



2006-07
Certificación número 19

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 16 de noviembre de 2006, tuvo ante su consideración la **propuesta de enmiendas al documento: *Acuerdos para la Aplicación de los Criterios al Evaluar los Candidatos a Ascenso en Rango***, que fuera sometida por el Comité de Personal de la Facultad 2006-07.

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

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico autorizó la utilización del documento ***Acuerdos para la Aplicación de los Criterios al Evaluar los Candidatos a Ascenso en Rango*** para el proceso de evaluación del personal docente que se realizará durante el año académico 2006-07, según enmendado.

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 veintisiete de noviembre de dos mil seis.

Sylvia Tubéns Castillo

Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bb.

Ram S. Lamba
Ram S. Lamba
Rector y Presidente
Senado Académico



Acuerdos para la aplicación de los criterios al evaluar los candidatos a ascenso de rango.

Preparado por:

S. Díaz Meléndez.....Departamento de Matemática-Física

J. Pérezcoffie.....Departamento de Ciencias Sociales

A. Rosa Sanz.....Departamento de Administración de Empresas.

Preparado en noviembre 2000, revisado por el Comité de Personal de Facultad 2001-02
(en noviembre de 2001). Revisado por el CPF 2003-04 (en septiembre de 2003).

Aprobado por el Senado Académico (Incluye Certificaciones del Senado Académico
2003-04, 2004-05 y 2005-06).

Tabla de contenido

Introducción.....	2
Aplicación de los Criterios Reglamentarios de Evaluación.....	2
Revisión de Formularios y Documentos para Ascenso.....	3
Parte I: Informe Evaluativo.....	3
Parte II: Historial Profesional – Forma OP-38.....	9
Parte III: Evaluación Estudiantil.....	22
Parte IV: Tiempo en Rango.....	23
Parte V: Puntuación evaluativa máxima.....	23
Parte VI: Puntos requeridos para la recomendación favorable del candidato.....	24
Parte VII: Procedimiento para evaluar a profesores en puestos administrativos.....	24
Parte VIII: Procedimiento para evaluar investigadores, Consejeros, Psicólogos y bibliotecarios.....	24

Introducción:

De acuerdo con la Cert. 68(1999-2000), el Comité de Personal de la Facultad (CPF) somete para la consideración del Senado los acuerdos que a lo largo de los años se han tomado en el Comité para la aplicación de los criterios de referencia. Estos acuerdos son el resultado de las discusiones que los criterios y normas de la Cert. 31 (91-92), según enmendada, han provocado desde su emisión. Los acuerdos mencionados surgen del hecho de que la Cert. 31 ha requerido que se hagan interpretaciones o se reconozcan aspectos inherentes al proceso de evaluación que no fueron previstos cuando se emitió la referida certificación. Con la aprobación de este documento en el Senado se pretende dar estatus oficial a los acuerdos utilizados hasta este momento.

El propósito fundamental de este documento es obtener la aprobación del Senado para los acuerdos vigentes, dar oficialidad e iniciar la revisión periódica de los acuerdos con la aprobación del Senado.

Aplicación de los Criterios Reglamentarios de Evaluación:

Este documento deberá aplicarse uniformemente en las diferentes disciplinas. Todo lo que se presente para consideración de ascenso en rango debe acompañarse con la evidencia correspondiente. Recae sobre el evaluado proveer toda la evidencia necesaria, completa y organizada conforme al orden establecido en los formularios que debe preparar el candidato a ascenso para someter la documentación requerida. Con el formulario, dentro de cada partida del mismo, la documentación debe ser organizada conforme al orden en que se listaron los eventos o actividades en el mismo.

El Comité de Personal de la Facultad (en adelante CPF), generalmente suele revisar los formularios y documentos sometidos para ascenso en el orden siguiente:

1. Informe Evaluativo OP-38 A
2. Historial Profesional OP-38
3. Evaluación Estudiantil
4. Tiempo en Rango

Sobre el Comité de Personal del Departamento (en adelante CPD), recae la responsabilidad de asesorar a cada candidato a ascenso para que el expediente esté organizado conforme al orden establecido por el CPF. Ni el CPD y CPF deberán aceptar un expediente que no esté debidamente organizado de acuerdo a la OP-38. El CPD se asegurará de que se cumpla este requisito. Ninguno de los comités asumirá la responsabilidad por evidencias que no se consideraron por no haber sido debidamente presentadas y organizadas. También será responsabilidad del candidato que la evidencia esté completa y sea aceptable de acuerdo a los criterios establecidos.

Revisión de Formularios y Documentos para Ascenso**Parte I: Informe Evaluativo - Forma OP-38A****(0 a 28)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados**

1. Calidad de la Enseñanza
2. Dominio de la Materia
3. Cumplimiento de Deberes Docentes
4. Interés en la Cátedra y Actividades Relacionadas
5. Puntualidad

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato (o el CPD)**1. Calidad de la enseñanza****a. Cumplimiento de los objetivos de los cursos****1. El CPD evaluará a base de:****a. Exámenes**

- Deben entregar copia de todos los exámenes ofrecidos.

b. Bosquejo (Syllabus) y programas de clase.

