabal del entorno natural y social, la profundización de una conciencia ética, y al cultivo de la sensibilidad para comprender y apreciar la totalidad de la cultura. Debe ser, ante todo, un proceso analítico e integrador que profundice en campos especializados del saber, sin soslayar las relaciones con otras disciplinas o áreas del conocimiento. El educador debe estimular en el estudiante la búsqueda de respuestas y la convicción de que aprender (estudiar) es un proceso siempre abierto al replanteo de preguntas sobre lo conocido y al descubrimiento de relaciones entre él y el objeto de estudio.

Para alcanzar estas metas, se requiere que la exposición sea clara, precisa, sistemática y que descansa sobre un conocimiento cabal y actualizado de la materia que se enseña. Exige, además, un alto grado de apertura para contestar preguntas y fomentar discusiones que faciliten el intercambio de ideas. Esto aplica tanto a disciplinas formativas o de educación general, como a las de especialidad.

La investigación es una actividad inherente al quehacer universitario, mediante la cual se enriquece y crea conocimiento y, a su vez, debe servir de base para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Investigar es la búsqueda organizada de respuestas siguiendo métodos idóneos a la disciplina o actividad que genera el cuestionamiento. Su calidad se puede calibrar a partir de su relevancia, alcance, complejidad, aportación al campo de estudio e impacto social. Sus técnicas de trabajo deben ser rigurosas, coherentes e innovadoras. En la Sección

49.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados - continuaremos con la elaboración de este criterio y de indicadores para evaluar su calidad.

**Indicadores: calidad de la enseñanza**

Al evaluar la calidad de la enseñanza deben tomarse en consideración, fundamentalmente, los juicios de los pares y de los estudiantes emitidos a través de evaluaciones escritas, cuestionarios diseñados a tales fines, conversaciones y la revisión de materiales didácticos especialmente preparados para el desempeño de la tarea a ser evaluada. Las visitas al salón de clases pueden ser un recurso valioso para calibrar la docencia.

Sugerimos que al evaluar la calidad de la enseñanza se tome en cuenta lo siguiente:

**(1) Dominio de la materia -**

- a) muestra competencia en la disciplina
- b) revela estar al día en ella
- c) presenta diversidad de enfoques/perspectivas
- d) vincula su disciplina con otros campos del saber
- e) provee orientación bibliográfica en la materia
- f) afronta eficazmente las preguntas del estudiante
- g) enseña cursos distintos o cursos que conllevan preparaciones distintas.

**(2) Método y técnicas de enseñanza -**

- a) utiliza técnicas adecuadas a su materia y al tamaño/naturaleza del grupo



- b) acepta discrepancias y preguntas como aspecto importante de la gestión docente
- c) explora mediante preguntas el nivel de entendimiento de los alumnos
- d) explica con claridad, precisión y efectividad
- e) estimula a pensar - promueve discusiones
- f) presenta el material en forma clara, organizada
- g) provee bosquejos/temarios del curso que reflejan secuencia de temas, exámenes, asignaciones y/o trabajos orales o escritos.

**(3) Evaluación: procedimiento y método**

- a) da a conocer anticipadamente los criterios que usará para calificar el trabajo de los estudiantes
- b) prepara sus evaluaciones en términos de los objetivos específicos del curso o seminario
- c) da a conocer con prontitud los resultados de las evaluaciones (exámenes, trabajos, etc.)
- d) discute con los estudiantes el resultado de las evaluaciones, si alguno lo solicita.

**(4) Innovación y creatividad**

- a) revisa sus cursos y prontuarios periódicamente
- b) utiliza técnicas o recursos innovadores
- c) crea cursos nuevos o variantes de cursos existentes
- d) incorpora publicaciones/descubrimientos recientes a la docencia.

- (5) Ambiente, actitud profesional, clima en el salón de clases/laboratorio
- a) estimula a pensar/reflexionar
  - b) demuestra entusiasmo por la enseñanza y la disciplina que enseña
  - c) respeta a los estudiantes e inspira respeto
  - d) de ser necesario, orienta u organiza actividades cocurriculares que amplíen el ámbito de la enseñanza.

