



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2013-14

Certificación número 39

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del jueves 30 de enero de 2014, tuvo ante su consideración una moción para solicitar que la Decana Interina de Asuntos Académicos, Dra. Glorivee Rosario Pérez, presente un informe sobre el **plan de desarrollo profesional del personal docente**. El comité asesor creado para atender esta encomienda se constituyó mediante la Certificación número 32 (2013-14).

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico solicita que la Decana Interina de Asuntos Académicos presente un informe sobre el plan de desarrollo profesional del personal docente en la reunión de mayo de 2014.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día treinta y uno de enero de dos mil catorce.

Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2013-14

Certificación número 73

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del martes 20 de mayo de 2014, tuvo ante su consideración el informe de la Decana Interina de Asuntos Académicos sobre el **Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente**, en atención a la Certificación número 39 (2013-14).

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico le solicita al Decanato de Asuntos Académicos que ponga en práctica el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente (contenido en la Certificación número 74, 2004-05, según enmendada) con las recomendaciones emitidas por el Comité Asesor.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veinte de mayo de dos mil catorce.



Sylvia Tubéns Castillo

Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

Decanato de Asuntos Académicos

Informe sobre el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente (mayo 2014)

El Comité Asesor creado para atender la encomienda del Senado Académico para analizar e informar sobre el plan de desarrollo profesional del personal docente acoge la recomendación del Profesor Waldo Torres que señala lo siguiente:

Un resumen de los hechos:

- *En la Certificación 74 (2004-2005), el Senado Académico aprobó el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente. Este Plan incluye tres componentes interrelacionados, un mecanismo para identificar necesidades y otro para el avalúo e impacto en la efectividad institucional. El Plan también incluye un documento con criterios para asignar fondos para mejoramiento profesional.*
- *Las únicas enmiendas que se han hecho a la Certificación 74 (2004-2005) han sido para alterar el número de días de desarrollo profesional, que es solo uno de los tres componentes del Plan (Certificación 24, 2009-2010 del Senado Académico) y para modificar cantidades de dinero asignadas a viajes de desarrollo profesional (Certificación 27, 2005-06 del Senado Académico). Por lo tanto, debemos suponer que el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente de nuestro recinto, según enmendado, continúa vigente.*
- *En los pasados años se ha creado la impresión generalizada de que el desarrollo profesional docente en la UPR Cayey está atendido solamente por medio del mecanismo de "Días de Desarrollo Profesional", posiblemente debido a la reducción de actividades de desarrollo en los otros componentes incluidos en el Plan.*

Opino que solo necesitamos dos cosas para reactivar la aplicación del Plan vigente: una partida de presupuesto adecuada para cumplir con los propósitos establecidos, y un "ente" coordinador que asegure que el Plan de desarrollo de forma coherente y efectiva. En el pasado fue el Decanato Académico ese "ente" coordinador, por la naturaleza misma de sus funciones y por la manera en que vincula los Departamentos Académicos, las oficinas de apoyo docente, el Senado Académico y los Comités de Personal. La aplicación de este Plan es de naturaleza ejecutiva, pues supone decisiones tanto gerenciales como presupuestarias y su dirección debe radicar en personal con estas prerrogativas. No creo que sea correcto ni adecuado que un comité de cuatro o cinco personas asuma esta responsabilidad.

En conclusión, la UPR Cayey tiene un Plan de Desarrollo Profesional Docente que funcionó durante un tiempo, y que ahora solo necesita presupuesto y voluntad de la gerencia académica para implantarlo.

Prof. Waldo Torres Vázquez
Dra. Lizandra Torres Martínez
Dr. Carlos Ricart Morales
Dra. Glorivee Rosario Pérez



UPR UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY
205 Ave. Antonio R. Barceló, Cayey, PR 00736 - 9997

Senado Académico

2004-05
Certificación número 74

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del jueves 14 de abril de 2005, tuvo ante su consideración el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente, sometido por el Decano de Asuntos Académicos.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico aprobó con correcciones el Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente. Se aclaró que éste debe implantarse flexiblemente, con liberalidad y generosidad.

Asimismo, se derogó la Certificación número 79 (2000-01) de este cuerpo.

El documento enmendado se hará formar parte de la presente Certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día diecinueve de abril de dos mil cinco.

Sylvia Tubéns Castillo
Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Rafael Aragunde
Rafael Aragunde
Rector y Presidente
Senado Académico



A. Al finalizar cada año académico, el Comité de Personal de cada departamento preparará un resumen escrito que describa las necesidades e intereses de desarrollo del personal docente no permanente en las siguientes áreas:

1. aspectos de contenidos y metodologías de las disciplinas
2. metodologías de enseñanza, avalúo, investigación o servicio

Utilizarán como fuente principal de información los resultados de la evaluación formativa y sumativa de los docentes. Este documento se entregará al director(a) de departamento.