- Los bosquejos guardarán correspondencia con los prontuarios aprobados.

c. Otros instrumentos de evaluación

- Documentos que el profesor utiliza en su salón de clases, tales como: a) monografías, presentaciones, materiales didácticos, etc.

b. Formulario de Evaluación Estudiantil

1. El CPD evaluará las siguientes preguntas del Formulario:
1, 2, 4, 6, 7, 10 y 11.

2. Dominio de la materia**a. Prontuarios y Bosquejos Personales (Syllabus) de cursos ofrecidos y que ofrece.****1. Deben estar actualizados**

- El CPD examinará que las referencias y bibliografías estén al día, conforme a los requerimientos de los cursos.

3. Cumplimiento de Deberes Docentes

a. Formulario de Deberes y Responsabilidades Docentes

4. Interés en la cátedra y actividades relacionadas

a. Conferencias, Reuniones, Cursos Cortos y Otras Actividades de esta naturaleza que estén relacionadas a la especialidad o a la labor docente del candidato a ascenso.

b. El candidato a ascenso debe presentar evidencia de asistencia a las actividades reclamadas, tales como:

1. certificado de participación
2. evidencia de pago
3. otros documentos que evidencien participación

5. Puntualidad

a. Formulario de Evaluación Estudiantil

1. El CPD evaluará las siguientes preguntas del formulario:
21, 25

b. Formulario de Deberes y Responsabilidades Docentes

1. El CPD evaluará las siguientes preguntas del formulario:
1, 2, 5, 7, 8, 10, 12

C. Procedimiento para asignación de puntos:

1. Calidad de la Enseñanza

a. Cumplimiento Objetivos de Cursos

-El CPD, una vez evalúa la evidencia de este renglón, asignará puntuación en una escala de 0 a 4; Ejemplo: 3.75

-Al puntaje asignado por el CPD se le dará un peso de 67%, $\times 0.67$

-Puntaje para cumplimiento de objetivos 2.63

b. Formulario de Evaluación Estudiantil

-El CPD sumará la puntuación que el profesor obtuvo para cada pregunta señalada; Ejemplo de puntajes obtenidos:

Pregunta 1	3.61	Pregunta 6	3.93
Pregunta 2	3.85	Pregunta 7	3.90

Pregunta 4 3.76 Pregunta 10 3.80

Pregunta 11 3.95 Suma 26.80

-El CPD, dividirá la suma anterior entre la cantidad de preguntas (7) para obtener el promedio(26.80/7). 3.83

-Al puntaje de la evaluación estudiantil se le dará un peso de 33%. x 0.33

-Puntaje para evaluación estudiantil 1.15

c. Suma de puntajes de criterios (2.63 + 1.15) 3.78

1. Esta suma se traslada a la OP-38 A para ser ponderada.

d. Factor de ponderación para calidad de la enseñanza x 2.00

e. Puntaje para calidad de la enseñanza 7.56

2. Dominio de la materia

a. Prontuarios y bosquejos personales (Syllabus)

- El CPD, una vez evalúa la evidencia de este renglón, asignará puntuación en una escala de 0 a 4, Ejemplo 3.95

-La puntuación asignada se traslada a la OP-38 A para ser ponderada.

b. Factor de ponderación para dominio de la materia x 2.00

c. Puntaje para dominio de la materia 7.90

3. Cumplimiento de Deberes Docentes

a. Formulario de Deberes y Responsabilidades

-A las alternativas del formulario, el CPD le asignará puntuación de la forma siguiente:

-Siempre = 4
 -Casi siempre = 3
 -Casi nunca = 2
 -Nunca = 0

-Se exhorta al Director del Departamento que haga todo esfuerzo posible para mantener a un mínimo indispensable las alternativas "No observable".

- b. Al cumplimiento de deberes docentes, el CPD asignará puntuación del siguiente modo:

- Las preguntas marcadas "siempre" se cuentan y el total de las mismas se multiplica por el factor de ponderación asignado (4)
- Se repite el procedimiento para las preguntas restantes, casi siempre 3, casi nunca 2, nunca 0, multiplicando por su factor de ponderación.
- Las preguntas contestadas "No observables" no se cuentan para propósitos del cómputo que vamos a hacer.
- Ejemplo demostrativo: De las 33 preguntas que tiene el formulario de deberes, asuma la siguiente distribución:

16	Siempre	4
8	Casi Siempre	3
5	Casi nunca	2
1	Nunca	0
<u>3</u>	No observable	
<u>33</u>		

- Procedimiento para asignar puntuación al cumplimiento de deberes docentes:
- Mediante el siguiente cómputo, el CPD asignará puntuación al formulario:

$$\frac{(16 * 4) + (8 * 3) + (5 * 2) + (1 + 0)}{(33 - \text{cantidad de preguntas marcadas no observable})}$$

$$\frac{(16 * 4) + (8 * 3) + (5 * 2) + (1 + 0)}{(33 - 3)} = 3.27$$

- Usando la siguiente escala, el CPD asignará los puntos por el cumplimiento de deberes docentes:

<u>Puntos</u>	<u>Nivel de Cumplimiento</u>
4	4.00 a 3.60
3	3.59 a 3.00
2	2.99 a 2.40
0	2.39 ó menos

- El CPD asignará los puntos que indica la escala para la puntuación determinada (3.27) para el formulario. 3.00
- Los puntos (3.00) asignados al cumplimiento de deberes se trasladarán a la OP-38 A para ser ponderados. x 1.00
- Puntuación para cumplimiento de deberes. 3.00

4. Interés en la Cátedra y Actividades Relacionadas

- a. Conferencias, reuniones, cursos cortos y otras actividades de

esta naturaleza, relacionadas a la especialidad o a la labor docente del candidato a ascenso.

b. Procedimiento para asignar puntuación:

- El profesor , a partir de su último ascenso, presentará evidencia al CPD de su participación en las actividades reclamadas.
- *El CPD contará el número de actividades y asignará puntuación determinando el promedio de actividades por año desde el último ascenso, haciendo uso de la siguiente escala.