**Sección 49.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario**

Los Artículos 28 y 29 del Reglamento General establecen las funciones y responsabilidades de las facultades y departamentos. El cabal cumplimiento con estas funciones se logra mediante la dedicación activa y efectiva de sus componentes; es decir, de los profesores, investigadores, bibliotecarios, personal docente-administrativo y personal de apoyo.

Como ocurre con otros criterios recogidos en la Sección 49.3, este inciso (49.3.2) es uno amplio e incide sobre otros, como por ejemplo, las Secciones 49.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes - y 49.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudio. De hecho, este criterio - Dedicación a las labores y al servicio universitario - es suficiente, por sí sólo, para evaluar gran parte de la labor docente y está estrechamente ligado a la calidad de la enseñanza, de la investigación y a la actitud profesional

(Sección 49.3.11). En vista de la estrecha vinculación entre los criterios enumerados en la Sección 49.3 y la incidencia frecuente de unos sobre otros (traslapo), más adelante se incluirán recomendaciones específicas para reagruparlos.<sup>6</sup>

El concepto "dedicación a las labores y al servicio universitario" abarca el cumplimiento de los deberes que la Ley de la Universidad, el Reglamento General y otras disposiciones normativas le imponen al docente, así como la realización de otras tareas en los niveles departamentales, de facultad o escuela, de Recinto o de Sistema.

En este criterio se incluirán indicadores para calibrar la disponibilidad y participación efectiva de un docente para servir a la Institución en comités de departamento o facultad, en el Senado Académico, a nivel de Juntas Administrativa y Universitaria, o en cualquier otro organismo o comité universitario de recinto o Sistema. Otro aspecto a ponderarse es el destaque de un docente para representar o colaborar a nombre del Recinto en tareas o agencias de gobierno (cuerpos no universitarios) vinculadas a la gestión académica universitaria. Debe tomarse también en consideración el desempeño en la gestión docente-administrativa, como se dispone en la Certificación #46, 1987-88 del Senado Académico, ya mencionada en la página 9. Ahora bien, en cualquier caso, lo fundamental es calibrar la labor y la aportación del evaluado y no meramente su presencia en uno o varios de los organismos mencionados.

---

<sup>6</sup>Recomendación #1, parte IV.

Indicadores: Dedicación a las labores y servicio universitario

Para evaluar este renglón, sugerimos que se considere lo siguiente:

(1) A nivel de departamento y facultad (escuela)

- a) participación activa y contribuciones específicas en la discusión y análisis de los asuntos departamentales y de facultad vinculados a la docencia
- b) participación activa y efectiva en comités permanentes o especiales (temporeros) tomando en cuenta: posiciones directivas, asistencia, complejidad y naturaleza de la gestión, iniciativas, propuestas o informes rendidos
- c) contribución a tareas docentes especiales tales como consejería, tribunales de tesis y/o exámenes de grado
- d) coordinación de cursos, laboratorios, programas o propuestas
- e) consejería académica u orientación a estudiantes
- f) asistencia y participación en reuniones.

(2) A nivel de Recinto y Sistema

- a) participación y productividad en comités, foros, Juntas, Senado Académico y sus comités, basada en calidad de la aportación/trabajo, complejidad de la tarea, posiciones directivas, iniciativas, informes rendidos

- b) asistencia y participación en reuniones.
- (3) **Colaboración con instituciones profesionales, culturales y académicas en Puerto Rico y el exterior**
  - a) contribución específica
  - b) cargo o posición desempeñada
  - c) impacto en la vida académica
  - d) conferencias, seminarios, foros, talleres, exposiciones, conciertos o actividades similares (equivalentes) ofrecidas
  - e) participación en tribunales de tesis, exámenes de grado y evaluación de propuestas.
- (4) **Actividades cocurriculares que contribuyen al enriquecimiento académico**
  - a) participación efectiva, cargos ocupados y dedicación
  - b) impacto o trascendencia de la gestión realizada.
- (5) **Servicios a la comunidad, al País**
  - a) participación en entidades públicas o privadas sin fines de lucro, vinculadas a la docencia y al servicio público
  - b) posición desempeñada, tarea rendida, aportaciones.

