



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
 RECINTO DE RÍO PIEDRAS
SENADO ACADÉMICO

COMITÉ DE ASUNTOS CLAUSTRALES

Propuesta de Revisión de la Certificación Núm. 60, Año Académico 1989-1990, del Senado Académico
Guía General y Criterios para la Evaluación del Personal Docente
del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico
 (19 de septiembre de 2014)

<p>Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p>Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustrales</p>
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RECINTO DE RÍO PIEDRAS</p> <p>Índice de Capítulos <u>(Bosquejo de trabajo aprobado por el Senado Académico el 24/octubre/1985).</u></p> <p>PARTE I</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>GUÍA GENERAL Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL RECINTO DE RIO PIEDRAS¹</p> <p>INDICE</p> <p>PRIMERA PARTE</p> <ul style="list-style-type: none"> I. OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN EN GENERAL II. FUNCIÓN DE ESTA NORMATIVA III. PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACIÓN EN LA ACADEMIA <p>SEGUNDA PARTE</p> <ul style="list-style-type: none"> I. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE <ul style="list-style-type: none"> A. Sección 45.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación

¹ A lo largo de este documento todas las referencias al personal docente incluyen las nueve categorías que a su vez, están incluidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (2002/Rev. 2006) en el artículo 41 (página 56). Además, cuando se utiliza el masculino para referirse al docente, se entiende que se refiere al personal docente de ambos sexos. Las referencias posteriores al Reglamento General se refieren a la versión revisada de 2006.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>VI. Procedimiento para evaluar el grado en que un profesor ha cumplido con los criterios:</p> <p>A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad</p> <p>B. Aspectos:</p> <p> a) quién determina</p> <p> b) cómo se determinan</p> <p> c) cuándo se determinan</p> <p> d) dónde se determinan</p> <p>C. La comunicación recíproca entre los evaluadores y el evaluado</p> <p>PARTE II</p> <p>INFORME SOBRE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE: LA SECCION 49.3 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO Y LOS CAPITULOS IV, V Y VI DE LA CERTIFICACIÓN NÚM. 30*, 1985-86 DEL SENADO ACADÉMICO DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS</p> <p>I. Introducción</p> <p>II. Propósito de este Informe</p> <p>III. La Docencia: Criterios de Evaluación</p> <p>IV. Recomendaciones</p> <p>V. Documentos consultados</p>	<p>B. Sección 45.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario</p> <p>C. Sección 45.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes</p> <p>D. Sección 45.3.4 - Mejoramiento profesional</p> <p>E. Sección 45.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudio</p> <p>F. Sección 45.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados</p> <p>G. Sección 45.3.7 - Conferencias sobre materias propias de su campo</p> <p>H. Sección 45.3.8 - Publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas</p> <p>I. Sección 45.3.9 - Reconocimientos recibidos</p> <p>J. Sección 45.3.10 - Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo</p> <p>K. Sección 45.3.11 - 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</p> <p>II. RECOMENDACIONES</p> <p>III. APÉNDICES</p> <p>A. Apéndice A (Resumen de la labor anterior del Comité de Asuntos Claustales sobre la evaluación docente según se recoge en la Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, del Senado Académico)</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p align="center">B. Apéndice B (Documentos y normativas consultadas)</p>
<p>PRIMERA PARTE</p> <p>I. OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN EN GENERAL</p> <p>Debe entenderse que en nuestra Universidad todo proceso de evaluación debe ir dirigido al logro de los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 estas y fortalecer aquellas. 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. 	<p>PRIMERA PARTE</p> <p>I. OBJETIVOS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN EN GENERAL</p> <p>Debe entenderse que en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico toda acción de evaluación del personal docente debe ir dirigida al logro de los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con la misión de la Universidad, según expuesta en la Ley de la Universidad de Puerto Rico. 2. Contribuir a las metas y logros del Recinto de Río Piedras, una institución de marcado carácter doctoral, según esbozadas en su visión, misión y normativa desarrollada por la comunidad universitaria. 3. Promover la calidad en la docencia y contribuir al desarrollo profesional del personal docente. La labor docente comprende la investigación, la creación y la diseminación del conocimiento, comprometida con la formación integral del estudiante y su aprendizaje de por vida; asimismo su compromiso con el servicio institucional y su aportación a la comunidad universitaria y al país. 4. Reclutar, retener y promover el personal docente mejor cualificado en reconocimiento de la diversidad de perfiles, a tenor con la reglamentación vigente. 5. Garantizar el respeto al principio de mérito en todas las instancias de evaluación.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>II. FUNCIÓN DE LAS NORMAS DEL SENADO ACADAMICO</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>II. FUNCIÓN DE ESTA NORMATIVA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La función primordial de esta normativa adoptada por el Senado Académico es proveer una guía general a los comités de personal, a las facultades, escuelas y unidades académicas para la evaluación del personal docente. Esta guía general se fundamenta en la reglamentación vigente que aborda cada una de las disposiciones y criterios que se utilizan para las acciones de personal que requieren la evaluación del docente². 2. Tiene, 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 estos criterios se realice de forma equitativa, justa y garantizando el principio del mérito. 3. Al unísono, se busca promover la flexibilidad necesaria de manera que cada facultad, escuela o unidad académica pueda elaborar y adoptar, de manera compatible las disposiciones contenidas en esta Certificación. Los procedimientos e instrumentos de evaluación harán factible la más justa evaluación de la tarea docente cónsonos con las particularidades de cada unidad, las disciplinas o campos del saber y las diversas tareas de la docencia que se evalúan. Estos procesos e instrumentos deben ser aprobados en cada facultad, escuela o unidad.

² Para asuntos relacionados con el reclutamiento y la contratación de personal docente, véase la Certificación 83, del Senado Académico (1991-92), Principios y Normas Generales de Reclutamiento, Nombramiento y Evaluación para Propósitos de Renovación de Nombramientos y Recomendación de Permanencia (según enmendada).

