



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES

APARTADO 23323  
ESTACION UNIVERSIDAD  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00931

OFICINA DEL DECANO

COMITE DE PERSONAL DE FACULTAD

24 de octubre de 1997

MEMORANDO

A : PROFESORES DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS  
GENERALES

P/C : *Vanessa Pascual Morán*  
Vanessa Pascual Morán  
Decana

DE : *Eneida Vázquez*  
Eneida Vázquez, Presidenta  
Comité de Personal de Facultad

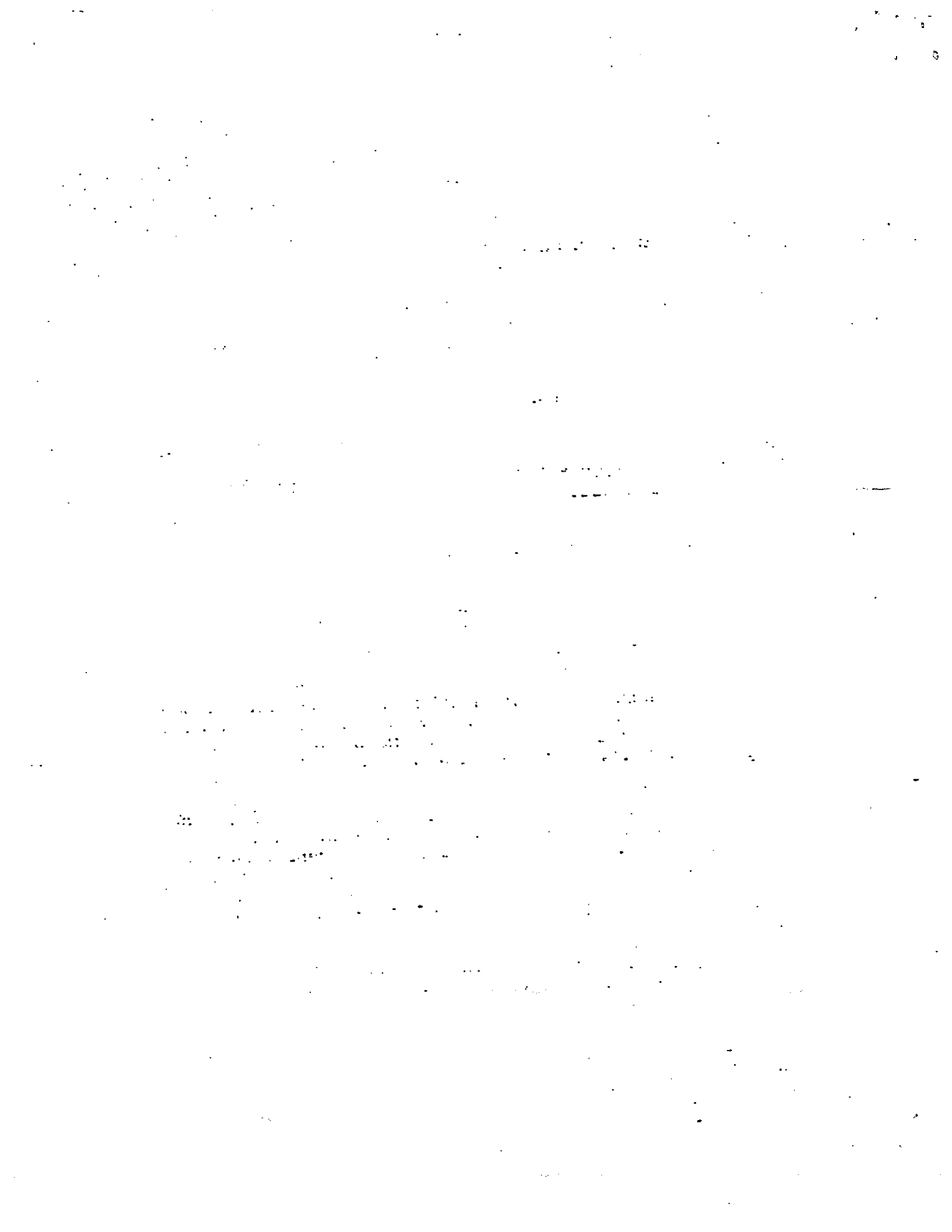
ASUNTO: NORMAS QUE APLICARAN EN LA EVALUACION DE LOS  
PROFESORES DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS  
GENERALES PARA LOS ASCENSOS EN RANGO A SER  
EFECTIVAS EL 1ro DE JULIO DE 1998