#### **Sección 49.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes**

En varios Artículos y Secciones del Reglamento General se consignan los deberes y atribuciones del personal docente. En particular, el Artículo 67 establece deberes y atribuciones, el Artículo 68- reglamenta la docencia, el Artículo 69 describe los

elementos o componentes de dicha tarea, el Artículo 70 se refiere a las funciones y responsabilidades de los docentes que desempeñan gestiones administrativas y la Sección 100.41, al definir la tarea académica regular de los que enseñan, enumera funciones y deberes que corresponden al docente.

El desempeño cabal de los deberes docentes tiene que ponderarse en el proceso evaluativo y abarca todo lo estipulado en los Artículos 67, 68, 69 y 70 y la Sección 100.41 del Reglamento General; es decir, desde el cumplimiento con los "elementos" u obligaciones inherentes de la tarea académica hasta la disposición a mejorarse académicamente, para mantenerse informado y al día en un campo o disciplina. El requisito mínimo que debe satisfacer un docente para ser considerado para fines de retención, permanencia o promoción es el cumplimiento con los elementos de la tarea académica.

**Indicadores: Cumplimiento de los deberes docentes**

Debido a su estrecha relación con el criterio anterior (Sección 49.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario) varios de los indicadores incluidos en esa Sección son pertinentes a ésta. Sugerimos que, además y entre otros, se tomen en cuenta los siguientes:

**(1) Cumplimiento con los elementos de la tarea académica**

- a) cumple cabalmente con su horario de clases y con el calendario académico

b) cumple con lo dispuesto en la Certificación Núm.14, 1984-85 del senado Académico, que establece los deberes de los profesores para con los estudiantes, tales como:

1. está disponible y accesible a los estudiantes durante sus horas de oficina
2. orienta a los estudiantes en cuanto al plan del curso, método, criterios de evaluación y requisitos
3. cumple a tiempo con la entrega de informes de aprovechamiento y calificaciones.

**(2) Participación a nivel de departamento/facultad**

- a) asiste regularmente a reuniones
- b) está disponible para participar en comités/proyectos
- c) colabora en la revisión/evaluación de cursos y en la planificación de programas académicos
- d) participa en los procesos de elección y consulta.

**Sección 49.3.4 - Mejoramiento profesional**

Entre los deberes y atribuciones del personal docente, recogidos en el Artículo 67 del Reglamento General, se encuentran el mantenerse al día en su disciplina (Sección 67.1.7), la participación en programas de mejoramiento profesional (Sección 67.2.8) y el estar atento a las necesidades de la investigación (Sección 67.2.1). La Sección 67.3 puntualiza los deberes y atribuciones específicas de los bibliotecarios docentes.

Los miembros del personal docente deben y necesitan estar al día, y en proceso de educación continua, para cumplir sus funciones a cabalidad. El mejoramiento profesional continuo, formal o informal, es esencial para que: el profesor imparta/comparta conocimientos actualizados y de calidad; los investigadores estén al tanto de los avances y descubrimientos en sus áreas de estudio; los artistas mantengan una visión comprensiva de las múltiples funciones del arte; y los bibliotecarios se mantengan al día en los avances y tendencias en su área, incluyendo el manejo de las técnicas y métodos bibliográficos más recientes. El mejoramiento profesional se logra, entre otras actividades, mediante el examen y análisis de la literatura más reciente en el campo de especialidad; la asistencia a conferencias, seminarios, cursos/cursillos y talleres; en la práctica y cultivo de habilidades técnicas, científicas y profesionales; y en el intercambio de ideas y opiniones con especialistas y pares. Independientemente de la forma o manera en que se adquiriera, lo importante es que se refleje en el quehacer docente.