Puntos Promedio de actividades por año

4	2.00 ó más
3	1.00
2	0.99 a 0.50
0	0.49 ó menos

- Los puntos asignados al interés en la cátedra, ejemplo, se trasladan a la OP-38 A para ser ponderados. 4.00
x 1.00
- Puntuación a asignar por interés en la cátedra 4.00

5. Puntualidad

a. Formulario de evaluación estudiantil.

- El CPD sumará la puntuación que el profesor obtuvo para cada pregunta señalada, Ejemplo:

Pregunta 21	3.70
Pregunta 25	<u>3.87</u>
	7.57

- El CPD dividirá la suma (7.57) entre cantidad de preguntas (2). 3.79
- Al puntaje de la evaluación estudiantil se le dará un peso de 33 % . 0.33
- Puntaje a asignar por evaluación estudiantil . 0.76

b. Formulario de deberes y responsabilidades docentes

- El CPD sumará la puntuación que el profesor obtuvo para cada pregunta señalada; Ejemplo:

Pregunta 1	3	Pregunta 7	3
Pregunta 2	4	Pregunta 8	3
Pregunta 5	1	Pregunta 10	1
		Pregunta 12	4

			19.00

- El CPD dividirá la suma(19.00) entre la cantidad de preguntas para obtener el promedio(19/7). 2.71

- Al puntaje de los deberes se le dará un peso de 67%, x 0.67

- Puntaje para formulario de deberes 2.17

- c. Suma de puntajes de criterios (0.76 + 2.17) 2.93

- Esta suma se traslada a la OP-38A para ser ponderada.

- d. Factor de ponderación para puntualidad. x 1.00

- e. Puntaje para puntualidad 2.93

6. Resumen (Total) de puntos para el informe OP-38 A

1. Calidad de enseñanza	7.56
2. Dominio e la materia	7.90
3. Cumplimiento de deberes docentes	3.00
4. Interés en la cátedra	4.00
5. Puntualidad	<u>2.93</u>
Total de Puntos	<u>25.39</u>

Parte II: Historial Profesional – Forma OP-38**(0 a 30)****Renglón 5: Mejoramiento Profesional****(0 a 2)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados****1. Obtención de un grado superior, en su área o áreas relacionadas**

- a. doctorado
- b. post-doctorado
- c. segunda maestría
- d. juris doctor

2. Cursos aprobados**a. Por cursos se entiende estudios formales:**

1. en una institución universitaria reconocida,
2. relacionado con la disciplina,
3. de tres (3) créditos o, si no se le otorga crédito, su equivalente en horas (45 horas)

b. Si el curso tiene un número de horas menor de 45, la puntuación se prorrateará.**3. Otras actividades**

- a. Viaje de estudio relacionados con su materia y que incidan en su labor docente.
- b. Asistencia a congresos, simposios o talleres de su especialidad en o fuera de Puerto Rico.
- c. Asistencia a conferencias en áreas afines a su especialidad o disciplina.

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato**1. Obtención de un grado superior**

- a. Evidencia certificada por la Oficina de Recursos Humanos de la UPR en Cayey

2. Cursos aprobados

- a. Original del expediente académico emitido por la institución correspondiente.

3. Otras actividades

- a. Viajes de estudio

- b. Congresos, simposios o talleres
-certificado de participación o su equivalente

4. Conferencias

-certificado de participación o equivalente

C. Procedimiento para asignación de puntos

(0 a 2)

1. Obtención de un grado superior (2.0 pts)
2. Por cada cuatro (4) cursos aprobados desde el último ascenso (1.0 pto)
- Se prorrateará la puntuación en todos los casos que sea necesario.

3. Otras actividades

a. Viajes de estudio

b. Congresos, simposios o talleres

- Se entiende que congresos, simposios o talleres son actividades que requieren asistencia durante mañana y tarde

- Las actividades se contabilizarán por horas, utilizando como unidad seis (6) horas contacto mínimo.

- Si el candidato asiste el equivalente a tres (3) actividades por año a partir de su último ascenso entonces se le otorgará la siguiente puntuación: (2.0pts.)

- Si el candidato asiste el equivalente a dos (2) actividades por año a partir de su último ascenso entonces se le otorgará la siguiente puntuación: (1.5pts.)

- Si el candidato asiste el equivalente a una (1) actividades por año a partir de su último ascenso entonces se le otorgará la siguiente puntuación: (1.0pts.)

Por ejemplo: El criterio establecido para asignar la puntuación es que el candidato necesitaría el equivalente a tres (3) actividades por año para obtener dos(2) puntos. El CPD sumará las horas de todas las actividades a las cuales asistió el candidato desde su último ascenso y las dividirá entre el número de años de servicio, el resultado de la división se dividirá entre 6 para obtener la cantidad promedio de actividades por año. El CPD otorgará la puntuación de conformidad con la siguiente tabla.

Cantidad promedio de actividades por año	Puntos asignados
3	2
2	1.5
1	1
Menos de 1	0

c. Conferencias

- Se entiende que las conferencias son actividades que requieren asistencia durante una mañana o una tarde, pero no ambas.

