



2008-09
Certificación número 12

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 18 de septiembre de 2008, tuvo ante su consideración **las recomendaciones del Comité de Personal de Facultad 2007-08**, que fueron presentadas por la Dra. Sarah Malavé.

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

ACUERDO:

El Senado Académico determinó referir a la Comisión de Asuntos Claustrales las recomendaciones del Comité de Personal de Facultad 2007-08 para enmendar el documento *Acuerdos para la aplicación de los criterios al evaluar los candidatos a ascenso en rango*.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veintidós de septiembre de dos mil ocho.

Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Ram S. Lamba
Rector y Presidente
Senado Académico





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

Decanato de Asuntos Académicos

7 de julio de 2008

Sra. Sylvia Tubéns
Secretaria Ejecutiva
Junta Administrativa

CERTIFICACIÓN NÚMERO 7 (2007-2008)

Saludos cordiales. Respondiendo a la encomienda asignada al Comité de Personal de Facultad (2007-2008) en la que se solicita se realice un estudio exhaustivo del sistema de ascenso en rango, en particular al cambio en porcentaje para lograr el ascenso a Catedrático de un 90 por ciento, en los años 1997-2002 a 92.5 por ciento, se pudo llegar a un análisis que justifica tal acción.

El CPF entiende que el aumentar el nivel porcentual de 90 a 92.5 para ascender al Rango de Catedrático tuvo la intención de establecer una mayor rigurosidad al evaluar el Cumplimiento de Deberes y Responsabilidades de las tareas docentes. Luego de hacer una evaluación del documento, se interpreta que el racional del aumento de 90 al 92.5 por ciento es que los aspirantes a catedráticos se desempeñen en todas las áreas académicas incluidas en el Artículo 65 del Reglamento de la UPR (docencia, investigación, comités, consejería académica, trabajo comunitario, entre otros). Por ejemplo, un docente que no se haya desempeñado en investigación como tampoco participado en comités no cumpliría con la puntuación mínima para alcanzar 92.5 por ciento reglamentario para el rango de catedrático. En resumen, estos criterios de evaluación fomentan el desarrollo integral del docente redundando así en beneficio individual e institucional.

Este Comité quiere dejar establecido las siguientes recomendaciones para editar el documento que se usa para la aplicación de los criterios de evaluación de los candidatos a ascenso, de manera tal que exista uniformidad para la evaluación año tras año.

1. Establecer la frontera entre lo que es un proyecto de avalúo y una investigación.
2. Revisar el Renglón 12 (Conferencias ofrecidas), parte C para establecer con mayor claridad los criterios para clasificar una conferencia nacional, internacional y universitaria. Ej. conferencia dictada en UPR-Cayey

205 Ave. Antonio R. Barceló, Cayey, Puerto Rico 00736-9997

Tel. Directo (787) 738-6338 - (787) 738-2161, exts. 2116, 2117, 2118 - Fax (787) 738-6962 - deacademico@cayey.upr.edu

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I

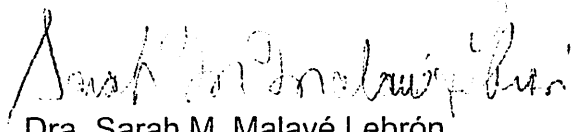
Dec
sitio
28

Sylvia Tubéns
Página 2
7 de julio de 2008

versus UPR-Río Piedras. La pregunta sería, hasta qué punto la misma conferencia es universitaria o nacional.

3. Establecer las siguientes gradaciones en puntuación desde: .25, .50, .75 a 1 pt. en los talleres que ofrecen los profesores a los maestros de escuela superior, Renglón 12-Conferencias ofrecidas, hasta un máximo de cuatro veces con puntuación de .25 pts. por el mismo taller.
4. Aclarar la participación de los profesores mentores en los proyectos de investigación con estudiantes para que se reconozca la investigación que realiza en su campo de especialidad y donde el profesor es el gestor intelectual.
5. Revisión de la puntuación otorgada en el renglón de Publicaciones con el objetivo de aumentarla sujeto al cumplimiento de ser "*Peer Reviewer*". Se recomienda dejar claramente establecido los criterios para el cumplimiento de ser una revista "*Peer Review*" (Arbitrada por Pares).

Además de lo señalado previamente, el CPF entiende que se debe realizar un estudio que permita analizar cómo ha cambiado el por ciento de candidatos elegibles para ascenso versus el por ciento de solicitantes a ascenso en rango. Esto como consecuencia de los candidatos al inicio conocer los criterios de evaluación, las puntuaciones relacionadas y llevar a cabo su autoevaluación.



Dra. Sarah M. Malavé Lebrón
Presidenta
Comité de Personal de la Facultad

mc