**Indicadores: Mejoramiento profesional**

De nuevo estamos ante un criterio de evaluación reglamentario que incide sobre otros ya descritos y que, a fin de cuentas, se resume en la Sección 49.3.11 titulada **Actitud profesional**. Recomendamos incluir los siguientes indicadores, entre otros, para evaluar el mejoramiento o crecimiento profesional:

**(1) Preparación académica**

- a) obtención de grados académicos superiores en el campo de competencia



- b) estudios formales/grados en campos afines
  - c) estudios postdoctorales o especialización profesional equivalente
  - ch) asistencia a cursos, talleres, seminarios u otras actividades análogas para su mejoramiento profesional.
- (2) **Revisión de literatura en materia de especialidad**
- a) propuestas de investigación.
- (3) **Viajes de estudio**

Se podrán considerar aquéllos que incidan en la labor docente y estén vinculados a la materia que se enseña.

**Sección 49.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudio**

El Artículo 9 del Reglamento dispone que "cada miembro de la comunidad universitaria, desde la perspectiva de sus particulares funciones y responsabilidades, deberá velar por el fiel cumplimiento de la misión, objetivos y deberes fundamentales de la Universidad," según se consigna en la Ley de la Universidad. En la Sección 67.1.1, ya mencionada, se estipula como deber: "laborar para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento y facultad, de su unidad institucional y de la Universidad". Secciones subsiguientes del mismo Artículo especifican otros deberes para con los departamentos o unidades específicas de trabajo. Estos deberes van desde la participación en procesos de evaluación

de compañeros y de consulta hasta colaborar en la planificación del programa académico (Secciones 67.1.1 a 67.1.11).

Al elaborar las Secciones 49.3.2 y 49.3.3, se hizo referencia a otras disposiciones reglamentarias germanas al Artículo 67, se analizó la justificación académica de dichas Secciones y se ofrecieron indicadores para evaluar su cumplimiento. Por estas razones, no abundaremos sobre el tema ni enumeraremos indicadores específicos.

Ahora bien, es importante enfatizar la necesidad y la obligación del docente de colaborar con sus respectivas unidades de trabajo para fortalecer la excelencia académica, cumplir con deberes reglamentarios inherentes a su función y contribuir a que la Universidad alcance las metas y objetivos que justifican su razón de ser.

#### **Sección 49.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados**

Como se indicó, este criterio está estrechamente vinculado con la Sección 49.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación. También aludimos a la Sección 67.2 del Reglamento que se refiere específicamente a los deberes y atribuciones del personal docente dedicado a la investigación.

Al definir la Sección 49.3.1, afirmamos que la investigación es una actividad inherente, necesaria y complementaria de la enseñanza. Es parte integrante de la gestión docente. La describimos como la búsqueda organizada de respuestas mediante el uso de métodos idóneos a la disciplina o actividad que genera el cuestionamiento y concluimos que la calidad de dicha actividad puede

evaluarse a partir de su relevancia, alcance, complejidad, aportación al campo de estudio e impacto social. Las técnicas de trabajo deben ser rigurosas, coherentes y cónsonas con el objeto de estudio. Como toda gestión docente, implica creación.

Sugerimos reconocer como una forma de investigación, el examen permanente de bibliografía al día en el campo de competencia, con el propósito de desarrollar nuevos enfoques y métodos didácticos que redunde en el ejercicio de una cátedra actualizada e innovadora. Es de igual importancia aquella investigación en la que el docente desarrolla nuevos métodos y tecnología de enseñanza en su campo. Es decir, que si bien se reconoce como investigación el trabajo en laboratorios, bibliotecas, archivos, comunidades y otros talleres, con el fin de responder a preguntas particulares, el estudio y el análisis de textos o materiales con propósitos de mejorar la docencia ejercida por profesores, investigadores o bibliotecarios, también puede calificarse y evaluarse como gestión investigativa. De la misma manera, la investigación dirigida a la docencia puede desembocar en publicaciones internas de materiales de apoyo o manuales preparados para los estudiantes que pueden adoptarse o utilizarse por otros miembros del departamento o facultad concernida.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>El Comité no discutió las ventajas o desventajas de considerar a los profesores e investigadores como categorías docentes separadas. O sea, si conviene o no que unos se dediquen a una u otra actividad, sin que se le exija investigación al profesor del salón de clases y no se le requiera dar clases al investigador.

