



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 Aragundé
Rafael Aragundé
Rector y Presidente
Senado Académico



Tel.(787) 263-5854 ó (787) 738-2161, exts. 2158, 2417, 2418 - Facsímil : (787) 263-6665

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

**Universidad de Puerto Rico en Cayey
Decanato de Asuntos Académicos**

**PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE
Aprobado en el Senado el 14 de abril de 2005**

INTRODUCCION

La Universidad de Puerto Rico en Cayey reconoce la importancia que tiene el desarrollo profesional de su personal docente para alcanzar las metas institucionales y promover el aprendizaje de sus estudiantes. Profesores, consejeros, bibliotecarios, investigadores y psicólogos se unen, junto al personal no docente, en un esfuerzo colectivo y constante por mejorar la calidad de la educación superior en nuestro recinto. Un programa efectivo para incentivar el desarrollo profesional del personal docente debe tener en cuenta lo siguiente:

- las metas y la orientación académica particular del recinto, que hace énfasis en la investigación, la creación, el servicio a la comunidad y los enfoques interdisciplinarios.
- la importancia de mantenerse al día en las disciplinas de estudio y la identificación de conexiones entre éstas
- la riqueza de los enfoques pedagógicos que han probado ser efectivos en la educación superior y la flexibilidad para atender los múltiples estilos de aprendizaje.
- la relevancia de la educación superior en nuestro país y su rol como instrumento para el cambio social y el incremento del acervo cultural puertorriqueño.
- los recursos necesarios para potenciar los talentos de la facultad y utilizarlos efectivamente en el proceso educativo.
- las necesidades específicas de desarrollo profesional que son propias de un proceso dinámico y que se identifican con la evaluación y la autocrítica.
- el enfoque de "comunidad de aprendices" que promueve la unidad de propósitos y el justo balance entre el beneficio individual y el colectivo.

Con estos principios como punto de partida, se esboza este plan para guiar las acciones y decisiones que promueven el desarrollo de los docentes. Este es, necesariamente, un plan flexible y dinámico, que deberá revisarse periódicamente y aplicarse con sabiduría usando todos los recursos disponibles para ello.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERESES

Es imperativo que existan mecanismos adecuados para identificar las necesidades e intereses de desarrollo de los docentes antes de planificar actividades específicas. A continuación se describe el proceso general que se usará para identificar estas necesidades e intereses.

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	\$ 600.00 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.



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. Antonio R. Barceló, Cayey, Puerto Rico 00736-9997
Senado Académico

2009-10
Certificación número 24

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 viernes 18 de diciembre de 2009, tuvo ante su consideración las recomendaciones de los departamentos sobre la reconceptualización de los días de Desarrollo de Facultad, en atención a la Certificación número 72 (2008-09).

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

CERTIFICACIÓN:

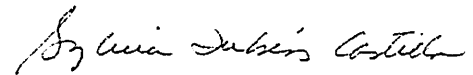
El Senado Académico enmendó el Plan de Desarrollo Profesional para el Personal Docente, contenido en la Certificación número 74 (2004-05), para reducir los días de desarrollo profesional a dos (2) días por semestre en lugar de tres (3).

Del total de los cuatro (4) días, el primer día de cada semestre académico lo organizará el Decanato de Asuntos Académicos y se programará para que sea al comienzo de clases y así no afectar el período lectivo.

Esta determinación entrará en vigor a partir de agosto de 2010.

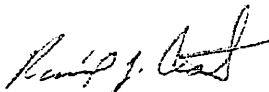
Certificación 24 (2009-10)
Senado Académico
Página 2

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

JAN 21 PM 1:59

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:

Donde lee	Deberá leer
<p>Página 2: Estrategia para el desarrollo profesional</p> <p>Dice: Se separan tres días al semestre en el calendario académico para organizar actividades de desarrollo profesional.</p>	<p>Se separan dos días al semestre para organizar actividades de desarrollo profesional.</p> <p>El primer día de desarrollo profesional se planificará antes del comienzo de clases para no extender el calendario académico.</p>
<p>Página 4 Inciso 2: Docentes de Nuevo Ingreso</p> <p>Dice: Asistencia obligatoria a 6 días de desarrollo profesional planificado durante el año.</p>	<p>Asistencia obligatoria a 4 días de desarrollo profesional planificado durante el año académico.</p>

En caso de dudas, favor comunicarse al Decanato Académico.