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p>4. Esta Certificación es la normativa que rige la evaluación de todos los docentes. La Certificación Núm. 38, Año 2012-2013, del Senado Académico, articula los estudios graduados y, a su vez, aplica la normativa sobre la evaluación establecida en esta Certificación.</p>
<p>III. PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACION EN LA ACADEMIA</p> <p>1. Los criterios de evaluación deberán divulgarse</p> <p>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 liderato 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.</p> <p>2. Los pares habrán de realizar la evaluación</p> <p>a) Sentido de este principio</p> <p>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 merito 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</p>	<p>III. PRINCIPIOS RECTORES CONSUSTANCIALES A LA EVALUACIÓN EN LA ACADEMIA</p> <p>1. El proceso evaluativo estará a cargo de los pares docentes</p> <p>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. La Sección 45.2 del Reglamento General dispone que “La evaluación directa del personal docente la harán los comités de personal de departamento y de facultad, a tenor de las normas que se establezcan por las unidades institucionales y apruebe la Junta Universitaria, las cuales deberán ser congruentes con este Reglamento.” Para llevar a cabo esta tarea, la facultad, escuela o unidad académica debe contar con un mecanismo de evaluación adecuado a sus necesidades, producto de la discusión y el consenso de los docentes que integran dicha unidad.</p> <p>a. Sentido de este principio</p> <p>La propia naturaleza de la Universidad como institución dedicada a la transmisión y creación del conocimiento, 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 docencia, la</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>b) La participación en el Comité de Personal de los profesores objeto de evaluación en casos de ascenso en rango</p> <p>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</p>	<p>investigación o creación en los campos del saber en que se desempeña el evaluado.</p> <p>El principio de la evaluación por los pares es parte inherente a una comunidad democrática, que reconoce la participación docente en la promoción de la excelencia académica. Son los compañeros claustrales inmediatos del candidato los que están mejor capacitados para evaluarlo por su contacto diario con el evaluado y por tratarse de colegas dedicados a la enseñanza e investigación de las mismas disciplinas o campos del saber. De ahí la gran importancia que tiene la evaluación en el Departamento, Programa o unidades equivalentes, ya que de esta manera se promueven y reconocen los mejores intereses académicos de los docentes y unidades correspondientes. En armonía con este principio, la evaluación realizada en los Departamentos, debe gozar de mayor peso que la efectuada por los Comités de Facultad y otras instancias evaluadoras.</p> <p>b. La participación en el Comité de Personal de los profesores objeto de evaluación en casos de ascenso en rango</p> <p>Debido a la naturaleza y objetivos del proceso de evaluación, que exigen una ponderación objetiva y justa de los méritos del candidato y el diálogo entre evaluadores y evaluados, 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 docente 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.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
<p>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.</p> <p>c) La selección de los miembros de los Comités Evaluadores</p> <p>Los Comités de Personal tienen responsabilidades 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.</p>	<p>La participación en el comité de personal de un candidato a evaluación debe evitarse pues priva la participación de otros clausrales y limita la comunicación recíproca con el evaluado. Finalmente, los procedimientos de evaluación deben estar libres de conflictos de interés.</p> <p>c. La selección de los miembros de los Comités Evaluadores</p> <p>Los Comités de Personal tienen responsabilidades 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 y dispuestas a aportar en la formación docente, conocedoras de la reglamentación vigente, capaces de hacer juicios ponderados y objetivos y de sostenerlos con firmeza y ecuanimidad. Los comités de personal deben considerar la posibilidad de incorporar evaluadores externos ya sea de la institución u otra universidad de la misma clasificación que tiene el Recinto. Los evaluadores externos pueden participar en la totalidad del proceso de evaluación o una parte que requiera una especialización.</p> <p>d. Orientación a los evaluadores</p> <p>A comienzos del año académico, según establecido en la Certificación XX, se ofrecerá orientación a los miembros de los comités de personal en las facultades, escuelas y unidades concernidas, sobre la reglamentación y los procesos que rigen la evaluación del personal docente para todos los fines institucionales y las acciones de personal que la requieren. Los directores de departamento velarán que los miembros de los Comités de Personal reciban la orientación y tengan acceso a la</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p>reglamentación que aplica, a todos los niveles y etapas del proceso evaluativo.</p> <p>e. Orientación al personal docente y divulgación de los criterios de evaluación</p> <p>La evaluación del personal docente es un proceso continuo y escalonado en sus exigencias que se inicia con el proceso de reclutamiento que, a su vez, culmina con el primer nombramiento o contrato y abarca toda la trayectoria del docente en la Institución. Sin duda, es responsabilidad primaria de la unidad académica concernida ofrecer orientación al docente de nuevo nombramiento o contratación sobre la reglamentación y el proceso que rigen la evaluación de su desempeño para la renovación del nombramiento o contrato. En las orientaciones, se dará particular énfasis a los criterios de evaluación del personal docente que consigna el Reglamento General de la UPR. Además, el Director de la unidad concernida, proveerá al docente la reglamentación que rige los procesos de evaluación del personal docente en la UPR, el Recinto, la Facultad o Escuela y el Departamento. Este proceso debe responder a los principios rectores consustanciales a la evaluación docente en atención al cabal ejercicio de la libertad de cátedra, investigación y creación del docente.</p> <p>En cada facultad, escuela o unidad académica debe implantarse un programa de orientación en torno al proceso de evaluación docente, en el cual se discutan los principios, procedimientos y objetivos de dicho proceso, tanto en relación con el desarrollo del docente como de la Institución. Es necesario 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 liderato académico pondrá al evaluado en conocimiento del plan de desarrollo de su unidad dentro del contexto del presente y del futuro de la institución.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausurales</p>
<p>3. Regirá el principio de mérito</p> <p>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 procesos 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.</p>	<p>f. Programa de mentoría docente</p> <p>Entre los mecanismos de evaluación de cada unidad debe establecerse un programa de mentoría. El mentor guiará al docente en el proceso formativo académico en áreas como: diseño de cursos y clase, destrezas de enseñanza, autoreflexión, destrezas interpersonales, investigación, manejo de tiempo y destrezas de comunicación, entre otras. [Fuente: Schonwetter y Ellis 2008].</p> <p>Regirá el principio de mérito</p> <p>El reconocimiento al mérito es uno de los propósitos fundamentales de los procesos de evaluación del personal docente y, sobre todo, de los procesos que culminan con la recomendación de permanencia o de ascenso en rango. La excelencia en la realización de la labor académica, debe ser el norte que oriente los criterios evaluativos de todos los participantes en los procesos de evaluación. La permanencia sólo debe recomendarse, si el docente ha tenido un desempeño de excelencia, o sea, si cumple a cabalidad con el principio de mérito y con los compromisos suscritos en virtud de la Carta Contractual [Certificación 17, JA, 2012-2013]. De igual manera, los ascensos en rango no deben otorgarse en consideración ni a la antigüedad ni a la necesidad de proveer un aumento en el salario. De los aumentos salariales se deben encargar otras reglamentaciones orientadas hacia ese propósito específico. En el proceso de evaluación del docente se debe garantizar la igualdad de condiciones entre los candidatos.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>4. Los procesos de evaluación son procesos educativos</p> <p>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.</p> <p>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 presupone, a su vez, el reconocimiento de que son los criterios 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.</p>	<p>Los procesos de evaluación son formativos</p> <p>El verdadero desarrollo de la excelencia académica —fin al cual responden en gran medida los procesos de evaluación— puede lograrse sólo si existe una vida institucional ágil, creadora, estimulante y crítica en todos los niveles de la Universidad. Además, se fortalece y enriquece en el intercambio docente, académico, creativo e investigativo interdepartamental, interfacultativo y con otras instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional. El Recinto y sus unidades académicas tienen la obligación y el compromiso que, en la práctica, se logre lo anterior, propulsando y facilitando la participación del personal docente en congresos, seminarios, talleres y otras actividades, encaminadas al mejoramiento profesional y a la generación y divulgación del conocimiento, sobre todo, de los que se inician en la labor docente, creativa e investigativa. Las unidades académicas deben constituirse en foros adecuados para la discusión académica de altura, donde se promuevan las mejores prácticas educativas, se compartan los hallazgos de las investigaciones, las obras de creación artística y se formulen ideas, propuestas y proyectos de creación y acción con la comunidad. El proceso de evaluación debe ser consustancial al desarrollo del docente en sus áreas de investigación o creación y en su aportación al quehacer académico institucional.</p> <p>Este principio requiere que se instituyan los procedimientos necesarios para propiciar que los docentes, especialmente los que se inician, fortalezcan y mejoren sus competencias de enseñanza y se les apoye en la generación y logro de proyectos de investigación y creación. Las cartas contractuales de los docentes bajo nombramiento probatorio, temporero, sustituto, o especial o bajo contrato de servicios han de ser cónsonas con los principios y criterios delineados en esta guía, posibilitando la evaluación justa, equitativa y formativa del docente. Debe institucionalizarse el diálogo</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
<p>5. La evaluación ha de ser continua</p> <p>Los procesos de evaluación tienen entre sus objetivos 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 periodo desde su último ascenso.</p>	<p>entre los evaluadores y el evaluado mediante un proceso formativo compartido. El profesor evaluado debe participar de forma activa en el proceso, reconociéndose que son los criterios 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 función docente como miembro de la unidad institucional en la cual se desempeña.</p> <p>La evaluación ha de ser continua</p> <p>Los procesos de evaluación tienen entre sus objetivos primarios el continuo mejoramiento en el desarrollo académico y profesional del docente. 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 la permanencia o el rango máximo en la escala de ascensos. La evaluación formativa debe ser un proceso continuo, que a su vez, reconozca el desarrollo y los logros del docente durante el período desde su reclutamiento hasta su retiro de la Institución. Ello requiere que las facultades y escuelas subgraduadas y graduadas acuerden la revisión y actualización de sus distintos medios de evaluación de los docentes, dentro de un periodo razonable según lo determinen los comités de personal departamentales y de facultad. La Institución proveerá un plan de incentivos para los docentes con la permanencia y el rango máximo, de forma que se sientan motivados a participar del proceso de evaluación continua la cual propende hacia el mejoramiento profesional. Los comités de personal departamentales y de facultad establecerán el plan de evaluación según corresponde. (Véase Certificación Núm. 38 (2003-2004) de la Junta Administrativa, referente al insumo de las facultades sobre un sistema de evaluación continua; Certificación Núm. 21 (2008-2009) del SA,</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Caustrales</p>