Se acordó, además, incorporar en esta etapa del análisis, unos elementos definitorios del término obra creativa en el campo del arte y el diseño, en particular, y aunque la Sección 49.3 no lo menciona, a la creación en las artes plásticas, teatro, literatura y música.

El arte y el diseño constituyen esferas peculiares, no privativas, del quehacer humano y, por ende, del docente universitario. En su expresión convergen el conocimiento teórico, el dominio de técnicas y destrezas especializadas y la expresión particular de valores estéticos.

Nadie mejor que los pares especialistas en cada campo para calibrar la trascendencia, relevancia, rigurosidad y excelencia de una investigación en proceso o concluida. La calidad de una obra artística o de diseño puede evaluarse, a su vez, utilizando también diversos criterios que van desde el análisis de forma, contenido y técnica, hasta la aportación al enriquecimiento del acervo cultural.

**Indicadores: trabajos de investigación y creación realizados**

A continuación enumeramos algunos indicadores que pueden usarse en la evaluación de estas actividades. En esta instancia, como en otras ya definidas, el juicio de los pares y la ponderación y evaluación de la calidad y alcance del trabajo realizado son elementos fundamentales, ya que el evaluar conlleva adjudicar y, por consiguiente, emitir juicios valorativos. Recomendamos tomar en cuenta los siguientes:

- (1) **Investigación en proceso o terminada**
  - a) creatividad, originalidad y alcance

- b) complejidad de la investigación
  - c) organización, método y coherencia en la formulación de hipótesis de trabajo
  - ch) exposición sistemática y clara en informes de progreso o finales
  - d) etapas de desarrollo/progreso
  - e) reconocimientos recibidos: apoyo a nuevas p.-p-  
puestas, fondos recibidos
  - f) impacto de sus resultados o conclusiones
  - g) divulgación - publicaciones, conferencias, participación en foros y otros (este tópico se ampliará en la próximas Secciones 49.3.7 y 49.3.8)
  - h) impacto e la enseñanza (salón de clases)
  - i) adiestramiento de estudiantes en técnicas de investigación en un proyecto determinado
  - j) asesoramiento en investigaciones germanas.
- (2) **Obras de arte y diseño terminadas o en proceso**
- a) análisis de originalidad, forma, contenido, estilo y técnicas
  - b) participación en exposiciones, conciertos y actividades similares
  - c) menciones honoríficas y premios nacionales y/o internacionales
  - ch) impacto social o aportación al acervo cultural.

Sección 49.3.7 - Conferencias sobre materias propias de su campo

La disertación pública o conferencia sobre temas especializados en áreas de competencia intelectual es una actividad inherente al quehacer universitario y debe calibrarse para propósitos de evaluación de la calidad de la docencia. Tomando en consideración los niveles de formalidad, el Comité distingue tres categorías o grados: ponencia, conferencia y charla. Todas presuponen una etapa previa de estudio, investigación y análisis. La ponencia es una disertación de carácter formal ante un público especializado, reunión de trabajo o congreso de pares. Se espera que constituya una aportación al conocimiento o discusión del tema tratado. La conferencia propiamente, es una disertación ante un público más amplio (más o menos especializado) sobre un tema de interés; mientras que la charla es una disertación informal ante un público variado.

Bajo el criterio general de conferencia, sugerimos que se reconozca más valor a la ponencia, luego a la conferencia y finalmente a la charla, si consideramos el esfuerzo requerido y la aportación hecha. La frecuencia con que un docente aborda nuevos temas o ángulos de interés y su disposición para participar en este tipo de actividades también deben tomarse en cuenta. En cualquier caso, se debe anteponer la calidad, la aportación y la contribución al avance del conocimiento. Es importante evaluar también la organización y claridad en la exposición y presentación del material.

**Indicadores - Conferencias sob. materias propias de su campo**

Entre otros, se pueden valorar los siguientes aspectos:

- (1) complejidad e impacto de la presentación
- (2) estudio e investigación previa
- (3) reconocimientos de pares, especialistas o público
- (4) aportación al campo de estudio
- (5) contribución al avance del conocimiento
- (6) impacto profesional o social.