Acompañamos copia del documento Normas que  
aplicarán en la Evaluación de los Profesores de la  
Facultad de Estudios Generales para los Ascensos en Rango  
a ser efectivos el 1ro. de julio de 1998. El Comité de  
Personal de Facultad correspondiente al año 1997-98  
adoptó las normas que elaboró y adoptó el Comité anterior  
(1996-97).

Estas normas aclaran y precisan varios aspectos  
de la reglamentación vigente en la Facultad.

EV/nam

CARTASC.PRO





OFICINA DEL DÉCANO

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES

APARTADO 3223  
ESTACION UNIVERSIDAD  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00901

**NORMAS QUE APLICARÁN EN LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES  
DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES PARA LOS ASCENSOS  
EN RANGO A SER EFECTIVAS EL 1RO. DE JULIO DE 1998**

1. En reunión extraordinaria celebrada el 29 de noviembre de 1984, la Facultad de Estudios Generales aprobó el Sistema de Evaluación para Ascenso en Rango vigente en la Facultad. Se trata, de un conjunto de seis documentos que constituyen un Sistema de Evaluación que tanto evaluados como evaluadores han de utilizar y aplicar en el proceso de evaluación para ascenso en rango. Por lo tanto, en la evaluación se utilizarán los seis documentos como un conjunto. Es necesario tener presente que no se trata ni de unos principios de evaluación, ni de una planilla ni de unos procedimientos aislados.
2. En cuanto al Sistema de Evaluación para Ascenso en Rango vigente en la Facultad los participantes en el proceso de evaluación deben tener presente lo siguiente:
  - a) El propósito del Sistema es evaluar la calidad de las aportaciones del docente evaluado con el fin de promover la excelencia académica.
  - b) La evaluación se rige por el Principio de Mérito. Por lo tanto, los comités de personal departamentales que, a tenor con la Sección 51.2 del Reglamento General realizarán las evaluaciones y recomendaciones originales, tienen la obligación de evaluar la calidad de las ejecutorias de los candidatos y requerir la evidencia que corresponde a dichas ejecutorias.
  - c) El Documento Núm. 1 del Sistema de Evaluación consigna los Principios Generales que proveen un marco normativo para orientar el proceso evaluativo en la Facultad. La planilla de evaluación (Documento Núm. 5) no se puede utilizar por sí sola pues se estaría derrotando el propósito de evaluar la calidad de las ejecutorias del docente, convirtiendo el proceso de evaluación en una mera cuantificación.
  - d) Es mandatorio que los Comités de Personal evalúen la calidad de la enseñanza que imparte el profesor.

e) De igual modo, es mandatorio evaluar la calidad de la participación del profesor en la vida institucional. La participación en comités y organismos universitarios se evaluará a partir de la calidad de las aportaciones del docente en dichos comités u organismos y no sobre el criterio de conceder puntos meramente por pertenecer a ellos. En ese sentido, los coordinadores o presidentes de comité o sus equivalentes deberán evaluar la labor que realiza cada uno de los miembros del comité y rendir al Comité de Personal Departamental el informe correspondiente.

f) De igual manera, los comités están obligados a evaluar la calidad de los trabajos de investigación, creación, las publicaciones y las conferencias, entre otros.

Nuestro Sistema de Evaluación provee suficientes indicadores y fuentes de información que le permiten a los comités de personal evaluar la calidad de las ejecutorias del docente en cumplimiento de cada uno de los criterios generales y específicos de la evaluación.