<p>6. En la determinación de la excelencia académica, prevalecerá el factor de la calidad sobre el de la cantidad</p> <p>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.</p>	<p>sobre la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo y la Certificación Núm. 15 (2008-2009) del SA, recomendando el establecimiento de rangos post-catedrático con los aumentos salariales correspondientes). Así también deberán establecerse los criterios a tomarse en cuenta para la evaluación de los docentes con rango máximo.</p> <p>El docente participa en el proceso evaluativo y conoce sus resultados</p> <p>El docente evaluado es parte activa del proceso evaluativo. Por ello, todo resultado o informe generado en el proceso evaluativo debe pasar a formar parte del expediente profesional del evaluado, debe haber constancia final del proceso de evaluación y se debe proveer copia del mismo al evaluado. Los resultados o informes de los procesos evaluativos deben discutirse en primera instancia con el docente. 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. El docente puede discrepar de la evaluación efectuada y someter por escrito sus planteamientos a la instancia correspondiente.</p> <p>En la determinación de la excelencia académica, prevalecerá el factor de calidad sobre el de la cantidad</p> <p>En la evaluación, el criterio determinante será la calidad de la labor realizada en la enseñanza, investigación, creación y servicio. A tenor con la normativa vigente los trabajos que, por ejemplo constituyan aportaciones a los saberes, promuevan la divulgación y creación de conocimiento, adelanten la comprensión de realidades cambiantes, generen propuestas innovadoras y pertinentes a los problemas que enfrentamos como</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>7. Se proveerá para la participación de los estudiantes</p> <p>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 estos 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.</p> <p>Por consiguiente, deberán crearse los mecanismos que promuevan y encaucen la participación eficaz de los estudiantes en el proceso evaluativo.</p>	<p>sociedad, promuevan acercamientos interdisciplinarios en la investigación, la creación y los que trasciendan a nivel internacional, deberán recibir mayor reconocimiento. Los evaluadores deberán emitir juicios críticos más allá de la mera cuantificación de los haberes. De considerarlo necesario, el Comité de Personal recurrirá al asesoramiento de expertos de los saberes evaluados.</p> <p>7. La participación estudiantil forma parte del proceso evaluativo</p> <p>La comunicación entre el estudiante y el docente y la participación de los estudiantes en el proceso evaluativo, debe proveer al docente la posibilidad de mejorar como educador. A su vez, la participación responsable del estudiante en el proceso de evaluación puede constituir una instancia significativa en su formación integral y desarrollo profesional. Los estudiantes son los que más directamente reciben el impacto, tanto positivo como negativo, de aspectos importantes del proceso educativo y de servicio. Por lo tanto, son una fuente indispensable de información sobre algunos aspectos importantes de la docencia que inciden en la relación del profesor y el estudiante, que no son de fácil acceso para los pares. Es imprescindible que dichos aspectos se evalúen si se quiere promover la excelencia en la educación. Entre éstos se incluyen: comunicar adecuadamente los contenidos y conocimientos de su especialidad; posibilitar que la materia de estudio sea comprendida por sus estudiantes; contribuir a que éstos desarrollen pensamientos independientes; fomentar la reflexión, la responsabilidad social, la participación, la investigación y la curiosidad intelectual; propiciar la comunicación efectiva con sus estudiantes y cumplir con los demás deberes inherentes a la docencia, incluyendo la mentoría de estudiantes.</p> <p>Por consiguiente, deberán revisarse y actualizarse los instrumentos de evaluación estudiantil de los docentes, a los fines de promover y</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p>encauzar la participación eficaz de los estudiantes en el proceso evaluativo del docente. De igual modo, es necesario que las facultades y escuelas revisen y actualicen sus instrumentos de evaluación para atemperarlos a la reglamentación vigente. Los resultados de la evaluación estudiantil deberá formar parte de la evaluación del docente. Cada facultad le adjudicará un peso a la evaluación estudiantil.</p> <p>8. La permanencia y la libertad de cátedra son garantías para el ejercicio cabal de la docencia</p> <p>La permanencia, como garantía de la seguridad de empleo, es siempre un factor importante en toda relación laboral. En el ámbito académico, la permanencia en el empleo reviste especial importancia, por ser la principal salvaguarda de principios y valores de alto rango, tales como el sistema de mérito, la libertad de cátedra, de investigación y de creación y la autonomía universitaria.</p> <p>Las Secciones 11.1 y 11.2 del Reglamento General definen la libertad de cátedra y la libertad de investigación.</p> <p>Es necesario recalcar que el ejercicio de la libertad de cátedra y de investigación no puede menoscabar los distintos puntos de vista dentro de un marco de respeto a la conciencia y a la libertad de pensamiento de los estudiantes según lo estipula en la Sección 11.4 del Reglamento General.</p> <p>A tenor con las disposiciones del RG citadas, se reitera la importancia de la permanencia de los docentes para un cabal ejercicio de la libertad de cátedra, investigación y creación. Asimismo, el principio de mérito es la principal garantía de excelencia en la función docente pues exige el más estricto cumplimiento con los procedimientos que el</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p>Reglamento General establece para el reclutamiento y evaluación de los profesores.</p>
<p>SEGUNDA PARTE</p> <p align="center">INFORME SOBRE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE: LA SECCION 49.3 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR Y LOS CAPITULOS IV, V Y VI DE LA CERTIFICACIÓN NÚM. 30*, 1985-1986, DEL SENADO ACADÉMICO DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS</p> <p>I. INTRODUCCION</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 fines de permanencia y promoción en rango y hacer las recomendaciones pertinentes. Los esfuerzos de este grupo</p>	<p>(Nota: Esta revision elimina esta parte de la Certificación Original)</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>se recogen en el Informe de la Comisión del Recinto de Rio 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 Claustales para su estudio, según consta en la Certificación #37, 1977-78.</p> <p>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.</p> <p>Del análisis de los documentos mencionados, vale la pena destacar varios aspectos o tópicos que nos parecen relevantes 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</p>	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; <p>se recoge en dicho documento. Los capítulos restantes y sus respectivos incisos quedaron pendientes de elaboración; a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> IV. Fuente normativa y enumeración de los criterios <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad B. Aspectos¹ <ul style="list-style-type: none"> a) quién determina 	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p align="center"> b) cómo se determinan c) cuándo se determinan d) dónde se determinan C. La comunicación reciproca entre los evaluadores y el evaluado </p> <p>[¹ 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*.]</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El 13 de abril de 1989, se designó un subcomité de redacción, integrado por los senadores Rafael Arce, Luis Muñoz Arguelles, 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</p>	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>II. PROPÓSITO DE ESTE INFORME</p> <p>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:</p> <p>PRIMERO: Al efectuar esta tarea, el Comité de Asuntos Claustrales no examina) 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.</p> <p>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</p>	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>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.²</p> <p>[² El compromiso con la participación estudiantil en la evaluación de la tarea docente queda confirmado en la Certificación #47, 1987-88, del Senado Académico. Ver también la Certificación #21, 1987-88 de la Junta Universitaria.]</p> <p>CUARTO: Se acordó por unanimidad que, como parte importante del fin educativo que rige la evaluación de la docencia, todo 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.³</p> <p>[³Recomendación #3, parte IV.]</p> <p>QUINTO: Partimos del supuesto de que la evaluación de la tarea docente compete fundamentalmente a los departamentos, facultades o</p>	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>escuelas a través de sus comités de personal debidamente constituidos, según se estipula en el Reglamento General.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>(Continuación SEGUNDA PARTE)</p> <p>III. LA DOCENCIA: CRITERIOS DE EVALUACION</p> <p>Sección 49.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación ⁴</p> <p>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.⁵ 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."</p>	<p>SEGUNDA PARTE</p> <p>I. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA ENSEÑANZA, LA INVESTIGACIÓN/CREACIÓN Y SERVICIO</p> <p>A continuación se definen y explican los criterios de evaluación del personal docente, según enumerados en la Sección 45.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (Edición de 2002, enmendado hasta el 10 de diciembre de 2006). Al definirlos se hace referencia a las fuentes normativas y a la justificación académica correspondientes, y se proveen diversos indicadores para evaluar su cumplimiento. Los criterios aparecen en el orden establecido por el Reglamento General correspondiente a las Secciones 45.3.1 a la 45.3.11. Es menester señalar que existe una estrecha relación entre todos los criterios y los indicadores de evaluación de la labor docente.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>[⁴ Sugerimos modificar el título de esta Sección por: Calidad de la docencia: enseñanza, investigación y obra creativa. Ver: Recomendación #1, parte IV.]</p> <p>[⁵ 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.]</p> <p>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 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 el y el objeto de estudio.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Un factor importante que, en buena medida, determina la excelencia del personal docente que se desempeña en el Recinto de Río Piedras es la calidad y rigurosidad de los procesos de evaluación, selección y retención de los docentes. Dichos procesos se inician con la etapa del reclutamiento del docente, según se consigna en la Certificación Núm. 83 (1991-1992) del Senado Académico que desglosa el procedimiento a seguir por las facultades o unidades del Recinto para la evaluación del docente que se inicia en la etapa del reclutamiento y el primer nombramiento. La Certificación Núm. 83, además establece el proceso de evaluación para la renovación del nombramiento y la recomendación de permanencia a los docentes. De lo anterior se desprende que, en el proceso de evaluación de los docentes desde la etapa del reclutamiento, es imprescindible armonizar los criterios de selección y de evaluación del Reglamento General que se explicitan tanto en la Certificación Núm. 83, como en esta revisión de la Certificación Núm. 60 (1989-1990) del Senado Académico. De hecho, a lo largo del proceso de evaluación de los docentes hasta la recomendación de la permanencia, los comités de personal deben armonizar ambas certificaciones con la reglamentación de las diversas facultades, departamentos y demás unidades académicas del Recinto.</p> <p>La función principal que cumple la evaluación de los docentes en la Universidad de Puerto Rico es reclutar, retener y distinguir a los claustrales de gran calidad que puedan desempeñarse con excelencia como profesores, investigadores, bibliotecarios y docentes de la consejería conforme al principio del mérito. Los indicadores para evaluar la investigación, la creación y su divulgación se presentan en la Sección 45.3.6, 45.3.7 y 45.3.8 del Reglamento General. Se reconoce también el componente de servicio como aspecto central de la labor docente. Los indicadores para evaluar el servicio institucional y social del docente aparecen en la Sección 45.3.2, 45.3.3 y 45.3.5.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p>	<p>El Recinto necesita implantar un proceso efectivo de evaluación de los docentes, a los fines de calibrar y reconocer la calidad del desempeño de su personal docente para así alcanzar las metas y objetivos que justifican su misión social³. La Ley de la Universidad, en su Artículo 2 y el Reglamento General (revisado en el 2006), en el Artículo 9, al referirse a los propósitos de la institución establece, entre otros fines, que ésta debe cumplir, el de “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, investigadores⁴, estudiantes y egresados; y contribuir al cultivo y disfrute de los valores éticos y estéticos de la cultura.”</p> <p>La Misión del Recinto de Río Piedras que se consigna en la Certificación Núm. 67 (1989-1990) del Senado Académico, destaca la interrelación entre los componentes de enseñanza, investigación y servicio en la labor docente al consignar el compromiso de la institución con “desarrollar la docencia, la investigación/creación y el servicio e integración a la comunidad de acuerdo con la realidad histórico-social de Puerto Rico, en armonía con su ámbito caribeño y latinoamericano, y proyectándose a la comunidad internacional”. Además, destaca la importancia de “propiciar la formación integral de los estudiantes”, “proveer educación graduada de la más alta calidad cuyos elementos medulares sean la investigación y la creación” y “proveer una educación subgraduada que ofrezca una visión integral del conocimiento”. La Misión del Recinto se operacionaliza mediante el Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras que adopta el Senado Académico⁵. Al evaluar la labor docente relacionada con la</p>