**Sección 49.3.8 - Publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas -**

Este criterio complementa al anterior y está estrechamente ligado a las Secciones 49.3.1 y 49.3.4. Sin duda, la enseñanza de calidad, los trabajos de investigación y de obra creativa y la divulgación del conocimiento, son aspectos interdependientes que se complementan. Constituyen elementos medulares en la consecución de las metas y objetivos que definen la misión social de la Universidad.

El docente debe, pues, divulgar el producto de sus esfuerzos intelectuales a través de ponencias, conferencias, charlas, publicaciones (por ejemplo: libros, artículos, folletos, material fílmico), conciertos, obras de teatro, exposiciones y otros medios de expresión cultural.

**Indicadores: Publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas**

Volvemos a insistir en que, al evaluar la gestión docente reflejada en estos mecanismos o formas de divulgación, la calidad,

aportación al campo o disciplina, impacto profesional o social, sea elementos importantes a ponderar o sopesar. Se pueden utilizar los siguientes indicadores:

**(1) Libros**

- a) aportación e impacto/alcance de divulgación
- b) evaluación de autoridades y/o pares
- c) uso didáctico
- ch) ediciones y revisiones.

**(2) Artículos en revista**

- a) aportación/impacto profesional y social
- b) naturaleza o tipo de la revista
- c) juicio crítico de pares o expertos
- ch) ámbito de la divulgación.

**(3) Reseñas críticas, traducciones, ediciones críticas, preparación de antologías** - se evaluarán de acuerdo con su impacto, calidad y grado de participación en caso de que sea gestión de más de una persona.

**(4) Obras artísticas, teatrales, literarias o de diseño** - se calibran utilizando indicadores apropiados y análogos a los descritos en los incisos anteriores.

**Sección 49.3.9 - Reconocimientos recibidos**

Los esfuerzos de un claustral que, además de cumplir a cabalidad con el quehacer institucional, logra reconocimientos por su labor intelectual dentro y fuera de Puerto Rico, deben ser evaluados y tomados en cuenta para fines de ascenso y permanencia.



**Indicadores: Reconocimientos recibidos**

**(1) Servicios a centros docentes/premios**

- a) labor docente como profesor o investigador visitante en instituciones de reconocida excelencia
- b) becas, premios, "fellowships" de índole competitivo
- c) grados honoríficos, títulos o medallas
- ch) designación como evaluador o crítico de propuestas, libros u obra creativa.

**(2) Práctica profesional**

- a) premios o reconocimientos otorgados por asociaciones profesionales u organizaciones afines
- b) comisiones o encomiendas que, por el alto grado de responsabilidad que conllevan, honran al profesional.
- c) cargos directivos en organizaciones profesionales

**Sección 49.3.10 - Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo**

La Sección 67.1.9 del Reglamento establece "el participar y cooperar en los procesos de evaluación de sus compañeros" como responsabilidad del personal docente. Esto significa que las opiniones fundamentadas y sustanciadas de los compañeros del evaluado constituyen fuente reglamentaria de información en el proceso de evaluación de candidatos a ascenso en rango y permanencia. Otras

normas y certificaciones mencionadas integran las opiniones de estudiantes y superiores jerárquicos en esa evaluación.

Si se considera la evaluación de los pares como parte del proceso de reconocimiento de méritos, los juicios emitidos por aquellos claustrales que están directamente relacionados con el evaluado deben tener mayor peso. Estos pares son colegas, especialistas en los mismos campos o áreas afines, dedicados a la enseñanza, la investigación y creación en disciplinas similares o comparables. En armonía con este principio, la evaluación llevada a cabo en los departamentos, en la medida en que se fundamente en el conocimiento especializado, debe pesar más que la realizada a nivel de los comités de facultad. Esto no excluye la evaluación que puedan emitir los superiores jerárquicos del evaluado como el director de departamento o el decano de la unidad; ni menoscaba la función evaluadora, coordinadora y revisora de los comités de facultad. Como ya se ha indicado, las opiniones de los estudiantes son parte fundamental de la evaluación de la docencia.