- Las conferencias se contabilizarán por horas, utilizando como unidad tres (3) horas contacto máximo.

- Si el candidato asiste el equivalente a seis (6) conferencias por año a partir de su último ascenso,

(Horas / actividad = 18 horas x número de años) (2.0pts)

- Si el candidato asiste el equivalente a cinco (5) conferencias por año desde su último ascenso,

(Horas actividad = 15 horas x número de años) (1.75pts)

- Si el candidato asiste el equivalente a cuatro (4) conferencias por año a partir de su último ascenso,

(Horas / actividad = 12 horas x número de años) (1.5pts)

- Si el candidato asiste el equivalente a dos (3) conferencias por año a partir de su último ascenso,

(Horas / actividad = 9 horas x número de años) (1.25pts)

- Si el candidato asiste el equivalente a dos (2) conferencias por año a partir de su último ascenso,

(Horas / actividad = 6 horas x número de años) (1.0pts)

Por ejemplo : El criterio establecido para asignar la puntuación es que el candidato necesita el equivalente a seis(6) conferencias por año para obtener dos(2) puntos. El CPD sumara todas las horas de las conferencias a las cuales el candidato asistió desde su último ascenso y las dividirá entre el número de años de servicio, el resultado de la división se dividirá entre 3 para obtener la cantidad promedio de conferencias por año. El CPD otorgará la puntuación de conformidad con la siguiente tabla.

Cantidad promedio de conferencias por año	Puntos asignados
6	2.00
5	1.75
4	1.50
3	1.25
2	1.00
1	0.75
0.5	0.50

Renglón 6 : Programa de Enseñanza

(0 a 3)

A. Elementos (o factores) a ser evaluados

1. En relación con los ofrecimientos del departamento, se tomará en consideración:

- a. la disponibilidad del profesor
- b. la flexibilidad del profesor, y
- c. el interés del profesor para dictar cursos asignados en su especialidad

2. Formulario de deberes y responsabilidades docentes

- a. El CPD evaluará la pregunta 17 del formulario

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. El candidato preparará una relación de los cursos ofrecidos por los últimos tres (3) años, o,
2. El candidato presentará copias de la hoja resumen de cursos ofrecidos por los últimos tres (3) años que el departamento prepara por semestre.

C. Procedimiento para asignación de puntos

(0 a 3)

1. Variedad de cursos ofrecidos

- a. El CPD asignará puntuación (0 a 3), usando discreción fundamentada, tomando en cuenta las particularidades del departamento y la preparación del candidato, Ejemplo:

2.85

- b. Al puntaje asignado por el CPD se le dará un peso de 80% . x 0.80
- c. Puntaje para variedad de cursos. 2.28
2. Formulario de deberes y responsabilidades docentes
- a. El CPD revisará la puntuación que el profesor obtuvo para la pregunta señalada, pregunta 17: 4.00
- b..Al puntaje de la pregunta 17 del formulario se le dará un peso de 20% . x 0.20
- c. Puntaje para deberes docentes. 0.80
3. Puntaje para programa de enseñanza(2.28 + 0.80) 3.00

Renglón 7: Investigación/creación**(0 a 6)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados**

1. Diseño de la investigación:
 - a) problema bajo estudio
 - b) objetivos
 - c) justificación
 - d) Marco teórico, y
 - e) Metodología
2. Informe escrito de la investigación o creación
 - a. Puede ser parcial o final
 - b. Redacción del escrito
 1. Presencia de elementos fundamentales en la redacción de un escrito para un trabajo de investigación
 2. En el caso de creación se pedirá una descripción (narrativa) del proceso.
 - c. Divulgación (o exposición) del escrito
 1. Pudiera tomar la forma de:
 - Artículo o publicación análoga
 - Conciertos, exposiciones y actividades análogas
 - Diseño gráfico
 - Informe
 - Grabación
 - Libro
 - Materiales de enseñanza originales e inéditos
 - Manuales ejercicios para estudiantes que pueden adoptar otros profesores
 - Programas de computadoras
 - Vídeos

- Propuesta
- Tesis completa
- Texto de conferencia
- Vídeo (que demuestre investigación)

d. Documentación del escrito

1. Referencias utilizadas.
3. Originalidad y alcance
4. Auspicio (si aplica) por un organismo de prestigio (se incluye UPR en Cayey)

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Las partidas señaladas anteriormente en el ítem A. 2 (c) "Divulgación del escrito".
2. Son ejemplos de investigaciones, pero no se limitan a:
 - a. Bibliografía anotadas
 - b. Evaluación
 - c. Investigación pedagógica
 - d. Investigación técnica
 - e. Propuestas para solicitar fondos
 - f. creación artística
3. De conformidad con las enmiendas a la Certificación 31 (91-92) páginas 3 a 4: "si no están incluidas en el diseño de un proyecto de investigación, por sí mismas no son investigación:
 - a. Bibliografías
 - b. Documentos
 - c. Divulgación (o transmisión) en cursos, conferencias o talleres de
 - Técnicas
 - Conocimientos, o
 - Destrezas
 - d. Noticias periodísticas
 - e. Recopilación de datos
 - f. Otras actividades semejantes"
4. Evaluación por pares que no pertenezcan necesariamente al Comité de Personal ni al claustro de la Universidad de Puerto Rico en Cayey.
5. En todos los casos, el candidato tiene que producir la narrativa propia de la investigación.