³ La Certificación Núm. 46, SA, Año 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.

⁴ No se incluyen en la cita a los bibliotecarios profesionales ni a los docentes de la consejería.

⁵ Al momento de considerarse esta certificación, el Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras es Visión Universidad 2016 (2006), el cual establece nueve metas institucionales. Éstas fueron consideradas en la elaboración de este documento.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<p>enseñanza, investigación, creación, y el servicio se debe considerar su aportación particular al logro de la misión y las metas institucionales.</p> <p>Dada la importancia que tienen para la labor docente los componentes de enseñanza, investigación/creación y servicio, en sus Certificaciones Núms. 152 y 153 (2000-2001) el Senado Académico, aprobó el Informe del Comité de Asuntos Claustales relacionado con la Tarea Académica de los Docentes. A tenor con el desarrollo actual del Recinto de Río Piedras, donde se hace énfasis en la investigación, la creación y el servicio, la tarea de enseñanza del nivel subgraduado, debe componerse de hasta nueve (9) créditos por semestre, dedicando los restantes tres (3) créditos a la investigación, creación o servicio⁶. La carga académica de los docentes del nivel graduado debe regirse acorde a la Certificación 38, SA, Año 2012-2013.</p> <p>A continuación se desglosan los criterios de evaluación del personal docente referentes a la calidad de la enseñanza correspondiente a la Sección 45.3.1.</p> <p>A. Calidad de la Enseñanza</p> <p>En adelante, se explica el criterio de calidad de la enseñanza correspondiente a la Sección 45.3.1 del Reglamento General. Se ofrecen indicadores y fuentes de información para evaluar el cumplimiento del docente con este criterio.</p>

⁶ Para que esto se cumpla debe efectuarse una enmienda a la Sección 65.1 del Reglamento General en la cual se estipula que “la tarea propiamente de enseñanza de cada profesor será equivalente a 12 horas crédito semanales de contacto directo con el estudiante” de acuerdo a la Cert. 152 SA (2000-2001) que establece se modifique a: “la tarea propiamente de enseñanza de cada profesor será de hasta 12 horas crédito semanales de contacto directo con el estudiante”.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausurales</p>
	<p>La tarea de enseñar tiene como objetivo desarrollar al máximo el potencial del estudiantado de manera que pueda utilizar sus capacidades para su bienestar y el de la sociedad. La calidad de la enseñanza que imparte la universidad pública de Puerto Rico debe conducir al conocimiento cabal del entorno natural y social, el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, la profundización de una conciencia ética, y al cultivo de la sensibilidad para comprender y apreciar la totalidad de la cultura así como las realidades cambiantes del mundo actual. Debe ser un proceso analítico e inquisitivo que promueva la curiosidad intelectual, la capacidad crítica, el aprendizaje continuo, a la vez que provea para la integración del conocimiento y la profundización en campos especializados, reconociendo la interdisciplinariedad de los saberes. Educar implica estimular en el estudiante el conocimiento de su realidad y entorno, así como la búsqueda de respuestas y la convicción de que aprender es un proceso siempre abierto al replanteo de preguntas sobre lo conocido y al descubrimiento de relaciones entre su realidad y los contenidos de estudio. Para fomentar este tipo de aprendizaje, 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, estrategias que fomenten la búsqueda de conocimiento y el desarrollo del pensamiento en los estudiantes, así como un alto grado de apertura para contestar preguntas y fomentar diálogos que promuevan y faciliten el intercambio de ideas.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Sección 49.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación ⁴</p> <p>Indicadores: calidad de la enseñanza</p> <p>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.</p> <p>Sugerimos que al evaluar la calidad de la enseñanza se tome en cuenta lo siguiente:</p> <p>(1) Dominio de la materia</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>1. Indicadores para evaluar la calidad de la enseñanza</p> <p>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 o entrevistas, entre otras fuentes para la evaluación del docente. Las visitas al salón de clases son un recurso necesario para evaluar la efectividad de la docencia. En el proceso evaluativo deben considerarse los materiales didácticos preparados o creados por el docente y el uso de recursos variados y de tecnología para el desempeño de su labor. Asimismo, hay otras actividades docentes que son efectivas para la evaluación tales como las conferencias, talleres y viajes de estudio, entre otras, que el docente incorpora en los cursos que ofrece. El aprendizaje de los estudiantes es una fuente primordial al evaluar la calidad de la enseñanza. En cuanto a los investigadores, bibliotecarios y docentes de la consejería, se deben identificar, consignar y divulgar criterios que respondan a la naturaleza de la labor que realizan.</p> <p>Sugerimos que al evaluar la calidad de la enseñanza se tome en cuenta lo siguiente:</p> <p>a. Dominio de la materia</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Muestra competencia en la disciplina o áreas del saber que enseña. ii. Demuestra estar actualizado en la disciplina o campos del saber afines. iii. Profundizar en conceptos centrales a su campo de enseñanza. iv. Presenta diversidad de enfoques/perspectivas. v. Vincula su materia o disciplina con otros campos del saber.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(2) Método y técnicas de enseñanza</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> vi. Integra nuevo conocimiento al proceso de enseñanza y aprendizaje vii. Utiliza variedad de fuentes bibliográficas y recursos en el área de enseñanza. viii. Afronta eficazmente las preguntas del estudiante. ix. Enseña cursos distintos o cursos que conllevan preparaciones distintas. x. Asesora estudiantes en disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación o prácticas. <p>b. Métodos y estrategias de enseñanza</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Utiliza métodos e incorpora estrategias y técnicas propias para la materia que enseña, y el tamaño y particularidades del grupo. ii. Utiliza estrategias innovadoras que promueven el aprendizaje estudiantil. iii. Demuestra apertura y respeto ante ideas discrepantes y preguntas de los estudiantes en su gestión docente. iv. Explora mediante preguntas el nivel de entendimiento de los alumnos. v. Acoge y hace los ajustes necesarios para el acomodo razonable y atención diferenciada para los estudiantes que así lo requieran, acorde a la solicitud y evidencia presentada. vi. Explica con claridad, precisión y efectividad. vii. Demuestra proficiencia del español o inglés al impartir sus cursos y en la comunicación con los estudiantes. viii. Estimula el pensamiento, promueve discusiones y la participación de los estudiantes en clase. ix. Presenta el material en forma clara, organizada. x. Entrega el prontuario o sílabo del curso al inicio del semestre o sesión académica según estipula la Certificación Núm. 130

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(3) Evaluación: procedimiento y método</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(4) Innovación y creatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>(1999-2000) de la Junta de Síndicos. Los entrega al inicio del semestre o sesión académica.</p> <p>c. Evaluación del aprendizaje estudiantil</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Discute al inicio del semestre los criterios de evaluación que usará para calificar el trabajo de los estudiantes y promueve que el estudiante exprese su opinión y aporte al proceso evaluativo. ii. Prepara sus evaluaciones acorde con los objetivos del curso, seminarios o proyecto. iii. Da a conocer y discute con los estudiantes los resultados de las evaluaciones conforme a las normas y procedimientos institucionales. iv. Genera y promueve diversas formas, instrumentos o criterios de avalúo y evaluación del aprendizaje. v. Realiza evaluación diferenciada a los estudiantes con necesidades especiales, de ser necesario y de acuerdo con las recomendaciones tramitadas por la Oficina de Asuntos con Impedimentos. vi. Provee insumo periódico a los estudiantes en procesos de disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación o prácticas. <p>d. Innovación y creatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Revisa sus cursos y sílabos anualmente actualizando su contenido y las referencias bibliográficas. ii. Utiliza estrategias, actividades, tecnologías o recursos innovadores y efectivos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, incluyendo acercamientos interdisciplinarios, ejercicios co-curriculares, enseñanza en equipo, entre otras. iii. Crea cursos nuevos o variantes de cursos existentes.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(5) Ambiente, actitud profesional, clima en el salón de clases/ laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> iv. Crea recursos y materiales didácticos innovadores. v. Participa del desarrollo y la revisión curricular de programas académicos, secuencias curriculares, innovaciones programáticas. vi. Incorpora publicaciones y material multimedia pertinentes y actualizados en sus cursos. vii. Publica o presenta conferencias arbitradas sobre innovaciones en el currículo o el proceso de enseñanza-aprendizaje. <p>e. Actitud profesional y ambiente en el salón de clases/laboratorio, escenario educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Estimula el pensamiento, la reflexión, el análisis crítico y el cuestionamiento. ii. Demuestra entusiasmo por la enseñanza. iii. Promueve un ambiente de respeto, de tolerancia y de solidaridad ante la diversidad cultural y necesidades de los estudiantes. iv. Orienta, promueve u organiza actividades co-curriculares que amplíen el ámbito de la enseñanza. v. Provee recomendaciones para los estudiantes. <p>f. Evaluación del docente por parte de los estudiantes en torno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Dominio de la materia ii. Calidad de la enseñanza iii. Fomenta el aprendizaje mediante diversas actividades y recursos iv. Promueve la participación estudiantil en el salón de clases v. Muestra y promueve un ambiente de respeto ante la diversidad de actitudes, criterios, posiciones y orientaciones.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
	<ul style="list-style-type: none"> vi. Cumple cabalmente con su horario de clases y con el calendario académico. vii. Disponibilidad y accesibilidad a los estudiantes durante sus horas de oficina para orientación sobre los cursos y su desempeño académico, acorde a la carga académica a su cargo Esta orientación a los estudiantes no se limita a estar físicamente en su espacio de oficina, pues se reconoce que puede atenderse además por otros medios, incluyendo la comunicación electrónica. viii. Favorece el intercambio y atiende a sus estudiantes mediante comunicación electrónica o virtual. ix. Orienta a los estudiantes, al inicio del semestre, en cuanto al contenido, objetivos y requisitos del curso, la metodología y criterios de evaluación. Provee al estudiante, no más tarde de la primera semana del semestre, un documento en formato impreso o electrónico, en el que se describe cómo se cumplirá con el plan de trabajo del curso. El profesor brindará a los estudiantes la oportunidad, que estime razonable, de expresar su opinión y sugerir cambios acerca de los temas, metodología y criterios de evaluación (Artículo 2.10 del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, 2001). x. Realiza evaluación diferenciada a los estudiantes con necesidades especiales, de ser necesario. xi. Cumple a tiempo con la entrega de informes de aprovechamiento y calificaciones. xii. Provee a los estudiantes varias evaluaciones por semestre, discute y provee insumo sobre sus resultados, e informa a los estudiantes sobre su aprovechamiento académico.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Sección 49.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados</p> <p>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.</p> <p>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 use 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.</p> <p>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,</p>	<p>xiii. Repone el material del curso en caso de ausentarse. (Artículo 2.13 del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, 2011).</p> <p>xiv. Reconoce el trabajo académico y autoría del estudiante en cualquier publicación, investigación, conferencia u otra forma de divulgación (Artículo 2.14 del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, 2011).</p> <p>B. Investigación / creación y divulgación</p> <p>En adelante, se explican los criterios de trabajos de investigación/creación y divulgación correspondientes a las Secciones 45.3.6 y 45.3.7 del Reglamento General.</p> <p>1. Trabajos de investigación / creación en proceso o terminados, reconocimientos y divulgación</p> <p>La Misión del Recinto de Río Piedras, Certificación Núm. 67 (1989-1990) del Senado Académico, y las Normas para los Programas Graduados, Certificación Núm. 38 (2012-2013) del Senado Académico, reconocen la importancia que tienen tanto la investigación como la creación para el logro de los objetivos y metas del Recinto. En los diversos planes estratégicos se reafirma que la investigación y la creación son actividades inherentes al quehacer universitario, mediante las cuales se estudia, genera conocimiento y se originan propuestas para adelantar los saberes, la cultura y la condición humana. Asimismo, ha quedado establecido que la labor de investigación/creación resultará <i>“en la producción y la divulgación de conocimiento, aportarán al crecimiento de las disciplinas, al trabajo</i></p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.⁷</p> <p>[⁷El 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.]</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><i>interdisciplinario, y contribuirán al desarrollo sostenible de la sociedad puertorriqueña e internacional.”⁷</i></p> <p>En el siglo XXI se reconocen múltiples acercamientos y maneras de llevar a cabo trabajos de investigación o creación siguiendo métodos y estrategias variadas acorde a las disciplinas, áreas de estudio o propósitos. Reconociendo la diversidad característica de los procesos investigativos y de creación, su calidad puede evaluarse a partir de su relevancia, alcance, complejidad, impacto social, aportación a su disciplina, otros saberes o campos de estudio, reconocimiento de pares investigadores nacionales o internacionales. Además, la labor creativa se constituye en esferas peculiares, en su expresión convergen el conocimiento teórico, el dominio de técnicas y saberes especializados, la expresión de valores estéticos y la generación de productos innovadores.</p> <p>La divulgación complementa el criterio de trabajos de investigación y creación realizados (sección 45.3.6) y está estrechamente ligado a las secciones 45.3.1 y 45.3.4. 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. La divulgación del conocimiento puede realizarse por medio de publicaciones diversas tales como: libros, capítulos de libro, ediciones, revisiones, traducciones, revistas, artículos, páginas web, material digital y multimedios, y foros electrónicos, entre otros. La obra creativa por su naturaleza puede divulgarse a través de exposiciones, puestas en escena, foros públicos, medios electrónicos y otros. Los trabajos de creación e investigación pueden hacerse accesibles a la comunidad académica y general por medio de conferencias y otras exposiciones públicas (Este tema se amplía en la sección 45.3.7 Conferencias sobre materias propias de su campo).</p>