B. Antes de concluir el segundo semestre, el director(a) de departamento incluirá en la agenda de una reunión departamental el tema de las necesidades de desarrollo profesional. Se discutirá el informe preparado por el Comité de Personal y se recogerán las sugerencias del resto de los miembros permanentes del departamento. Cada director(a) puede usar estrategias variadas para recoger la opinión de los facultativos. Las necesidades se dividirán en dos grupos:

1. Las que, por su naturaleza, se deben atender con un programa de desarrollo al nivel departamental. La planificación y ejecución de este programa estará a cargo de alguno de los comités departamentales existentes. Las actividades a realizarse se incorporarán en el plan de trabajo anual del departamento que se entrega en el Decanato Académico durante el verano. Le corresponde al director(a) coordinar con el Decano la disponibilidad de los recursos para llevar a cabo el programa de desarrollo departamental. Siempre se podrán hacer ajustes al programa de actividades planificado, de acuerdo con necesidades o circunstancias nuevas que surjan durante el año
2. Las que deben atenderse a nivel institucional porque trascienden las fronteras de las disciplinas o por su nivel de complejidad. El Decano Académico combinará las necesidades de esta naturaleza, identificadas en cada departamento, para crear el programa anual de desarrollo profesional institucional, usando las estrategias que se mencionan en la siguiente sección.

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional de nuestro personal docente, a nivel institucional, se atiende con estrategias variadas que pueden clasificarse como se describe a continuación:

1. *Ciclo anual de días de desarrollo profesional* – Se separan tres días al semestre en el calendario académico para organizar actividades de desarrollo profesional. Aunque hasta el presente, estos "días de desarrollo" han variado bastante en formato y objetivos, se consideran un mecanismo valioso para atender las principales necesidades colectivas de desarrollo y promover un mayor conocimiento entre los

facultativos de sus áreas de especialidad e intereses profesionales. Le corresponde al Decanato Académico planificar la agenda de estos "días" tomando en cuenta las necesidades e intereses identificados.

Se incluirán actividades para tratar tanto asuntos de los contenidos de las disciplinas, los debates interdisciplinarios, las metodologías de enseñanza, avalúo, investigación o servicio.

2. *Auspicio de viajes y participación en talleres o simposios fuera del Recinto.* – El Decanato Académico separa una partida de por lo menos \$25,000 anuales para el auspicio de viajes al exterior del personal docente que solicite participar de talleres, simposios o conferencias. También se auspicia el pago de matrícula para actividades de esta naturaleza que se realizan en Puerto Rico. La aprobación de estas peticiones, y las cantidades de dinero a otorgarse, está descrita en el documento *Criterios para Asignar Fondos para Mejoramiento Profesional del Personal Docente y No Docente*, del Decanato Académico, que se adjunta a este Plan. Se intentará una distribución balanceada de este presupuesto entre los departamentos, pero sin establecer cuotas específicas entre estos.
3. *Oferta semestral de actividades de desarrollo organizadas por las diferentes unidades del Decanato.*.- Cada semestre se auspician múltiples actividades de desarrollo desde los departamentos y los programas del decanato, así como otras oficinas de la institución. El Instituto de Investigaciones Interdisciplinarias, Pro-Mujeres, OTD, la Biblioteca, OSSOPA y el proyecto Título V son los principales auspiciadores al presente, aunque todos los departamentos organizan actividades de variada naturaleza con los mismos fines. Estas actividades siempre se realizan en el recinto y se incluirán en el calendario de actividades, con fechas específicas, que publica el Decanato Académico para conocimiento de todos los docentes.

En cuanto al desarrollo profesional que se planifica a nivel departamental, se deja a discreción de cada director(a) y de los comités departamentales concernidos el tipo de actividades que se auspiciará. Sin embargo, se propone la creación de *Institutos de Verano*, auspiciados por el Decanato Académico, para departamentos que deseen reunir a la mayor parte de su personal docente en ciclos de talleres de una semana de duración en los veranos. Los departamentos deberán someter una propuesta al Decano Académico, durante el segundo semestre, indicando los recursos profesionales, los temas a tratarse y el presupuesto necesario. De acuerdo a la situación presupuestaria vigente, el Decano(a) podrá autorizar uno o más institutos cada verano, de acuerdo al mérito de las propuestas sometidas.

DOCENTES DE NUEVO INGRESO

Todo docente a tiempo completo en nuestra institución deberá cumplir con los siguientes requisitos durante el primer año en que se le contrata:

1. Asistir a una orientación (4 horas), previo al inicio del primer semestre, en relación con la estructura universitaria del Sistema, y de la UPR en Cayey, aplicación de los diversos reglamentos y políticas, y el proceso de evaluación, entre otros.
2. Asistencia obligatoria a los 6 días de desarrollo profesional planificados durante el año. La ausencia a alguna de estas actividades debe justificarse por escrito al Director(a) de Departamento.
3. Participación en talleres-seminarios (mínimo de 8 horas) sobre temas de su interés, tales como: nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje, uso efectivo de la tecnología, modos alternos de avalúo, preparación de exámenes, prontuarios, propuestas, entre otros.