C. Procedimiento para asignación de puntos

(0 a 6)

1. Al calibrar la calidad de la investigación se tomará en cuenta lo siguiente:

("independientemente de si la investigación es cuantitativa o cualitativa".)

- a. Diseño (problema bajo estudio, objetivos y justificación)
- b. Marco Teórico
- c. Metodología
- d. Bibliografía
- e. Exposición
- f. Originalidad y alcance
- g. Auspicio (si aplica)

2. La definición y los criterios señalados en las partes A y B aplican a todos los docentes

3. En los casos en que la investigación se realiza por dos (2) o más autores, el CPD determinará cómo asignar la puntuación usando discreción fundamentada.

4. El CPD asignará puntuaciones a partir de las siguientes categorías de investigación:

- | | |
|---|--------------------|
| a. Investigación | 0 a 6 pts |
| b. Investigación para curadoría o creación artística | 0 a 6 pts |
| c. Investigación relacionada con diseño de nuevos cursos | 1 a 3pts(3 máximo) |
| - Deben ser cursos que se ofrecieron experimentalmente y cumplir con los criterios de una investigación . | |
| d. se reconocerá la investigación que se realice fuera del campo de especialidad o trabajo. | |

Renglón 8: Publicaciones

(0 a 3)

A. Elementos (o factores) a ser evaluados

1. Pie de imprenta o sello de una editorial
2. Calidad de la publicación

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Algunas de las formas que asume la publicación académica son:

- a. Libros
- b. Ensayos y artículos publicados en:
 - Libros
 - Revistas académicas de prestigio
 - Revistas de divulgación
 - Memorias de congresos
- c. Antologías o compilaciones
- d. Traducciones
- e. Resúmenes ("abstracts")
- f. Reseñas

g. Artículos de periódicos de marcada naturaleza académica

2. Tesis publicadas
3. En todos los casos, la publicación debe tener:
 - a. Relación y relevancia con el departamento, la especialidad o la comunidad académica
 - b. Autoría claramente especificada

C. Procedimiento para asignación de puntos (0 a 3)

1. En casos de publicaciones con varios autores, el CPD decidirá cómo asignar la puntuación usando discreción fundamentada.
2. Las publicaciones se pueden clasificar de acuerdo a su complejidad y extensión. Por ejemplo, un artículo de fondo publicado en forma de folleto no se considera un libro. Por lo tanto, el CPD deberá ejercer discreción fundamentada al clasificar las formas de publicación no previstas.
3. El CPD asignará puntuación a partir de las siguientes categorías de publicación:
 - a. Libros 2 a 3 pts
 - b. Creación artística publicada o presentada en público 2 a 3 pts
 - Arreglos musicales
 - Exposiciones de:
 - Artes plásticas
 - Pinturas
 - Fotografías
 - artes escénicas, montaje, dirección, coreografía, música, etc.
 - c. Tesis publicadas como libros 2 a 3 pts
 - d. Libros producto de 1 a 3 pts
 - Antologías o Compilaciones
 - Traducciones
 - e. Publicación en revista profesional 0 a 2 x publicación
 - Ensayos
 - Artículos
 - Traducciones de artículos
 - Trabajos cortos
 - Tesis publicadas en partes se tratarán, según sea el caso como:
 - Publicación en revista profesional o
 - Artículos de fondo
 - f. Artículos de fondo publicados en revistas de instituciones (0 a 1 máximo) universitarias (Ej. Revista Cayey), de naturaleza académica (cada 4 = 1pt)

- g. Artículos de fondo publicados en periódicos, boletines de organizaciones profesionales, etc., de naturaleza académica. (cada 4 = 1 pt).
- Resúmenes (“abstracts”)
 - Reseñas
 - Memorias de congresos
 - Manuales originales para cursos utilizados por el profesor u otros profesores.
- Las películas, diapositivas y otro material pertinente a un curso queda a discreción del CPD y el CPF la asignación de puntuación.
La publicación institucional para uso y divulgación en el Sistema de la UPR recibirá puntuación de acuerdo a la ubicación que el CPD le otorgue dentro de las categorías señaladas anteriormente.
- Publicaciones accesibles por vía electrónica o accesibles a todo público o catalogadas en Bibliotecas:
El CPD asignará puntuación de acuerdo a la ubicación que le otorgue dentro de las categorías señaladas anteriormente.

Renglón 9: Participación en Comités desde su última evaluación de ascenso (0 a 8)

A. Elementos (o factores) a ser evaluados

1. El candidato fue designado por las autoridades correspondientes:
 - a. Elección departamental
 - b. Rectores o sus representantes
 - c. Presidente de la UPR o sus representantes
2. Participación activa del candidato en:
 - a. Comités
 - Departamentales
 - Institucionales
 - Nivel central
 - b. Juntas y Senado
 - Institucionales
 - Nivel central
 - c. Cuerpos extrauniversitarios, como por ejemplo el CES, vinculados a la gestión académica.

3. Trayectoria de participación del candidato

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Carta, o su equivalente, de la designación
2. La hoja preparada por el departamento con los cursos ofrecidos por los profesores y los comités a los que pertenece.