⁷ Meta 1. Plan Visión Estratégica 2016.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Indicadores: trabajos de investigación y creación realizados</p> <p>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:</p> <p>(1) Investigación en proceso o terminada</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 propuestas, 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 en la enseñanza (sala de clases) i) adiestramiento de estudiantes en técnicas de investigación en un proyecto determinado j) asesoramiento en investigaciones germanas. <p>(2) Obras de arte y diseño terminadas o en proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> a) análisis de originalidad, forma, contenido, estilo y técnicas b) participación en exposiciones, conciertos y actividades similares 	<p>Indicadores para la evaluación de la calidad de la labor de investigación / creación</p> <p>A continuación enumeramos algunos indicadores para la evaluación de la investigación y la creación. Además, sugerimos indicadores para la obra creativa, artística y cultural.</p> <p>(1) Proyecto de investigación / creación terminada o en proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Creatividad, innovación y generación de nuevos saberes b) Organización, y coherencia del trabajo c) Alcance, complejidad y aportación para adelantar los saberes, comprender realidades cambiantes o viabilizar soluciones a problemas apremiantes d) Importancia y relevancia de los hallazgos o conclusiones para las disciplinas o campos de estudio e) Proyectos colaborativos e interdisciplinarios que aportan a varios campos de estudio f) Aporta a la práctica profesional en su campo o áreas afines g) Relevancia para la enseñanza, prestación de servicios bibliotecarios o de consejería h) Informes de progreso o finales que expongan de forma sistemática y clara los resultados o productos del trabajo. i) Búsqueda de apoyos y fondos externos j) Capacita al estudiante en el desarrollo de competencias de investigación o creación. k) Generación de patentes. <p>(2) Obra creativa, artística, cultural, terminada o en proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Originalidad e innovación en su campo b) Contenido, estilo y técnicas de la obra o proyecto c) Aportación al acervo cultural, social, al entorno y la estética

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>c) menciones honoríficas y premios nacionales y/o internacionales ch) impacto social o aportación al acervo cultural.</p> <p>Sección 49.3.7 - Conferencias sobre materias propias de su campo</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>d) Aportación al campo del saber e) Exposiciones, conciertos y actividades reconocidas nacionales o internacionales</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Indicadores - Conferencias sobre materias propias de su campo</p> <p>Entre otros, se pueden valorar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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. <p>Sección 49.3.8 - Publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas</p> <p>Este criterio complementa al anterior y estar 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.</p> <p>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.</p>	<p>2. Divulgación</p> <p>Indicadores para evaluar publicaciones, conferencias, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas</p> <p>El criterio de divulgación complementa el criterio de trabajos de investigación y creación realizados (sección 45.3.6) y está estrechamente ligado a las Secciones 45.3.1 y 45.3.4. 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. La divulgación del conocimiento puede realizarse por medio de publicaciones diversas tales como: libros, capítulos de libro, ediciones, revisiones, traducciones, revistas, artículos, páginas web, material digital y mutimedios, foros electrónicos, entre otros. La obra creativa por su naturaleza puede divulgarse a través de exposiciones, puestas en escena, conciertos, foros públicos o medios electrónicos, entre otros. Los trabajos de creación e investigación pueden hacerse accesibles a la comunidad académica y general por medio de conferencias y otras exposiciones públicas.</p> <p>Una conferencia pública sobre temas especializados en áreas de competencia intelectual es una actividad inherente al quehacer universitario y debe ponderarse para propósitos de la evaluación de la calidad de la docencia. Al evaluar las aportaciones docentes en este criterio, se debe considerar el nivel de la exposición y su audiencia o participantes. Para este propósito, se identifican las siguientes categorías: ponencias, conferencias, seminarios, talleres y charlas. 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, es una</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Indicadores: Publicaciones, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas</p> <p>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, son elementos importantes a ponderar o sopesar. Se pueden utilizar los siguientes indicadores:</p> <p>(1) Libros</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aportación e impacto/alcance de divulgación b) evaluación de autoridades y/o pares c) uso didáctico ch) ediciones y revisiones. <p>(2) Artículos en revista</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aportación/impacto profesional y social 	<p>disertación ante un público más amplio (más o menos especializado) sobre un tema de interés. Los seminarios y talleres son instancias formativas dirigidas a grupos profesionales, para educación continua, o capacitación comunitaria. La charla es una disertación informal ante un público variado.</p> <p>Entre las categorías, se sugiere se reconozca mayor valor a la ponencia, luego la conferencia, luego al seminario o taller especializado, y finalmente a la charla, considerando el esfuerzo requerido y la aportación realizada. 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.</p> <p>Indicadores para evaluar publicaciones, conferencias, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas</p> <p>Recomendamos los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Creatividad, innovación y generación de nuevos saberes b) Aportación y alcance de la divulgación de la investigación u obra creativa para adelantar los saberes, comprender realidades cambiantes o viabilizar soluciones a problemas apremiantes. c) Reconocimiento local o internacional de la publicación, exposición, concierto o material multimedios d) Evaluación crítica de pares o expertos e) Revistas arbitradas y calidad o prestigio de la revista f) Evaluación general de la audiencia g) Proyectos colaborativos e interdisciplinarios que aportan a varios campos de estudio h) Aportación a la enseñanza o como material didáctico

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
<p>b) naturaleza o tipo de la revista c) juicio crítico de pares o expertos ch) Ámbito de la divulgación.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Obras artísticas, teatrales, literarias o de diseño - se calibran utilizando indicadores apropiados y análogos a los descritos en los incisos anteriores.</p> <p>Sección 49.3.9 - Reconocimientos recibidos</p> <p>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.</p> <p>Indicadores: Reconocimientos recibidos</p> <p>(1) Servicios a centros docentes/premios</p> <p>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.</p>	<p>i) Ámbito de la divulgación: local, regional, internacional e internet</p> <p>C. Reconocimientos recibidos</p> <p>En adelante, se explica el criterio de calidad de la enseñanza correspondiente a la Sección 45.3.9 del Reglamento General. Los esfuerzos de un claustral que logra reconocimientos por su labor intelectual dentro y fuera de Puerto Rico, deben ser evaluados para fines de ascenso y permanencia. A continuación, se incluyen algunos indicadores a considerar en este criterio.</p> <p>Indicadores para evaluar reconocimientos recibidos</p> <p>(1) Premios y reconocimientos</p> <p>a) Becas, premios, <i>fellowships</i> de índole competitivo b) Grados honoríficos (ej. Doctorado Honoris Causa), títulos o medallas c) Reconocimientos institucionales (ej. Profesor Distinguido, Distinción de Mérito) d) Premios o reconocimientos otorgados por asociaciones profesionales</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(2) Práctica profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Sección 49.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario</p> <p>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.</p> <p>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 solo, para evaluar gran parte de la labor docente y estar 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</p>	<p>(2) Servicios a instituciones académicas o profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Labor docente como profesor o investigador visitante en instituciones de reconocida excelencia b) Designación como evaluador o crítico de propuestas, artículos, libros y obra creativa. c) Participación en comisiones o encomiendas que por el alto grado de responsabilidad que conllevan, honran al profesional d) Ejerce cargos directivos en organizaciones profesionales e) Junta editora de revista académica <p>D. Dedicación al servicio universitario⁸</p> <p>En adelante, se explica el criterio de dedicación al servicio universitario correspondiente a la Sección 45.3.2 del Reglamento General.</p> <p>El concepto de servicio universitario incluye las actividades que el docente realiza al proveer un servicio profesional a la institución, comunidad y al país. Es una constante en los planes estratégicos de la institución consignar la importancia de que el Recinto contribuya <i>al enriquecimiento intelectual, cultural económico y social de Puerto Rico fortaleciendo sus vínculos de servicio y colaboración con sus egresados y con diversos sectores de la comunidad.</i>"</p> <p>Cónsono con la Misión del Recinto y sus metas institucionales, también se incluyen bajo el renglón de servicio universitario, las aportaciones de los docentes a la región caribeña y latinoamericana, y a la comunidad académica internacional.</p>