3. Los candidatos a ascenso en rango deberán someter a los comités de personal departamentales, un documento informativo y explicativo de sus ejecutorias llamado Narrativo.

a) En la preparación de dicho documento, deben utilizar y seguir el orden que se establece en el Documento Núm. 3 del Sistema de Evaluación de la Facultad titulado: Criterios, Indicadores, Fuentes de Información y Puntuación para la Evaluación de Candidatos a Ascenso en Rango. Este documento consigna seis (6) criterios generales:

- (1) Contribución y Dedicación a la Labor Docente,
- (2) Contribución y Dedicación a la Vida Institucional,
- (3) Investigación y Publicación en la Disciplina o en el Campo de Estudio,
- (4) Actividad Creadora y Divulgación Cultural,
- (5) Preparación, Años de Servicio y Honores Recibidos,
- (6) Servicio Público y a la Comunidad.

b) El Documento Núm. 3 también contiene un Criterio Especial de Aportes Extraordinarios y un Criterio General I (Especial) sobre Contribución en Labores Administrativas. Cada uno de estos ocho criterios, a su vez, se divide en tres columnas: Criterios Específicos y Puntuación,

Indicadores Cuantitativos y Cualitativos y Fuentes de Información que los candidatos deben seguir en la preparación del Narrativo.

c) En el Seminario de Orientación sobre la Evaluación para Ascenso que el 19 de diciembre de 1996, el Comité de Personal de Facultad ofreció a los candidatos a ascenso en rango y a los miembros de los Comités de Personal Departamentales, se brindó amplia información sobre la preparación del Narrativo y sobre otros aspectos sustantivos y procesales de la evaluación. Los candidatos a ascenso en rango tienen la obligación de presentar el Narrativo, según las directrices que se ofrecieron en el Seminario y se reiteran en estas normas. En caso de duda, pueden pedir orientación adicional al Comité de Personal Departamental.<sup>1</sup>

d) En el Narrativo, el candidato tiene que incluir las referencias a la evidencia que corresponda a cada una de sus ejecutorias. Además, debe tener esa evidencia disponible para cuando la requiera el Comité Departamental y, en su momento, el Comité de Personal de Facultad. El Comité de Personal Departamental velará porque los candidatos a ascenso sometan su documentación, según las directrices establecidas. Los Comités de Personal Departamentales no aceptarán narrativos desorganizados y que no contengan las referencias a la evidencia correspondiente que, a su vez, estará disponible para cuando los comités la requieran.

4. Los Comités de Personal y los candidatos a ascenso deben conocer y manejar los siguientes documentos: Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, la Certificación Núm. 125, Año 1985-86 de la Junta Administrativa, la Certificación Núm. 44, Año 1993-94 de la Junta Universitaria, la Certificación Núm. 138, Año 1981-82, según enmendada (Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico), la Certificación Núm. 17, Año 1986-87 de la Junta Administrativa, la Certificación Núm. 60, Año 1989-90 del Senado Académico, la Certificación Núm. 047, Año 1994-95 de la Junta de Síndicos y la Certificación

---

<sup>1</sup>Aunque esta información se ofreció y se explicó en el Seminario que el Comité de Personal de Facultad ofreció el 19 de diciembre de 1996, los profesores que hayan sometido su narrativo, en la fecha límite del 7 de febrero de 1997 (candidatos a ascenso al rango de Catedrático Auxiliar y Catedrático Asociado) pueden solicitar al Comité de Personal Departamental que se lo devuelva para hacerle las revisiones necesarias, a tenor con estas normas.

Núm. 46, Año 1987-88 del Senado Académico del Recinto de Río Piedras. Estos documentos se distribuyeron en el Seminario de Orientación celebrado el 19 de diciembre de 1996.

