

*Universidad Interamericana de Puerto Rico
Vigesimotercer Consejo Universitario*

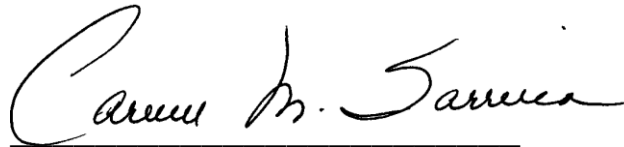
Comité de Política sobre el Personal Docente

Título: *Modificación al Manual de la Facultad Jornada Parcial, Parte V Normas y Procedimientos Contractuales y de Ascensos, Artículo 5.5 Evaluación de la Facultad*

Recibida: *18 de marzo de 2014*

Incluye: *R23CPPD-N-2*

Firma:



*Carmen M. Sarriera Olivera
Secretaria Ejecutiva
Consejo Universitario*

R23CPPD –N-2 Modificación al Manual de la Facultad, Parte V Normas y Procedimientos Contractuales y de Ascensos, Artículo 5.5 Evaluación de la Facultad

Que en el Manual de la Facultad, versión digital, en la página 59, se modifique el Artículo 5.5 Evaluación de la Facultad, según se indica a continuación:

Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>5.5 Evaluación de la Facultad</p> <p>El proceso de evaluación de la facultad tiene como objetivo principal el mejoramiento profesional de los miembros de la facultad en todas las áreas de la ejecutoria académica. Esto debe redundar en beneficios para los miembros de la facultad, los estudiantes y la Institución.</p> <p>La responsabilidad de llevar a cabo la evaluación de la facultad, según establecido en las Guías para la Evaluación del Personal Docente vigente de la Universidad, descansa en el director del departamento. Este trabaja con los comités de evaluación oficiales que se describen en la Parte I, secciones Comité de Evaluación Formativa y Comité de Evaluación Sumativa de este Manual.</p> <p>Los resultados de las evaluaciones de profesores, aunque no constituyan base exclusiva para ello, se usan para tomar las siguientes decisiones: (1) renovación de nombramiento, (2) ascenso en rango y (3) otorgamiento de la permanencia. Estos resultados también pueden servir para otorgar licencias y conceder contratos probatorios.</p>	<p>5.5 Evaluación de la Facultad</p> <p><u>El compromiso de la Universidad Interamericana de Puerto Rico con la excelencia académica requiere el desarrollo de mecanismos que permitan mantener información continua sobre el progreso alcanzado en la consecución de sus metas institucionales y sobre la efectividad de sus recursos y programas. Dentro de este marco, la evaluación del desempeño de la facultad constituye un proceso vital para el logro de la excelencia académica que se caracteriza por la competencia en la disciplina, materia o campo de estudio que enseña; la dedicación al servicio; el compromiso con la Institución, sus estudiantes y la consecución de sus objetivos y la disposición para crecer profesionalmente y fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje.</u></p> <p><u>Toda evaluación efectiva y justa requiere que se establezcan con claridad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>los diversos criterios a utilizarse para calificar la ejecución de las funciones encomendadas al personal evaluado</u> b) <u>las fuentes pertinentes de información que permitan evidenciar el cumplimiento con los criterios de evaluación</u> c) <u>las responsabilidades de los diversos funcionarios encargados de la evaluación</u> d) <u>las garantías procesales de la evaluación.</u> <p><u>En vista del carácter colegial del claustro de la Universidad, la propia facultad y las autoridades administrativas comparten la responsabilidad y la autoridad sobre la evaluación del personal docente. El director de departamento tiene la responsabilidad de la evaluación de la facultad, de acuerdo con las normas y los procedimientos establecidos en este manual. La facultad participa por medio de los Comités de Evaluación de cada departamento y del Comité de Ascensos, Permanencias y Cambios de Contrato. Las autoridades administrativas participan en el proceso de toma de decisiones en cuanto a cambios de contratos, ascensos y permanencias. A su vez, asignan los recursos para la implantación del plan de desarrollo profesional de la facultad, como resultado de la evaluación.</u></p> <p><u>Los ejecutivos principales de la unidades académicas deben establecer un calendario interno para llevar a cabo los procesos de evaluaciones formativa y sumativa y, de esta manera, cumplir con las fechas establecidas para someter las recomendaciones de ascenso, cambio de contrato, permanencias, licencias sabáticas, renovaciones de contrato, entre otros, a la Vicepresidencia de Asuntos Académicos,</u></p>

Texto Vigente	Texto Propuesto
	<p><u>Estudiantiles y Planificación Sistémica, según lo dispone el Calendario de Informes y Recomendaciones que prepara anualmente esta oficina.</u></p> <p><u>Cualquier impugnación al proceso de evaluación de los profesores, seguirá los procesos contemplados en este <i>Manual de la Facultad</i> según se establecen en el inciso 5.6.1.8.</u></p> <p><u>Los resultados de las evaluaciones formativas de profesores se utilizan para evidenciar el desarrollo, el crecimiento profesional continuo y la actualización en los desarrollos de la disciplina, materia de enseñanza o campo de estudio del profesor. A su vez, le brindan una oportunidad para mejoramiento y proceso de alcanzar la excelencia académica tan desea en el miembro de facultad.</u></p> <p>Los resultados de las evaluaciones <u>sumativas</u> de profesores, aunque no constituyan base exclusiva para ello, se usan para tomar las siguientes decisiones: (1) renovación de nombramiento, (2) ascenso en rango y (3) otorgamiento de la permanencia. Estos resultados también pueden servir para otorgar licencias y conceder contratos probatorios.</p>

JUSTIFICACIÓN

El CPPD envió a consulta a los senados académicos de todas las unidades, las nuevas “Guías Para la Evaluación del Personal Docente” y los Instrumentos de Evaluación propuestos por la Vicepresidencia de Asuntos Académicos Estudiantiles y Planificación Sistémica que resultaron del producto del trabajo del comité institucional que se nombró para la revisión de los documentos vigentes utilizados en la evaluación del personal docente. Luego de un proceso de estudio exhaustivo realizado en el CPPD mediante la revisión cuidadosa y el análisis de las sugerencias y recomendaciones recibidas de los Recintos a las consultas realizadas sobre las nuevas Guías propuestas para la Evaluación del Personal Docente, el CPPD recomienda que es justo y necesario que documentos de tal importancia estén incorporados en el Manual de la Facultad.

En el Manual de la Facultad se establecen claramente los deberes y los derechos que tiene la facultad a jornada completa, al igual que todo lo relacionado a las normas y procedimientos contractuales para cambios en el tipo de contrato y ascensos a los que puede aspirar dentro de la Institución. Se habla específicamente en la Sección 5.5 sobre la evaluación a la cual todo miembro de la facultad a jornada completa debe ser sometido regularmente pero en la misma no se menciona nada sobre el proceso de evaluación, la definición de la evaluación formativa y de la evaluación sumativa, los instrumentos de evaluación, las valencias, las funciones de los comités y el proceso de impugnación u objeciones a los resultados del proceso.

Debido a la importancia que tiene este aspecto de la evaluación de la facultad en la Institución, este Comité propone que todo lo relacionado a este proceso de evaluación de facultad se incorpore en ese manual de manera que todo aspirante a formar parte del claustro de esta Institución tenga en un solo documento todo lo relacionado a su obligaciones, deberes, derechos, criterios e instrumentos de evaluación al momento de la contratación, al igual que los

procedimientos que le apliquen para el cumplimiento de los mismos. Igualmente, esto estará disponible en un solo documento de referencia para la facultad de la Institución que se somete periódicamente a los procesos evaluativos.