⁸ Bajo el concepto de servicio universitario incluimos los servicios comunitarios que ofrecen los docentes al país, la región caribeña y latinoamericana, y a la comunidad académica internacional.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustrales</p>
<p>49.3 y la incidencia frecuente de unos sobre otros (traslapo), más adelante se incluirán recomendaciones específicas para reagruparlos.⁶</p> <p>[⁶Recomendación #1, parte IV.]</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Indicadores: Dedicación a las labores y servicio universitario</p> <p>Para evaluar este renglón, sugerimos que se considere lo siguiente:</p> <p>(1) A nivel de departamento y facultad (escuela)</p> <p>a) participación activa y contribuciones específicas en la discusión y análisis de los asuntos departamentales y de facultad vinculados a la docencia</p>	<p>En este criterio se incluyen indicadores para evaluar la disponibilidad y participación efectiva de un docente para servir a la Institución en: comités de departamento, facultad o escuela; a nivel de Recinto como en el Senado Académico o en la Junta Administrativa y en el Sistema UPR como en la Junta Universitaria o en la Junta de Gobierno; o en cualquier otro organismo o comité universitario del Recinto o del Sistema UPR. Sin la dedicación y aportación de los docentes al servicio institucional, la UPR y, en particular, el Recinto de Río Piedras, no podrían cumplir a cabalidad con la función que la Ley le adjudica a la Institución. Otro aspecto a ponderarse es el destaque en tareas o agencias de gobierno (organismos no universitarios) vinculadas a la gestión académica universitaria. Debe tomarse también en consideración, la calidad del desempeño del docente en la gestión docente-administrativa, como se dispone en la Certificación Núm. 46 (1987-1988) del Senado Académico.</p> <p>Indicadores para evaluar la dedicación al servicio universitario</p> <p>1. A nivel de departamento y facultad (escuela)</p> <p>a) Participación activa y contribuciones específicas en la discusión y análisis de los asuntos departamentales y de facultad.</p> <p>b) Participación activa y efectiva en comités permanentes y comités especiales tomando en cuenta: proyectos innovadores,</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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</p> <p>c) contribución a tareas docentes especiales tales como consejería, tribunales de tesis y/o exámenes de grado</p> <p>d) coordinación de cursos, laboratorios, programas o propuestas</p> <p>e) consejería académica u orientación a estudiantes</p> <p>f) asistencia y participación en reuniones.</p> <p>(2) A nivel de Recinto y Sistema</p> <p>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</p> <p>b) asistencia y participación en reuniones.</p> <p>(4) Actividades cocurriculares que contribuyen al enriquecimiento académico</p> <p>a) participación efectiva, cargos ocupados y dedicación</p> <p>b) impacto o trascendencia de la gestión realizada.</p>	<p>propuestas o programas, posiciones directivas, asistencia, complejidad y naturaleza de la gestión, iniciativas, o informes rendidos.</p> <p>c) Contribución a tareas docentes especiales tales como asesoramiento académico, comités de disertaciones, tesis, tesinas, proyectos de creación, prácticas o exámenes de grado y mentoría.</p> <p>d) Coordinación de cursos, laboratorios, programas, proyectos innovadores o propuestas.</p> <p>e) Asistencia y participación en reuniones departamentales, de facultad o de la unidad concernida.</p> <p>f) Desempeño en labores docente-administrativas, cf. Certificación 81 (2007-2008) del Senado Académico</p> <p>(2) A nivel de Recinto y Sistema</p> <p>a) Participación activa y productividad en comités, foros, juntas, senado académico y sus comités basada en la calidad de la aportación/trabajo, complejidad de la tarea, posiciones directivas, iniciativas, informes rendidos.</p> <p>(3) Actividades co-curriculares que contribuyen al enriquecimiento académico</p> <p>a) Coordinación y participación efectiva en ciclos de conferencias, encuentros, simposios, exposiciones, conciertos, obras de teatro y otras actividades similares.</p> <p>b) Integración de actividades que contribuyen al programa académico y a la formación integral de los estudiantes.</p> <p>c) Organización y dirección de viajes de estudio para estudiantes y profesores.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(3) Colaboración con instituciones profesionales, culturales y académicas en Puerto Rico y el exterior</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(5) Servicios a la comunidad, al País</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Sección 49.3.10 - Opiniones fundamentadas y sustentadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo</p> <p>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 sustentadas 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</p>	<p>d) Organización y dirección de proyectos para estudiantes, profesores y personal no docente.</p> <p>(4) Servicios a instituciones profesionales, académicas, culturales y comunitarias en Puerto Rico, la región caribeña y latinoamericana, y en el ámbito internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Colaboración, asesoría en eventos, iniciativas, proyectos o publicaciones. b) Participación en entidades públicas o privadas sin fines de lucro, vinculadas a la docencia y al servicio público. c) Participación en posiciones de dirección y coordinación. d) Participación en comités de disertación, de tesis, tesinas, exámenes de grado y evaluación de propuestas para otras instituciones académicas. e) Organización de conferencias, foros, simposios, entre otros. f) Gestión y participación en iniciativas y servicios que atiendan asuntos apremiantes de la Universidad y el Recinto, de la sociedad puertorriqueña y problemáticas del ámbito regional e internacional. <p>E. Opiniones fundamentadas y sustentadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo</p> <p>La Sección 63.1.9 del Reglamento General dispone como responsabilidad del personal docente "<i>participar y cooperar en los procesos de evaluación de sus compañeros.</i>" Esto significa que las opiniones fundamentadas y sustentadas de los pares del evaluado constituyen fuente reglamentaria de información en el proceso de evaluación de candidatos a ascenso en rango y permanencia. Otras normas y certificaciones</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>certificaciones mencionadas integran las opiniones de estudiantes y superiores jerárquicos en esa evaluación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. Solo así se podrá generar el clima de confianza y respeto necesario para satisfacer este requerimiento.</p>	<p>mencionadas integran las opiniones de estudiantes y superiores jerárquicos en esa evaluación.</p> <p>La unidad, departamento, facultad o escuela debe tener la opción de contar con la evaluación de pares provenientes de universidades fuera de Puerto Rico proveyendo la rúbrica correspondiente. El profesor debe tener conocimiento de los criterios e indicadores utilizados para tal proceso.</p> <p>Al considerar la opinión de los pares, deben tener mayor peso los juicios emitidos por aquellos claustrales que son colegas, especialistas en los mismos campos o áreas afines, dedicados a la enseñanza, la investigación y creación en disciplinas similares o comparables tanto del Recinto como de otras instituciones de prestigio. Esto no excluye otras opiniones que puedan considerarse como las del director del departamento, quien también es miembro del Comité de Personal departamental, el decano de la unidad o los estudiantes. La consideración de opiniones fundamentadas y sustanciadas de los compañeros del docente en el proceso de evaluación no sustituye ni menoscaba la función evaluadora, coordinadora y revisora de los comités de personal de departamento y facultad.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Sección 49.3.4 - Mejoramiento profesional</p> <p>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.</p> <p>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 adquiera, lo importante es que se refleje en el quehacer docente.</p>	<p>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.</p> <p>F. Mejoramiento profesional</p> <p>El Artículo 63 del Reglamento General consigna deberes y atribuciones del personal docente muchos de los cuales guardan relación estrecha o inciden en el mejoramiento profesional de este sector de la comunidad universitaria. La Sección 63.1.1 del Reglamento General consigna como uno de los deberes del docente que éste labore para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento y facultad, de su unidad institucional y de la Universidad, lo que, sin duda, contribuirá al mejoramiento profesional del docente. También se requiere que el docente asista a las reuniones del personal docente de su departamento, facultad, y de la unidad institucional a la que esté adscrito, en las que intercambia información sobre las materias que ofrece el departamento, las investigaciones u obras de creación de sus colegas departamentales y los asuntos que conciernen al departamento, la facultad, el recinto y la UPR. El diálogo y la interacción con los colegas departamentales y de la facultad contribuyen a mantenerse al día en su disciplina y campos afines.</p> <p>Además, según lo dispone la Sección 63.1.7, se requiere que el docente se mantenga al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época. Entre los deberes y atribuciones del personal docente, que se consignan en el Artículo 63 se incluye la participación en programas de mejoramiento profesional que se ofrezcan en el departamento o facultad, participar y cooperar en los procesos de evaluación de su labor y la de sus compañeros, participar en la planificación del programa académico de su departamento o facultad y el estar atento a las necesidades de la investigación. De otra parte, la Sección</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>Indicadores: Mejoramiento profesional</p> <p>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:</p>	<p>63.3 del Reglamento General puntualiza los deberes y atribuciones específicas de los bibliotecarios docentes.</p> <p>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 los múltiples funciones del arte; 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 y los docentes de la consejería cumplan con los requisitos de sus respectivas juntas examinadoras de acuerdo a la ley.</p> <p>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 y participación en conferencias, seminarios, cursos/cursillos y talleres; la inserción en proyectos multi e interdisciplinarios y de colaboración internacional; en la práctica y cultivo de habilidades técnicas, científicas y profesionales; en viajes de estudio y en la generación e intercambio de ideas con especialistas y pares.</p> <p>Indicadores para evaluar el mejoramiento profesional</p> <p>Recomendamos incluir los siguientes indicadores:</p> <p>(1) Preparación académica</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Obtención de grados académicos superiores en el campo de competencia b) Estudios formales/grados en campo afines