C. Procedimiento para asignación de puntos (0 a 8)

1. El CPD asignará la puntuación correspondiente sólo cuando el candidato haya presentado la evidencia requerida.
2. El CPD, al asignar los puntos, debe tomar en cuenta la trayectoria de participación del candidato.
3. El CPD asignará puntuación a partir de los siguientes niveles de clasificación de la actividad de participación:

a. Comités Departamentales	máximo 3 pts
- Personal	(0 a 2 pts)
- Otros	(0 a 1 pts)
b. Comités Institucionales	máximo 5 pts
- Personal	(0 a 3 pts)
- Juntas o Senado	(0 a 4 pts)
- Nivel central o sistémico	(0 a 4 pts)
- Cuerpos ultrauniversitarios	(0 a 4 pts)
- Juntas Consultivas del Consejo de Educación Superior	(0 a 4 pts)
- Juntas Consultivas de programas, cursos y laboratorios	(0 a 3 pts)
- Otros	(0 a 3 pts)
4. En todos los casos donde la designación y participación en el Comité requiere la prestación de servicios por un período de tiempo especificado:
 - a. El CPD asignará la puntuación máxima solo si el profesor esta en el comité el periodo de tiempo completo que se establece para el mismo.
 - b. En casos donde el profesor no este el período completo establecido para el comité, el CPD otorgará una puntuación equivalente a la parte del periodo que el profesor estuvo en el comité. Por ejemplo: si el profesor estuvo un semestre en el comité de personal de facultad en el cual el período es un año se le asignará al profesor $3/2 = 1.5$ puntos.

En el caso del comité de personal aquellos candidatos que serán considerados en el transcurso del año, bien sea para ascenso, licencia u otra acción de personal no son elegibles para pertenecer al mismo y por consiguiente no recibirán puntuación.(Certificación 31, 91-92, parte V sección 2.3)

Renglón 10: Sociedades Profesionales**(0 6 1)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados}**

1. Sociedades u organizaciones propias de las disciplinas a áreas claramente afines.
2. Organizaciones relacionadas con la gestión académica.
3. Organizaciones de profesores

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Carta, o su equivalente, de membresía
2. Evidencia de pago de cuotas.

C. Procedimiento para asignación de puntos**(0 6 1)**

1. El CPD asignará la puntuación sólo cuando el candidato presente la evidencia correspondiente de participación en la sociedad u organización en cuestión.

Renglón 11: Honores, Distinciones Gratuitas o Reconocimientos Recibidos**(0 6 1)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados (refiérase a las Enmiendas en la Cert. 31 (91-92) Sección 49.3.9)**

1. El reconocimiento se otorga a partir de una evaluación de la labor por la que se recibe el honor o distinción.
2. La otorgación del reconocimiento no está relacionada a pago alguno para la obtención del mismo.
3. El reconocimiento es otorgado por:
 - a. Instituciones académicas, incluyendo al Recinto
 - b. Organizaciones profesionales relacionadas con la labor que realiza el candidato
 - c. Otras organizaciones análogas
4. Reconocimientos en los que, como parte del mismo el candidato recibe una bonificación.

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Carta, o su equivalente, donde se señala la otorgación al candidato del reconocimiento en cuestión.

C. Procedimiento para asignación de puntos**(0 6 1)**

1. El CPD asignará la puntuación correspondiente sólo cuando el candidato haya presentado la evidencia requerida.

Renglón 12: Conferencias ofrecidas:**(0 a 3)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados**

1. Cursos cortos o talleres
2. Grado de formalidad de la presentación
 - a. Ponencias
 - b. Conferencias
 - c. Charlas
3. Complejidad y profundidad de la presentación
4. Importancia de la investigación previa a la conferencia o taller
5. Aportación al campo de estudios del candidato
6. Público al que va dirigida la actividad

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. El escrito o presentación que se hizo incluyendo tema o título, lugar en que se ofreció, entidad auspiciadora, y año.
 - a. No se considera evidencia suficiente la presentación de una invitación o un programa de las actividades
2. Certificación de la entidad o personas a cargo de la organización de la actividad

C. Procedimiento para asignación de puntos**(0 a 3)**

1. La repetición de una de las actividades se contará como si fuera diferente si se ofrece en lugares diferentes y/o en ocasiones diferentes.
2. El CPD asignará puntuación tomando en cuenta los elementos señalados anteriormente en el inciso "A" de este renglón.
3. La puntuación asignada por el CPD debe reflejar la complejidad, la profundidad y el alcance de la presentación.
4. El CPD asignará puntuación a partir de las siguientes categorías:
 - a. Nivel internacional (0 a 1.5 x conf.)
 - Si Puerto Rico es la sede para la actividad, también se considerará la misma de nivel internacional, e.g., Congreso Latinoamericano.
 - b. Nivel nacional (0 a 1 x conf.)
 - Actividades ofrecidas al sistema universitario se considerarán en este apartado.

b. Coloquios, charlas

-A nivel universitario

(0 – 0.5 x conf.)

Renglón 13: Otras Labores

(0 a 3)

A. Elementos (o factores) a ser evaluados.

1. Labores no compensadas

- a. no docente
- b. de carácter universitario
- c. de servicio a la comunidad

2. Historial (Trayectoria) del profesor

3. Cursos individualizados “*ad honorem*”

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el candidato

1. Documentación apropiada que incluya las fechas en que se realizaron las labores.

C. Procedimiento para asignación de puntos

(0 a 3)

1. El CPD asignará puntuación a partir de las siguientes categorías:

a. Labores no compensadas

(0 a 3pts)

b. Cursos “*ad honorem*”

(1 x curso, máximo 2

pts)

c. Coordinación, Elaboración o Revisión de:

- Prontuarios
- Programas de estudio
- Cursos
- Laboratorios

Resumen (Total) de puntos para historial profesional OP-38

Renglón	Descripción	Puntuación
5	Mejoramiento Profesional	0 a 2
6	Programa de Enseñanza	0 a 3
7	Investigación	0 a 6
8	Publicaciones	0 a 3
9	Participación en comités	0 a 8
10	Sociedades Profesionales	0 ó 1
11	Honores, Distinciones Gratuitas o reconocimientos recibidos	0 ó 1
12	Conferencias ofrecidas	0 a 3
13	Otras labores	0 a 3
Total de puntos:		(0 a 30)

Parte III: Evaluación estudiantil**(0 a 4)****A. Elementos (o factores) a ser evaluados**

1. La percepción del estudiante con respecto al nivel de cumplimiento del profesor en el desempeño de sus labores docentes

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el CPD**1. Formulario de evaluación estudiantil**

- a. El CPD presentará el formulario de evaluación estudiantil con el resumen de puntuación correspondiente.

C. Procedimiento para asignación de puntos**(0 a 4)**

1. El CPD administrará los formularios de evaluación estudiantil a todas las secciones corrientes del profesor, siguiendo el procedimiento para ello establecido en la Cert. 31 (91-92) según enmendada.
2. Se presentará la puntuación obtenida en la evaluación estudiantil de forma íntegra.

Parte IV: Tiempo en rango**(0 a 3)**

A. Elementos (o factores) a ser evaluados

1. Tiempo de servicio del profesor en el rango actual.

B. Evidencia aceptable a ser presentada por el CPD

1. Certificación de tiempo en rango actual emitida por la Oficina de Recursos Humanos del Colegio Universitario de Cayey.

C. Procedimiento para asignación de puntos

(0 a 3)

1. El CPD asignará los puntos por tiempo en rango usando la siguiente escala: Cert. 71 (2003-2004) Se adaptó a la certificación 145 de la Junta de Síndicos (2004-2005)

AÑOS EN EL RANGO	INSTRUCTOR		CATEDRÁTICO AUXILIAR			CATEDRÁTICO ASOCIADO		
	MA	MFA ABD y MA-60	MA	MFA	Ph.D	MA	MF A	Ph.D.
1								
2								
3					1			
4		1			2			
5	1	2		1	3			1
6	2	3	1	2			1	2
7	3		2	3			2	3
8			3			1	3	
9						2		
10						3		

Parte V: Puntuación evaluativa máxima

- A. Informe evaluativo OP-38 A
 B. Historial Profesional OP-38
 C. Evaluación estudiantil
 D. Tiempo en rango

28
 30
 4
 + 3

Total

65

Parte VI: Puntos requeridos para recomendación favorable del candidato

Comment: Incorporar los niveles porcentuales que estipuló la Junta Administrativa.

A. Ascenso a catedrático auxiliar	¿?
B. Ascenso a catedrático asociado	<u>85%</u>
C. Ascenso a catedrático	<u>92.5%</u>

Nota:

El CPD y el CPF deben hacer su recomendación conforme al esquema de puntuación mínima señalado en esta parte. Sin embargo, al candidato le asiste el derecho a que su expediente sea examinado por ambos comités aún cuando no tenga la puntuación mínima. Sólo cuando el candidato solicite por escrito retirar su expediente, el mismo no será considerado por los comités.

Parte VII: Procedimiento para evaluar profesores en puestos administrativos-académicos

- A. De no tener suficientes catedráticos en el CPD, el CPF nombrará de entre sus miembros un comité especial de tres (3) catedráticos en áreas afines al evaluado.
- B. Los miembros del comité especial, una vez se constituya el mismo, elegirán su presidente.
- C. Será función de los miembros del comité especial:
 1. Identificar y recopilar la información necesaria para la evaluación del candidato.
 2. Cumplimentar los documentos necesarios para la evaluación.
 3. Presentar el caso ante el CPF, a través del presidente del comité especial.

Parte VIII: Procedimiento para evaluar investigadores, Consejeros, Psicólogos y bibliotecarios

La Junta Administrativa en su certificación número 67 (2001-2002), acogió la moción sometida por el Comité de Personal de Facultad a los efectos de recomendar que a partir del año académico 2002-03 se utilice flexiblemente la OP-38 según el Artículo 49 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico para la evaluación de TODOS los docentes.

Universidad de Puerto Rico en Cayey
Guía del año 2006 para evaluar el OP.38
Ascensos en rango del personal docente

- I. Informe evaluativo. (0 a 28 pts.)
- a. Elementos a ser evaluados.
1. Calidad de la enseñanza.
 - Evidencia aceptable a ser presentada.
 - a. Exámenes, (debe evidenciar que corresponden al contenido del curso)
 - b. Bosquejos y programas de clase.
 - c. Documentos que el profesor utiliza en el salón de clases. (Debe evidenciar el cumplimiento de los objetivos del curso)
 - d. Evaluación estudiantil (incisos):
 - i. 1,2,4,6,7,10 y 11
 2. Dominio de la materia.
 - Evidencia aceptable a ser presentada.
 - a. Prontuarios y bosquejos de los cursos que ofrece.
 3. Cumplimiento de deberes docentes.
 - Evidencia aceptable a ser presentada.
 - a. Formulario de deberes y responsabilidades.
 4. Interés en la cátedra y actividades relacionadas.
 - Evidencia aceptable a ser presentada.
 - a. Conferencias, reuniones, cursos cortos y otras actividades de esta naturaleza. El candidato debe presentar el certificado de participación, o evidencia de pago u otros documentos que evidencien su participación.
 5. Puntualidad.
 - Evidencia aceptable a ser presentada.
 - a. Formulario de evaluación estudiantil. El CPD evaluará los incisos 21 y 25.
 - b. Formulario de cumplimiento de deberes y responsabilidades del personal docente. El CPD evaluará las preguntas 1,2,5, 7, 8, 10 y 12 de este formulario.