5. El Documento Núm. 2 antes citado, también establece que "Un proceso de evaluación y de recomendación de prioridades entre profesionales, sobre todo entre profesionales del mundo académico, es siempre uno, profundamente delicado. Por ello, es esencial a todo el procedimiento que prevalezca un clima de diálogo respetuoso y franco". A tenor con la norma antes citada:
- a) "Debe haber una comunicación continua, de diálogo, discusión e informes entre los Comités de Personal y los pares candidatos a ascenso, entre los Comités (de Personal) y los Departamentos y la Facultad, y entre ambos Comités de Personal".
  - b) La norma de respeto y cordialidad aplica tanto a los evaluadores como a los evaluados.
  - c) Los miembros de los comités de personal tienen la obligación de orientar a los candidatos a ascenso sobre los procesos de evaluación, informarle y discutir con ellos el resultado de la evaluación y proveer para un proceso de reconsideración. Esto debe hacerse con extremo respeto y cordialidad hacia los evaluados.
  - d) Los evaluados tienen igual obligación hacia el Comité de Personal. Aún cuando el evaluado discrepe de la evaluación, debe dirigirse al Comité de Personal con cordialidad y respeto y al ejercer su derecho a solicitar reconsideración debe ser preciso respecto a qué es lo que está reclamando y ofrecer los argumentos y, de ser necesario, la evidencia correspondiente.
6. Los comités de personal no recomendarán para ascenso a un profesor sin permanencia, si su evaluación no refleja la alta calidad de la enseñanza que se requiere para concederle la permanencia. Los Comités de Personal Departamentales tienen la responsabilidad de velar por la evaluación de estos profesores.
7. Los Comités de Personal aplicarán rigurosamente las definiciones (Documento 4 del Sistema de Evaluación: Guía de Interpretación y Definiciones para la Planilla de Evaluación) y los indicadores (Documento Núm. 3 del Sistema de Evaluación) señalados para evaluar los haberes de los profesores según aparecen en los documentos mencionados.

8. En relación a los aspectos procesales de la evaluación, los comités de personal deben aplicar la reglamentación contenida en el Reglamento sobre Ascenso en Rango de la Facultad de Estudios Generales aprobado en 1981 y el Documento Núm. 2 del Sistema de Evaluación para Ascenso en Rango de la Facultad de Estudios Generales aprobado en 1984 (Procedimiento de Ascenso en los Comités de Personal de la Facultad). Aunque muchas disposiciones del Reglamento sobre Ascenso en Rango, no están en vigor o han sido derogadas, todavía muchas otras están vigentes. Por lo tanto, es necesario que evaluados y evaluadores conozcan e integren ambos documentos.
9. Se rechaza la práctica de adjudicar el mayor número de puntos o la misma puntuación a todos por igual en el Criterio de Calidad de la Enseñanza. Esta práctica, además de ser contraria al principio de mérito, tiene el efecto de eliminar este importante renglón, recayendo el peso de la evaluación en otros criterios. Los comités de personal tienen la obligación de evaluar la docencia utilizando todos los indicadores y fuentes de información disponibles en el Documento Núm. 3.
10. Como regla general, tampoco se contarán los haberes previos a la contratación. No obstante, en aquellos casos en que la primera contratación, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, se efectúe en otra unidad del sistema universitario o del Recinto, se contarán los haberes a partir de la primera contratación.
11. No se contarán los haberes incluidos en el ascenso anterior, con la excepción del grado.
12. Si no hay evidencia de los haberes presentados, éstos no se tomarán en consideración.
13. En relación al principio de mérito, los comités de personal manejarán con prudencia y flexibilidad, los topes en la puntuación que se adjudica en cada uno de los criterios. Surgen casos en que el tope de puntos en determinados criterios que provee el Sistema, no le hacen justicia a unas ejecutorias de calidad que, además, por su naturaleza y complejidad constituyen una aportación al Departamento, la Facultad o a la Universidad en general. Se trata de aquellos casos en los que, en determinados renglones, el tope no permite que el Comité evalúe con justicia la ejecutoria del profesor.
- Según dispone el Documento Núm. 2 del Sistema de Evaluación para Ascenso en Rango de la Facultad que consigna el Procedimiento de Ascenso en los Comités de Personal de la Facultad: "La evaluación que sirve de base a la recomendación de prioridades tiene como instrumento una "planilla". Para que la planilla pueda cumplir con los requisitos de justicia

y equidad, es necesario que ésta (la planilla) responda a un principio de flexibilidad...La flexibilidad de la planilla impone a los Comités de Personal de Departamento (a quienes corresponde fundamentalmente la tarea evaluativa) una exigencia de esfuerzo superior para que en los casos peculiares y de excepción se imparta la debida justicia".