Es necesario que toda evaluación o fase de ésta se fundamente en evidencia sistemática, en juicios responsables emitidos con honestidad intelectual y profundo sentido de justicia. Es importante que el evaluado conozca los juicios que formen parte de su expediente y, hasta donde sea posible, las bases que utilizan sus compañeros para calibrar su trabajo.

Para esta sección no se ofrecen indicadores específicos, sólo se señala quiénes deben participar, con mayor o menor peso,

en el proceso. Los procedimientos y mecanismos a seguir deben diseñarse en cada unidad o facultad y tienen que ser fruto del consenso. Sólo así se podrá generar el clima de confianza y respeto necesario para satisfacer este requerimiento.

**Sección 49.3.11 - Actitud profesional:** disposición del profesor para participar en actividades profesionales, su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; cooperación espontánea con la unidad a que sirva y con la institución en general

El título de esta Sección recoge aspectos diversos y repite otros ya discutidos. No hay duda de que la actitud profesional tiene que ver con el cumplimiento de deberes docentes, dedicación a la institución, servicios, cooperación y manejo de situaciones.

La actitud profesional permea todo el quehacer del universitario y conlleva un comportamiento ético, de respeto, tolerancia y colaboración entusiasta. Es un criterio esencialmente cualitativo, difícil de medir con indicadores, pero que se puede calibrar y se manifiesta en cualidades y actitudes como el compromiso con la excelencia, sentido de equidad, honradez intelectual y dedicación a la institución. En cierto sentido, exige de los evaluadores lo mismo que se pretende calibrar en el evaluado. En esta Sección tampoco se incluyen indicadores específicos. Estos deben ser objeto de discusión y decisión en cada unidad o facultad.

Insistimos en llamar la atención al hecho de que el cumplimiento con esta Sección está vinculado con prácticamente todas las secciones anteriores.

#### IV. RECOMENDACIONES

Recomendación #1 - Solicitar al Consejo de Educación Superior una redacción más clara de la Sección 49.3 que refleje una jerarquía o nuevo orden de los criterios y evite la repetición. Se propone el siguiente esquema:

Al evaluar las ejecutorias de los miembros del personal docente para los distintos fines, se tomarán en consideración las opiniones fundamentadas de los pares y de los estudiantes, al igual que su actitud profesional. Se considerarán los siguientes factores:

Sección 49.3.1 - Calidad de la docencia: enseñanza, investigación y obra creativa

49.3.1.1 - Efectividad en el salón de clases

49.3.1.2 - Trabajos de investigación y creación realizados

49.3.1.3 - Mejoramiento profesional, actualización del conocimiento

49.3.1.4 - Reconocimientos recibidos.

Sección 49.3.2 - Dedicación a las labores y servicio universitario

49.3.2.1 - Cumplimiento con los deberes docentes

49.3.2.2 - Participación en los trabajos del departamento, facultad y otros foros vinculados a la labor universitaria.

**Informe sobre los Criterios de Evaluación  
del Personal Docente...**

**Página #32**

**Sección 49.3.3 - Divulgación**

49.3.3.1 - Conferencias, exhibiciones, conciertos,  
obras teatrales y actividades análogas

49.3.3.2 - Publicaciones.

**Recomendación #2** - La Sección 49.3 no incorpora como criterio de evaluación las ejecutorias del personal docente que se desempeña en funciones docente-administrativas, aún cuando las mismas son un aspecto importante de la dedicación y servicio a la Universidad. El Comité de Asuntos Claustrales plasmó su posición sobre este punto en el Informe relativo a la elegibilidad para ascensos y permanencia del personal docente que se desempeña en funciones administrativas, aprobado por el Senado Académico en la reunión del 17 de noviembre de 1987 y consignado en la Certificación #46, 1987-88. Al aprobar dicho Informe, se adoptó la recomendación de que se añadiera una sección al Reglamento General titulada Dedicación y contribución a la labor docente-administrativa.