- II. Historial profesional (renglones 5 al 13). (0 a 30 pts.)
- R-5 Mejoramiento profesional. [0 a 2 pts.]
 - R-6 Programa de enseñanza. [0 a 3 pts]
 - R-7 Investigación y creación. [0 a 6 pts]
 - R-8 Publicaciones [0 a 3 pts]
 - R-9 Participación en Comités desde su última evaluación de ascenso. [0 a 8 pts]
 - R-10 Sociedades profesionales. [0 a 1 pto]
 - R-11 Honores, distinciones... [0 a 1 pto.]
 - R-12 Conferencias ofrecidas... [0 a 3 pts]
 - R-13 Otras labores... [0 a 3 pts]
- III. Evaluación estudiantil.
- a. Elementos a ser evaluados. Se presentará la puntuación obtenida en la evaluación estudiantil de forma integra.
- IV. Tiempo en rango.

Ver tabla en pág. 23

Años en rango	Instructor		Cat. Auxiliar			Cat. Asoc.		
	MA	MFA, ABD y MA +60	MA	MFA	Ph D	MA	MFA	Ph D
1								
2								
3								
4		1			1			1
5	1	2		1	2			2
6	2	3	1	2	3		1	3
7	3		2	3			2	
8			3			1	3	
9						2		
10						3		

OP-38 Revisado abril 1981

Universidad de Puerto Rico
COLEGIO UNIVERSITARIO DE CAYEY
HISTORIAL PROFESIONAL
(de los miembros del personal docente)

OP-38 (Historial Profesional)

Fecha

1. Nombre

3. Rango

2. Departamento _____

4. Grado Académico: _____

Firma del profesor

5. Mejoramiento profesional en el rango actual:

6. Programa de enseñanza durante los últimos tres años:

a. Año antepasado:

Año	Semestre	Nombre del Curso	Horas-Crs.

b. Año pasado:

Año	Semestre	Nombre del Curso	Horas-Crs.

c. Año presente:

Año	Semestre	Nombre del Curso	Horas-Crs.

7. Trabajos de investigación hechos en el rango actual:

<u>Título</u>	<u>Entidad Auspiciadota</u>

8. Publicaciones, libros, artículos de fondo, ensayos u otros en el rango actual:

9. Participación en comités u organismos dentro de su departamento o Colegio Universitario (por años):

10. Participación en Sociedades profesionales y honoríficas:

--

11. Honores o distinciones obtenidos gratuitamente en los cinco últimos años. Detállese entidad y fecha.

12. Conferencias dictadas en adición a las de su tarea docente ofrecidas dentro y fuera de la Universidad de Puerto Rico en los últimos tres años:

13. Otras labores no docentes o de carácter universitario no compensadas:

Llénese a máquina original y dos copias. Someta el original a la Oficina del Director del Colegio Universitario; una copia para sus archivos y la otra para la Oficina de Personal Docente de Administración Central.

Universidad de Puerto Rico en Cayey

Evaluación y recomendación en relación al candidato a ascenso en rango docente.

Nombre del candidato:

Rango actual:

Materias que enseña

Departamento:

Sometido por:

Informe evaluativo del candidato. Sometido por el Comité Departamental de Personal.

Asignación de puntos

	Factor	4	3	2	1	0	Total
Calidad de la enseñanza.	2						
Dominio de la materia.	2						
Cumplimiento de deberes docentes.	1						
Interés en la cátedra y actividades relacionadas.	1						
Puntualidad.	1						
Total de puntos							

Medios y procedimientos para evaluar la labor docente del profesor.

Recomendaciones en cuanto al ascenso que se propone:

Favorable:

Desfavorable:

Firma del Director del Departamento

Este formulario se someterá al Decano de Asuntos Académicos junto con el Historial Profesional para la acción pertinente.

Universidad de Puerto Rico en Cayey

Recomendación favorable de ascenso para:

Departamento de:

Rango a 30 de junio de _____

Rango que se recomienda: _____ efectivo en _____.

Preparación académica.

Años en el rango actual.

Información adicional:

- Historial profesional adjunto (OP-38)
- Informe de Evaluación adjunto (OP-38)

Sometido por el Comité de Personal Departamental

1. _____
2. _____
3. _____

Recomendado por el Director del Departamento

.....
Para uso del Comité de Personal de Facultad.
.....

Acción que se toma sobre esta recomendación de ascenso.

- Recomendada favorablemente.
- No se recomienda.

Sometido por: _____
Presidente Comité de Personal de Facultad.

.....
Instrucciones: El Director del Departamento y el Comité Departamental de Personal que recomiendan el ascenso llenará este formulario original y dos copias. Someterá el original y copia al Decano de Asuntos Académicos de la UPR-Cayey conjuntamente con los originales de los otros documentos, Historial Profesional y OP-38, Evaluación y recomendación en relación al candidato a ascenso en rango docente.

Luego el Decano de Asuntos Académicos los someterá a la Junta Administrativa para la recomendación de y aprobación final del Rector.