14. La recomendación de si a un candidato a ascenso debe aplicársele el Criterio General de Aportes Excepcionales que conlleva la adjudicación de veinte (20) puntos corresponde, en primera instancia, al Comité de Personal Departamental según se desprende del Documento Número 1 del Sistema de Evaluación que hemos citado en el párrafo número 6 y, luego, al Comité de Personal de Facultad. Esa fue la intención de la Facultad cuando lo adoptó. No se trata de un reconocimiento que el evaluado solicita sino de un reconocimiento que se hace al evaluado.
- a) La excepción a esta norma es cuando el candidato pueda demostrar que ha habido discrimen.
  - b) El Criterio de Aportes Excepcionales sólo aplica en los casos en que hay "una labor docente, administrativa, creadora, de investigación o una contribución a la vida institucional o al servicio público o un reconocimiento que se juzgue tan sobresaliente que no pueda valorarse en justicia dentro de la puntuación establecida en los criterios generales de la planilla". Por ese fundamento, el reconocimiento de Aportes Excepcionales conlleva la adjudicación de veinte (20) puntos y, según se establece en el Documento Núm. 3 del Sistema de Evaluación. "Este Criterio Especial debe utilizarse con el mayor rigor posible y únicamente en casos verdaderamente excepcionales".
  - c) El Criterio de Aportes Excepcionales no se diseñó para atender los llamados casos de "docentes que por méritos incuestionables ameritan consideración para ascenso, de no existir limitaciones en los procesos y mecanismos de evaluación", según lo establece la Certificación Núm. 67, Año 1986-87 de la Junta Administrativa.
  - d) En los casos en que el Comité de Personal recomiende una consideración especial, la misma tiene que fundamentarse a base de méritos incuestionables conforme a la Certificación Núm. 67, Año 1986-87 de la Junta Administrativa. El recomendado debe ser ubicado en la prioridad que el Comité de Personal considera que éste amerite. El Comité tiene que justificar adecuadamente su recomendación.



15. Los reconocimientos y honores se contarán desde el último ascenso.
16. Se requiere evidencia de todo curso que el profesor haya tomado. También se requiere evidencia de que el profesor sea candidato al grado de Doctor ("Ph.D. candidate" o "ABD"). El "ABD" se define como el haber cumplido con todos los requisitos del grado con excepción de la redacción de la tesis.
17. Ninguna tesis, ni parte de la misma, se contará como una investigación finalizada pero no publicada. Si la tesis se ha publicado se le dará al profesor crédito por una publicación. Si se ha finalizado y se ha otorgado el grado doctoral, el profesor recibe puntos en ese renglón.
18. Es imprescindible que el representante del Comité de Personal Departamental en el Comité de Personal de Facultad mantenga informado al Comité Departamental del trabajo que se realiza en el Comité de Facultad. Es necesario que haya una estrecha comunicación entre ambos comités.
19. El Sistema de Evaluación de los Profesores por los Estudiantes que la Facultad aprobó en reunión extraordinaria celebrada los días 10 y 11 de octubre de 1991, según enmendado en reunión de la Facultad celebrada el 10 de abril de 1996 hace mandatoria la evaluación de los profesores por los estudiantes.
- a) Los estudiantes evalúan determinados criterios específicos dentro del Criterio General Contribución y Dedicación a la Labor Docente. Se trata de los siguientes criterios:
- (1) Criterio I.A.4.b.1 (Organización de la clase),
  - (2) Criterio I.A.4.b.2 (Métodos y técnicas que usa en la enseñanza),
  - (3) Criterio I.A.4.b.3 (Procedimiento y medios de evaluación que usa el profesor(a),
  - (4) Criterio I.A.4.b.4 (Otros aspectos de la relación profesor-estudiante que inciden sobre la calidad de la tarea rendida por el profesor(a) y
  - (5) Criterio I.C.3.a (Preparación de materiales didácticos para uso personal en los cursos.
- b) En esta evaluación también se incluyen varios aspectos relacionados con las obligaciones que tienen los profesores hacia los estudiantes.