Es responsabilidad del Decanato de Asuntos Académicos programar las orientaciones y seminarios-talleres que se describen en esta sección. Los directores de departamentos a los cuales están adscritos los profesores deberán certificar, al finalizar el primer año de contratación, que los profesores de nuevo ingreso cumplieron con los requisitos indicados arriba. El cumplimiento de estos requisitos se hará constar en el expediente del profesor.

AVALÚO E IMPACTO EN LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

Será necesario que toda actividad de desarrollo profesional incluya la evaluación del nivel de satisfacción de los participantes y a tales propósitos se diseñará un instrumento uniforme para la institución. Los proponentes u organizadores de cada actividad entregarán estos informes, semestralmente, al Decanato de Asuntos Académicos y al Comité de Planificación y Avalúo de Facultad. La evaluación de estos informes contribuirá al análisis del impacto de estas actividades en el nivel de efectividad institucional, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Avalúo Institucional.

Además, será necesario el avalúo, más a largo plazo, del impacto de estas actividades de desarrollo en el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión del avalúo se realizará a nivel de programa y será parte de los *Informes Quinquenales de Evaluación* que cada uno de los programas de estudio preparará, según estipulado por el Senado Académico. Le corresponde al Senado, y a la Comisión de Asuntos Académicos, asegurar que se analiza el impacto global que tienen las experiencias de desarrollo profesional docente en la revisión y actualización de los currículos, así como en las medidas de efectividad del aprendizaje de los estudiantes en cada programa de estudios. En esta tarea, también colaborará el Comité de Planificación y Avalúo de la Facultad.

WAT/nez

6 de abril de 2005

CRITERIOS PARA ASIGNAR FONDOS PARA EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE

De haber fondos disponibles, el personal docente y no docente puede solicitar fondos para mejoramiento profesional para actividades en y fuera de Puerto Rico. Para estas dos categorías se hace la distinción entre la solicitud de fondos para asistir como participante de un evento educativo o para hacer una presentación. Los criterios que se van a utilizar para asignar los fondos serán los siguientes:

A. Para actividades fuera de Puerto Rico

Para ofrecer una presentación, ya sea una conferencia, un taller, ser panelista, etc.

Estados Unidos, Canadá y Centro América	\$ 300.00 máximo
Sur América y Europa	\$ 800.00 máximo
Area del Caribe	\$ 400.00 máximo
El dinero es para cubrir pasaje, registro o estadía.	

Para asistir como participante a un evento educativo.

Estados Unidos, Canadá y Centro América	\$ 400.00 máximo
Sur América y Europa	\$ 600.00 máximo
Area del Caribe	\$ 600.00 máximo

B. Para actividades en Puerto Rico

Solo se autorizarán fondos para cubrir el pago de registro o inscripción al evento educativo hasta un máximo de \$300.00 por solicitud. NO se asignarán fondos para gastos de estadía.

Condiciones generales

1. Todo empleado docente o no docente que solicite fondos para actividades de mejoramiento profesional debe hacerlo constar por escrito al Decano(a) de Asuntos Académicos. Toda actividad que involucre participación estudiantil será atendida en el Decanato de Asuntos Estudiantiles.
2. Las actividades de mejoramiento profesional a las que el Personal Docente y No Docente desee asistir y/o participar deben ser relacionadas al área de trabajo, estudio o investigación. Los fondos son exclusivamente para cubrir los gastos de talleres, viajes, y/o congresos, etc.

3. El Personal Docente que solicite ayuda económica para:
 - Matrícula
 - Viajes para la defensa de tesis
 - Pago de cursosDeberá referirse al Comité de Personal Departamental y llenar la "Solicitud de Licencias y/o Ayuda Económica."
4. Un empleado puede recibir fondos para actividades fuera de Puerto Rico solo una vez durante el año fiscal.
5. Si la actividad es en Puerto Rico, al empleado se le pueden asignar fondos más de una vez durante el año fiscal hasta completar el máximo de \$300.00, si hay fondos disponibles en el momento de la solicitud. Lo anterior aplica si no hay otras solicitudes de empleados a los que no se les han asignado fondos durante el año, quienes tendrán prioridad sobre el que ya tuvo fondos asignados.
6. Después que el empleado tenga la notificación de la cantidad de dinero que se le asignó para asistir al evento educativo, el mismo puede asistir a la actividad pagando sus gastos, una vez haya completado la orden de viaje correspondiente. Luego debe solicitar el reembolso de los mismos llenando los documentos de rigor y entregando la evidencia (recibo, factura, etc.).
7. Si los fondos son solicitados por empleados tales como decanos, directores, profesor invitado a ofrecer plenaria, etc., se pueden completar los fondos con otros fondos institucionales.
8. Toda persona que reciba fondos para mejoramiento profesional debe rendir un informe breve sobre su participación en la actividad.