/nez



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

PO Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2020-21
Certificación número 33

Yo, Katherine I. Vázquez Rivera, Secretaria Ejecutiva interina del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del jueves 12 de noviembre de 2020, tuvo ante su consideración una propuesta de **enmienda a la Certificación 74, 2004-2005**, sometida o presentada por la Comisión de Asuntos Claustrales. Mediante esta certificación se contempla el plan de desarrollo docente.

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

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico aprobó la Política de desarrollo profesional para el personal docente.

Esta determinación deroga la Certificación 74 (2004-05) y sus enmiendas.

El documento se hará formar parte de la presente Certificación.

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

Katherine I. Vázquez Rivera
Secretaria Ejecutiva interina

Vo. Bo.

Glorivee Rosario Pérez
Rectora y Presidenta
del Senado Académico



Tel. (787) 738-2161, exts. 2158 - Fax (787) 263-6665 - senadoacademico.cayey@upr.edu



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY
Decanato de Asuntos Académicos

POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Puerto Rico en Cayey reconoce la importancia que tiene el desarrollo profesional de su personal docente para alcanzar las metas institucionales y promover el aprendizaje de sus estudiantes. Profesores, consejeros, bibliotecarios, investigadores y psicólogos se unen, junto al personal no docente, en un esfuerzo colectivo y constante por mejorar la calidad de la educación superior en nuestro recinto. Un programa efectivo para incentivar el desarrollo profesional del personal docente debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Las metas y la orientación académica particular del recinto, que hace énfasis en la enseñanza, la investigación, la creación, el servicio a la comunidad con enfoques interdisciplinarios.
2. La importancia de mantenerse al día en las disciplinas de estudio y las interrelaciones entre estas.
3. La amplitud de los enfoques pedagógicos que han probado ser efectivos en la educación superior y la flexibilidad para atender los múltiples estilos de aprendizaje.
4. Los recursos necesarios para apoyar el desarrollo profesional de la facultad y utilizarlos efectivamente en el proceso educativo.
5. El balance entre el beneficio individual y el colectivo.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERESES

Es imperativo que existan mecanismos adecuados para identificar las necesidades e intereses de desarrollo de los docentes antes de planificar actividades específicas. A continuación, se describe el proceso general que se usará para identificar estas necesidades e intereses.

- A. Al finalizar cada año académico, el Decanato de Asuntos Académicos auscultará las necesidades e intereses de desarrollo del personal docente en las siguientes áreas:
 1. contenidos y metodologías inherentes a las disciplinas
 2. estilos, modelos, y estrategias de enseñanza

3. medición, *assessment*, evaluación, investigación, creación artística y servicio comunitario

4. asuntos reglamentarios

B. Antes de concluir el segundo semestre, el director(a) de departamento incluirá en la agenda de una reunión el tema de las necesidades de desarrollo profesional y promoverá la participación docente en los esfuerzos del Decanato de Asuntos Académicos.

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. Una orientación académica y profesional antes de comenzar el periodo lectivo de cada semestre.
2. La oferta semestral de actividades de desarrollo profesional será organizada por las diferentes unidades del Decanato. Las actividades se realizarán en el recinto o de forma virtual. Se incluirán en el calendario de actividades que publicará el Decanato.
3. Desarrollo de módulos en línea con las políticas, procedimientos y normas institucionales que deben conocer todos los docentes de la institución.
4. Apoyo para el desarrollo profesional individual. El Decanato Académico consignará una partida para el apoyo al personal docente que solicite participar en actividades de mejoramiento profesional. Se fomentará una distribución balanceada de este presupuesto entre los departamentos, sin establecer cuotas específicas entre estos.

HORAS REQUISITOS DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

La importancia del mejoramiento profesional está consignado en el Reglamento General de la UPR en el artículo 45.3.4 sobre los criterios de evaluación y en el artículo 63.1.8 relacionado a deberes y atribuciones del personal docente. Por lo tanto, es una actividad inherente a labor docente porque aspiramos a ser una facultad que se mantiene al día en nuestras disciplinas, las reglamentaciones que regulan la labor e interacción con los estudiantes, así como en las metodologías, las estrategias y los estilos de enseñanza.

Para garantizar el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias se establece como política que todo personal docente a tiempo completo de la UPR-Cayey debe demostrar el haber participado de un mínimo de 15 horas de mejoramiento profesional por año académico. Los docentes pueden cumplir con estas horas de mejoramiento profesional de manera diversa utilizando una o más de las estrategias mencionadas en la sección anterior.