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>(1) Preparación académica</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>(2) Revisión de literatura en materia de especialidad</p> <ul style="list-style-type: none"> a) propuestas de investigación. <p>(3) Viajes de estudio</p> <p>Se podrán considerar aquellos que incidan en la labor docente y estén vinculados a la materia que se enseña.</p> <p>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</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> c) Estudios postdoctorales o especialización profesional equivalente d) Logros excepcionales en su campo cuando no exista grado terminal o en áreas de difícil reclutamiento. <p>(2) Desarrollo profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Asistencia a cursos, talleres, seminarios, congresos y otras actividades análogas para su mejoramiento profesional, en el ámbito local, regional o internacional. b) Participación como recurso en viajes de estudios, congresos, seminarios, cursos, proyectos colaborativos y foros regionales e internacionales <p>(3) Membresía y participación en actividades profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Participación activa en organizaciones profesionales y actividades propias de su campo b) Participación en la organización de actividades profesionales y eventos propios de su campo <p>G. 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</p> <p>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, la calidad de la enseñanza, los proyectos de investigación y creación, la cooperación y el servicio a la institución y a la comunidad en general.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>Insistimos en llamar la atención al hecho de que el cumplimiento con esta Sección está vinculado con prácticamente todas las secciones anteriores.</p> <p>Sección 49.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>La actitud profesional permea todo el quehacer del universitario y conlleva un comportamiento ético, de respeto, tolerancia, manejo de situaciones 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. Éstos deben ser objeto de discusión y decisión de cada unidad o facultad.</p> <p>Insistimos en llamar la atención al hecho de que el cumplimiento con este criterio está vinculado con prácticamente todos los criterios anteriores.</p> <p>H. Cumplimiento de los deberes docentes</p> <p>El desempeño cabal de los deberes docentes tiene que ponderarse en el proceso evaluativo y, como se consigna en el criterio anterior, abarca todo lo estipulado en los Artículos 63, 64, 65 y 66 del Reglamento General: es decir, desde el cumplimiento con los "elementos" u obligaciones inherentes a la tarea académica, sus obligaciones respecto a los estudiantes, hasta la disposición a mejorarse académicamente, para mantenerse informado y al día en un campo o disciplina.</p> <p>De otra parte, es responsabilidad de la administración universitaria (Decanos, Directores de Departamentos, Escuelas o Programas) hacer cumplir la reglamentación vigente a todos los niveles respecto al cumplimiento de los deberes y responsabilidades de los docentes. Al respecto, la Sección 65.7 del Reglamento General que trata de la</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
<p>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.</p> <p>Indicadores: Cumplimiento de los deberes docentes</p> <p>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 esta. Sugerimos que, además y entre otros, se tomen en cuenta los siguientes:</p> <p>(1) Cumplimiento con los elementos de la tarea académica</p> <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 1. estar 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. <p>(2) Participación a nivel de departamento/facultad</p> <ul style="list-style-type: none"> a) asiste regularmente a reuniones b) estar disponible para participar en comités/ proyectos 	<p>Supervisión sobre el cumplimiento de los docentes con los horarios dispone que “Corresponderá, especialmente al director de departamento y al decano supervisar al personal docente en cuanto al cumplimiento riguroso con lo establecido en las Secciones 65.1 a la 65.5.” El no hacerlo constituye, a su vez, un incumplimiento con la función de supervisión del personal docente de la unidad académica que dirige.</p> <p>Indicadores para evaluar el Cumplimiento de los deberes docentes</p> <p>Los indicadores para evaluar el Cumplimiento de los deberes docentes están incorporados en la sección de indicadores del aspecto de calidad correspondiente.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>c) colabora en la revisión/evaluación de cursos y en la planificación de programas académicos d) participa en los procesos de elección y consulta.</p> <p>Sección 49.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudio</p> <p>El Artículo 9 del Reglamento dispone que "cada miembro de la comunidad universitaria, desde la perspectiva de sus particulares funciones y responsabilidades, deber 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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>IV. RECOMENDACIONES</p> <p>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:</p> <p>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:</p> <p>Sección 49.3.1 - Calidad de la docencia: enseñanza, investigación y obra creativa</p> <p>49.3.1.1- Efectividad en el salón de clases</p> <p>49.3.1.2- Trabajos de investigación y creación realizados</p> <p>49.3.1.3- Mejoramiento profesional, actualización del conocimiento</p> <p>49.3.1.4- Reconocimientos recibidos.</p> <p>Sección 49.3.2 - Dedicación a las labores y servicio universitario</p> <p>49.3.2.1 - Cumplimiento con los deberes docentes</p> <p>49.3.2.2 - Participación en los trabajos del departamento, facultad y otros foros vinculados a la labor universitaria.</p> <p>Sección 49.3.3 - Divulgación</p> <p>49.3.3.1- Conferencias, exhibiciones, conciertos, obras teatrales y actividades análogas</p> <p>49.3.3.2- Publicaciones.</p> <p>Recomendación #2 - La Sección 49.3 no incorpora como criterio de evaluación las ejecutorias del personal docente que se desempeña en funciones docente-administrativas, aun cuando las mismas son un aspecto</p>	<p>II. RECOMENDACIONES</p> <p>Como resultado de las deliberaciones del Comité de Asuntos Claustales en torno a la revisión de la Certificación Núm. 60 (1989-1990), este Comité propone las siguientes recomendaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recomendación al Senado Académico a los efectos de que se solicite al Comité de Asuntos Claustales que comience la revisión y actualización de la Certificación Núm. 83 (1991-1992) del Senado Académico sobre Principios y Normas Generales de Reclutamiento, Nombramiento y Evaluación Para Propósitos de Renovación de Nombramiento y Recomendación de Permanencia. • Recomendación respecto a que se redistribuya la carga académica subgraduada de doce (12) créditos de la siguiente manera: nueve (9) créditos de enseñanza o contacto directo con los estudiantes, y tres créditos para investigación/creación/o servicio institucional, a tenor con las recomendaciones sobre la carga académica de los docentes que se consignan en las certificaciones Núm. 152 y Núm. 153, Año2000-2001, del Senado Académico. • Recomendación al Senado Académico a los efectos de referir al Comité de Reglamento y Ley que elabore una propuesta de enmienda al Reglamento General sobre la carga académica de los docentes para que la carga subgraduada a tiempo completo sea de 9 créditos de enseñanza y 3 créditos dedicados a la creación, la investigación o al servicio institucional. • Recomendación a los Comités de Personal, Directores y Decanos para que se fomente el trato justo y razonable de aquellos docentes

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.)</p>	<p>que laboran bajo nombramiento probatorio realizando una evaluación justa de los requerimientos que se consignan en las cartas contractuales y sus condiciones de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recomendación a la Junta de Gobierno para que establezca un sistema de reconocimiento durante los procesos de evaluación al docente de méritos excepcionales.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Caustrales</p>
	<p>III. APENDICES</p> <p align="center">APÉNDICE A</p> <p>A continuación se provee un resumen de la labor anterior del Comité de Asuntos Caustrales sobre la evaluación docente según se recoge en la Certificación Núm. 60 (1989-1990) del Senado Académico. Este resumen consigna la trayectoria que conduce al documento que aquí revisamos y actualizamos. Los continuos esfuerzos del Comité de Asuntos Caustrales para atender la evaluación docente quedan evidenciados en las siguientes iniciativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe final del Comité de Asuntos Caustrales correspondiente a los años del 1977 al 1979, donde se describen diversos planes puestos en marcha para atender el problema de la evaluación del personal docente. Como parte de este Informe se destaca una lista de asuntos importantes como eran las normas para la contratación y evaluación de los profesores, la elaboración de un plan de reclutamiento de investigadores, los aspectos salariales, compensaciones adicionales y beneficios marginales, entre otros. 2. El estudio que realizara el Comité de Asuntos Caustrales del Informe de la Comisión del Recinto de Río Piedras sobre normas y criterios de evaluación de profesores, según le fuera encomendado por el Senado Académico en enero de 1978 (Certificación Núm. 37, Año 1977-78). Esta comisión, integrada por 14 claustrales de varias Facultades, había remitido el 31 de marzo de 1975 (Carta Circular Núm. 75-10) al Claustro su Informe para que el mismo fuera discutido.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausuales</p>
	<p>3. Informe sobre criterios de evaluación del personal docente: normas, procedimientos y criterios conducentes a permanencias, ascensos y distinciones rendido por el Comité de Asuntos Clausuales al Senado Académico en noviembre de 1978. Luego de una amplia discusión de dicho Informe en el pleno del Senado, se constituyó un Comité Especial para que introdujera cambios fundamentales “en los aspectos filosóficos como procesales” al mismo. En relación a este asunto, no se aprobó un documento final.</p> <p>4. A partir de mayo de 1979 los esfuerzos se concentraron en considerar el proyecto de Reglamento General enviado por el Consejo de Educación Superior.</p> <p>5. El examen de actas y documentos posteriores al 1979 corroboró los repetidos intentos del Comité de Asuntos Clausuales por completar la tarea de dotar al Recinto con normas y criterios de evaluación para ascensos y permanencias de los docentes. Parte de estos esfuerzos fue la aprobación de la Certificación Núm. 30 por el Senado Académico el 24 de octubre de 1985. Se desprende de esta Certificación que el Senado discutió y adoptó un bosquejo de trabajo titulado Criterios para la evaluación del personal docente. Este bosquejo estaba compuesto por seis (6) capítulos o secciones y varios incisos.</p> <p>El texto de las primeras tres (3) secciones, a saber:</p> <p>I. Objetivos de los procesos de evaluación II. Función de las normas del Senado Académico y III. Principios rectores consustanciales a la evolución en la Academia; se recogió en dicho documento.</p>