- c) Según acordó la Facultad: "Cada Departamento, Programa le dará a la evaluación estudiantil un valor no menor del ochenta (80) por ciento del total de los criterios pertinentes". Esta fórmula impacta a 13 puntos del total de 200 puntos que componen el total de la planilla de evaluación vigente para ascensos en rango.
- d) Debido a que, durante los últimos años no se ha realizado la evaluación estudiantil, muchos profesores no tienen estas evaluaciones, así que comenzarán a tenerlas, a partir del próximo año académico. No obstante, hay profesores que tienen las evaluaciones y, de solicitarlo, el Comité de Personal Departamental debe utilizarlos en la evaluación para ascenso en rango.
- e) A partir del próximo año académico, la evaluación estudiantil se contará mandatoriamente en todas las evaluaciones. No hacerlo es incumplir con la reglamentación vigente y le brinda un fundamento de apelación a cualquier profesor que considere se ha visto afectado en su evaluación.
20. A tenor con las Certificaciones Núm. 46, Año Académico 1987-1988 del Senado Académico y Núm. 047, Año Académico 1994-1995 de la Junta de Síndicos es mandatario que los Comités de Personal Departamentales y, en lo que procede, los decanos o sus equivalentes como supervisores inmediatos, evalúen la gestión del personal docente que ocupa funciones docentes administrativas. El Sistema de Evaluación de la Facultad y la Certificación Núm. 46 (Año 1987-88) ofrecen suficientes indicadores y fuentes de información para facilitar la evaluación. De otra parte, en aquellos casos en que aplique el Criterio General. I (Especial) que se incluye en el Documento Núm. 3 del Sistema de Evaluación de la Facultad, el peso de la evaluación debe colocarse en este criterio, según se establece en el Principio Núm. 12 del Documento Núm. 1 del Sistema de Evaluación (Principio sobre la Evaluación de Profesores que Ocupan o han Ocupado Posiciones Administrativo-Académicas).
21. Los Comités de Personal de Departamento y de Facultad han de rendir informes del trabajo realizado al Departamento y a la Facultad respectivamente.
22. El Comité de Personal de Facultad considera que corresponde al pleno de la Facultad reunido en asamblea determinar si, en atención al principio de mérito, la Facultad establecerá un límite de puntos para ascender en cada rango. A esos fines, el Comité solicitó a la Decana, Dra. Vanessa Pascual Morán que convoque una reunión de la Facultad. La reunión se celebrará el martes, 18 de febrero de 1997.

23. En cuanto a las solicitudes de reconsideración, los candidatos a ascenso observarán lo siguiente:

- a) Toda solicitud de reconsideración debe fundamentarse en evidencia presentada, o a presentarse, ante el Comité.
- b) Las alegaciones deben ser precisas, especificando el criterio particular o las alegaciones de índole procesal al que el docente se refiere. La evidencia presentada debe ser relativa al inciso bajo consideración.
- c) El (la) profesor (a) debe tener claro los criterios generales y específicos para la evaluación, los indicadores que se señalan en estos criterios, las fuentes de información que se requieren y las definiciones y reglas de interpretación aprobados por la Facultad. Toda solicitud de reconsideración debe hacer referencia a lo anterior.
- d) El (la) profesor(a) someterá por escrito su solicitud y las alegaciones que presente al Comité. Debe acompañar la evidencia correspondiente.

EVC/ltc/nam/mcs