UPR UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY
205 Ave. Antonio R. Barceló, Cayey, PR 00736 - 9997

Senado Académico

2005-06

Certificación número 27

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del jueves 20 de octubre de 2005, tuvo ante su consideración una petición del Decano de Asuntos Académicos para que se haga una corrección en el documento **Criterios para asignar fondos para el mejoramiento profesional del personal docente y no docente**, que forma parte del Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente (aprobado mediante la Certificación número 74, 2004-05). Explicó del senador Rosado que debe corregirse la cantidad de dinero que se asigna para ofrecer una presentación y para asistir como participante a un evento educativo en el área del Caribe, invirtiendo las cantidades.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico aprobó las correcciones al documento **Criterios para asignar fondos para el mejoramiento profesional del personal docente y no docente** presentadas por el decano Rosado, de manera que la asignación para ofrecer una presentación en el área del Caribe lea \$600 y para asistir como participante a un evento educativo en el área del Caribe lea \$400.

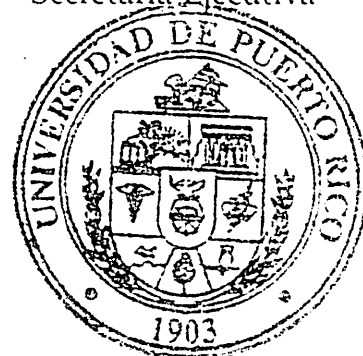
Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veintiuno de octubre de dos mil cinco.

Sylvia Tubéns Castillo

Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Zoraida Porrata Doria
Zoraida Porrata Doria
Rectora y Presidenta Interina
Senado Académico





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY
205 Ave. Ant0nio R. Barcel0, Cayey, Puerto Rico 00731-9997
Senado Acad0mico

2009-10
Certificaci3n n0mero 24

Yo, Sylvia Tub3ns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Acad0mico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Acad0mico, en su reuni3n ordinaria del viernes 18 de diciembre de 2009, tuvo ante su consideraci3n las recomendaciones de los departamentos sobre la reconceptualizaci3n de los d0as de Desarrollo de Facultad, en atenci3n a la Certificaci3n n0mero 72 (2008-09).

Luego de la exposici3n de rigor, el Senado aprob3 la siguiente

CERTIFICACI3N:

El Senado Acad0mico enmend3 el Plan de Desarrollo Profesional para el Personal Docente, contenido en la Certificaci3n n0mero 74 (2004-05), para reducir los d0as de desarrollo profesional a dos (2) d0as por semestre en lugar de tres (3).

Del total de los cuatro (4) d0as, el primer d0a de cada semestre acad0mico lo organizar3 el Decanato de Asuntos Acad0micos y se programar3 para que sea al comienzo de clases y as0 no afectar el per0odo lectivo.

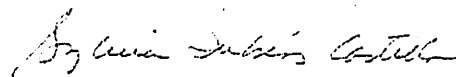
Esta determinaci3n entrar3 en vigor a partir de agosto de 2010.

Certificación 24 (2009-10)

Senado Académico

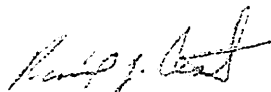
Página 2

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veintiuno de diciembre de dos mil nueve.

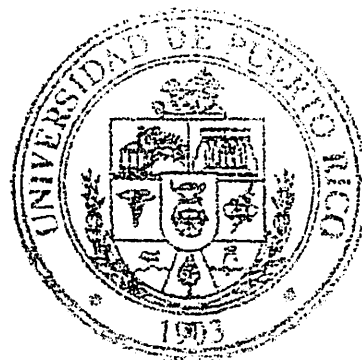


Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.



Raúl Castro
Rector y Presidente Interino
Senado Académico





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

Decanato de Asuntos Académicos

20 de enero de 2010

Sra. Sylvia Tubéns
Secretaria Senado Académico

Dr. José A. Molina
Decano Interino de Asuntos Académicos

2009 JAN 21 PM 1:55

SENADO ACADÉMICO
UPR CAYEY

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE (CERT. 74-2004-05 SA)

Las enmiendas al Plan de Desarrollo Profesional del Personal Docente aprobadas por el Senado Académico (Cert. 24 - 2009-10 SA) son las siguientes:

Table with 2 columns: Donde lee and Deberá leer. It details changes to the professional development plan for faculty, specifically regarding the number of days for professional development activities.

En caso de dudas favor comunicarse al Decanato Académico.

mez