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausuales</p>
	<p>Los capítulos restantes y sus respectivos incisos quedaron pendientes de elaboración; a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> IV. Fuente normativa y enumeración de criterios <ul style="list-style-type: none"> A. Fuente normativa para determinarlos: Reglamento General y Ley de la Universidad B. Enumeración de los criterios: Sección 44.5.3 del Reglamento General V. Justificación de cada criterio VI. Procedimiento para evaluar el grado en que un profesor ha cumplido con los criterios. <ul style="list-style-type: none"> A. Fuente normativa del procedimiento: Reglamento y Ley de la Universidad B. Aspectos⁹: <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>6. A partir de ese momento, el Comité de Asuntos Clausuales comenzó a trabajar 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 45.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Para llevar a cabo esta labor el Comité de Asuntos Clausuales realizó los siguientes pasos:</p>

⁹ El compromiso con la participación estudiantil en la evaluación de la tarea docente queda confirmado en la Certificación Núm. 47, 1987-1988 del Senado Académico. Ver también la Certificación Núm. 21, 1987-1988 de la Junta Universitaria.

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
	<p>a. Trabajar la definición y la redacción de un texto para cada criterio, con sus respectivos indicadores.</p> <p>b. Solicitar a cada unidad (Facultad o Escuela) copia de su planilla o instrumento de evaluación para conocer sus normas y prácticas. El análisis de estos documentos reveló la existencia de diversos tipos de planillas con diferentes énfasis e interpretaciones de los criterios de evaluación. Dicho análisis reflejó, además, grandes disparidades en el uso de indicadores para calificar y cuantificar el cumplimiento de dichos criterios.</p> <p>7. El 13 de abril de 1989, el Comité de Asuntos Clausrales designó un subcomité de redacción integrado por cuatro (4) senadores para preparar un borrador de informe. Dicho borrador fue discutido, enmendado y finalmente aprobado por el Comité el 14 de septiembre de 1989.</p>
<p>V. DOCUMENTOS CONSULTADOS</p> <p>El Comité de Asuntos Clausrales consultó diversos documentos para llevar a cabo esta tarea. A continuación se enumeran aquéllos que nos parecen más relevantes a este Informe.</p> <p>B. Ley Universitaria (1966) y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (1981).</p> <p>C. Junta Universitaria – Certificaciones #22, 1964-65 y #21, 1987-88.</p> <p>D. Planillas de evaluación Facultades/Escuelas de: Arquitectura, Sistema de Bibliotecas, Ciencias Naturales, Administración de Empresas, Ciencias Sociales,</p>	<p align="center">APÉNDICE B DOCUMENTOS Y NORMATIVAS CONSULTADAS</p> <p>Para esta revisión de la guía de evaluación del personal docente y a partir de la encomienda del Senado Académico a estos fines, se consultaron los siguientes documentos normativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de la Universidad de Puerto Rico (Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada) • Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (Edición de 2002, enmendado al 10 de diciembre de 2006) • Certificación Núm. 67 (1989-1990) SA: Misión del Recinto de Río Piedras

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
<p>Comunicación Pública, Estudios Generales, Humanidades y Educación.</p> <p>CH. Decanato de Estudios – Carta Circular #75-10, 31 de marzo de 1975 - Consulta sobre las normas y procedimientos a establecer para la evaluación de los profesores con fines de permanencia y promoción en rango.</p> <p>E. Senado Académico</p> <p>(1) Actas/transcripciones parciales: reuniones del 8 de febrero, 25 de marzo y 10 de mayo de 1979 y 24 de octubre de 1985.</p> <p>(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.</p> <p>(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 procesales, a las normas que actualmente rigen los ascensos del personal docente del Recinto -19 de abril de 1979.</p> <p>E. Comité de Asuntos Clausrales</p> <p>(1) Actas: 1982-83 (octubre a diciembre)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visión Universidad 2016: Plan Estratégico Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (2006) • Manual del Profesor (versión digital, 2010) • Reglamento General de Estudiantes (2011) – Artículos 2.10, 2.13, 2.14 <p>Certificaciones Junta de Síndicos (JS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificación Núm. 71 (2006-2007) JS – Transición para la implantación de la enmienda al artículo 42.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico • Certificación Núm. 145 (2005-2006) JS – Enmienda a la Sección 42.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico <p>Certificaciones Junta Administrativa (JA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificación Núm. 27 (2008-2009) JA – Directrices para aplicar la Sección 46.4.2 – Servicios bajo nombramiento temporero, sustituto o especial o bajo contrato de servicios • Certificación Núm. 88 (2005-2006) JA - Procesos para la evaluación de las ejecutorias de los docentes para ascenso en rango • Certificación Núm. 87 (2005-2006) JA – Diversidad en la formación académica del profesorado para fines de reclutamiento • Certificación Núm. 38 (2003-2004) JA – Solicitud de insumo a facultades referente a sistema de evaluación continua • Certificación Núm. 110 (1997-1998) JA - Sobre Reclutamiento - Grado terminal • Certificación Núm. 84 (1997-1998) JA - Excepciones a la norma general de requerimiento de Doctorado para el reclutamiento y otorgación de permanencia al personal docente

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Claustales</p>
<p>1984-85 (septiembre a mayo) 1985-86 (septiembre a mayo) 1986 hasta el presente.</p> <p>(2) Informes/estudios:</p> <p>a) Informe final, 1977-79 (1 de febrero de 1980)</p> <p>b) Informe sobre la evaluación del personal docente, normas, procedimientos y criterios conducentes a permanencia, ascensos y distinciones (9 de noviembre de 1978; documento revisado y corregido en enero de 1979)</p> <p>c) Estudio sobre disposiciones reglamentarias aplicables al personal docente y contratación de profesores (8 de junio de 1982)</p> <p>ch) Criterios para la evaluación de candidatos a ascenso en rango (4 de diciembre de 1984)</p> <p>d) Informe-Asuntos pendientes (1984-85; 1985-86; 1986-87)</p> <p>e) Informe anual-1 de julio de 1987 a 30 de junio de 1988.</p> <p>vjc/cbcf 8 de febrero de 1990</p>	<p>Certificaciones del Senado Académico (SA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificación Núm. 38 (2012-2013) SA – Nueva Política Académica para los Estudios Graduados en el Recinto de Río Piedras • Certificación Núm. 98 (2010-2011) SA – Preguntas en torno al Informe Final del Comité Especial para Estudiar el Concepto “Méritos Excepcionales” • Certificación Núm. 11 (2008-2009) SA – Encomienda al Comité de Asuntos Claustrales en respuesta a petición de la Junta Universitaria para revisar la Certificación Núm. 60, SA (1989-1990). • Certificación Núm. 21 (2008-2009) SA - Aprobación de informe final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo. • Certificación Núm. 15, Enmendada (2008-2009) SA - Preguntas en torno al Informe Final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo. • Certificación Núm. 152 (2000-2001) SA – Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes • Certificación Núm. 153, Enmendada (2000-2001) SA - Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes • Certificación Núm. 83 (1991-1992) SA – Principios y normas generales de reclutamiento, nombramiento y evaluación para propósitos de renovación de nombramientos y recomendación de permanencia • Certificación Núm. 72 (1991-1992) SA – Normas para los Programas Graduados en el Recinto Universitario de Río Piedras

<p align="center">Certificación Núm. 60, Año 1989-1990, SA (Aprobada: 24/octubre/1985; 30/noviembre/1989; y 8/febrero/1990)</p>	<p align="center">Nueva Versión de Certificación Aprobada en mayo de 2012 y en junio de 2014 por Comité de Asuntos Clausrales</p>
	<p>Informes de Comités Especiales al Senado Académico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe del Comité Conjunto de los Comités de Asuntos Clausrales y Asuntos Académicos sobre el concepto de méritos excepcionales (2010-2011) • Informe de Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para docentes con permanencia y rango máximo (2008-2009) <p>Cartas Circulares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Circular Núm. 89 (1999-2000) Oficina del Rector – Proceso de planificación académica y reclutamiento de personal • Carta Circular Núm. 3 (2006-2007) Decanato de Asuntos Académicos (DAA) – El plan de desarrollo y la carta contractual en el reclutamiento docente para plaza probatoria • Carta Circular Núm. 2 (2004-2005) DAA – Elementos fundamentales para elaborar o revisar el plan de desarrollo académico • Carta Circular Núm. 9 (2003-2004) DAA – Guía para el plan de desarrollo académico de los programas • Carta Circular Núm. 4 (2000-2001) DAA – Criterios existentes para el reclutamiento de nuevo personal docente en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico a la luz de la Certificación Núm. 110, Enmendada (1997-1998) de la Junta Administrativa y la Carta Circular Núm. 89 (1999-2000) de la Oficina del Rector