Recomendamos específicamente que, a estos fines, se incluya una nueva sección (49.3.4): Dedicación y contribución a la labor docente-administrativa y que se diseñen los indicadores correspondientes para calibrar el ejercicio de esta tarea.

**Recomendación #3** - Que se incorpore una enmienda por adición al Capítulo III de la Certificación #30\*, 1985-86 del Senado Académico, para que se incluya como principio rector consustancial a la evaluación en la Academia la práctica de discutir siempre y en primera instancia la evaluación con el evaluado. Se recomienda que lea: (8) La documentación relacionada con la evaluación de la

tarea docente del evaluado que forme parte de su expediente profesional, así como los informes de evaluación, se notificarán y discutirán siempre y en primera instancia con éste.

**Recomendación #4** - Solicitar la definición de ciertos términos como adiciones al Artículo 100 del Reglamento General. Estas definiciones incluyen, entre otros, los vocablos estudio, investigación, publicación, artículo, libro, obra artística o literaria, publicación interna, reseña y traducción para propósitos de evaluación. A los fines de iniciar la discusión sobre este asunto, incluimos las definiciones propuestas en el Informe final revisado del Comité para establecer tabla de equivalencias de carga académica para el personal docente de la Junta Universitaria (1981) y en la planilla de evaluación de la Facultad de Estudios Generales. (Anejos Núms. 1 y 2.)

#### VI. DOCUMENTOS CONSULTADOS:

El Comité de Asuntos Claustrales consultó diversos documentos para llevar a cabo esta tarea. A continuación se enumeran aquellos que nos parecen más relevantes a este Informe.

- A. Ley Universitaria (1966) y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (1981).
- B. Junta Universitaria - Certificaciones #22, 1964-65 y #21, 1987-88.
- C. Planillas de evaluación Facultades/Escuelas de: Arquitectura, Sistema de Bibliotecas, Ciencias Naturales, Administración de Empresas, Ciencias Sociales, Comunicación Pública, Estudios Generales, Humanidades y Educación.
- CH. Decanato de Estudios - Carta circular #75-10, 31 de marzo de 1975 - Consulta sobre las normas y procedimientos a establecerse para la evaluación

de los profesores con fines de permanencia pro-  
moción en rango.

**D. Senado Académico**

(1) Actas/transcripciones parciales: reuniones  
del 8 de febrero, 25 de marzo y 10 de mayo  
de 1979 y 24 de octubre de 1985.

(2) Certificaciones:

#37, 1977-78  
#35, 43 y 54, 1978-79  
#14, 1979-80  
#14, 1984-85  
#30\*, 1985-86  
#46 y 47, 1987-88.

(3) Informe del Comité Especial nombrado por el  
Senado Académico para estudiar una propuesta  
que introduciría cambios fundamentales, tanto  
en los aspectos filosóficos como en los pro-  
cesales, a las normas que actualmente rigen  
los ascensos del personal docente del Recinto  
- 19 de abril de 1979.

**E. Comité de Asuntos Claustrales**

(1) Actas: 1982-83 (octubre a diciembre)

1984-85 (septiembre a mayo)  
1985-86 (septiembre a mayo)  
1986 hasta el presente.

(2) Informes/estudios:

a) Informe final, 1977-79 (1 de febrero de  
1980)

b) Informe sobre la evaluación del personal  
docente, normas, procedimientos y crite-  
rios conducentes a permanencia, ascensos  
y distinciones (9 de noviembre de 1978;  
documento revisado y corregido en enero  
de 1979)

c) Estudio sobre disposiciones reglamenta-  
rias aplicables al personal docente y  
contratación de profesores (8 de junio  
de 1982)

**Informe sobre los Criterios de Evaluación  
del Personal Docente...**

**Página #35**

- ch) Criterios para la evaluación de candidatos a ascenso en rango (4 de diciembre de 1984)
- d) Informe - Asuntos pendientes (1984-85; 1985-86; 1986-87)
- e) Informe anual - 1 de julio de 1987 a 30 de junio de 1988.

vjc/cbcf

8 de febrero de 1990