

22 de diciembre de 2010

Dr. Miguel A. Muñoz Muñoz
Rector y Presidente del Senado Académico
Recinto Universitario de Mayagüez

Miembros Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (CIEPD)

Dra. Doris Ramírez, Presidenta

Dra. Darnyd W Ortiz Seda, Asuntos Académicos

Dra. María Rodríguez, Servicio Extensión Agrícola

Prof. David F. Muñoz, Colegio de Administración de Empresas

Dr. Marco A. Arocha, Colegio de Ingeniería

Dra. Nidia López, Departamento de Orientación

Dr. Ángel Custodio, Retirado, Colegio de Ciencias Agrícolas

Profa. Deixter Méndez, Retirada, Biblioteca General

Dr. Eddie Marrero, QEPD, Colegio de Artes y Ciencias

Dr. Andrés Collazo, Consultor

Informe Final sobre Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación del Personal Docente del Recinto Universitario de Mayagüez

I. Trasfondo

El Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico (RUM) es responsable de mantener un nivel de excelencia en el desempeño de su misión en los ámbitos de la enseñanza, la investigación y el servicio. Esta excelencia depende en gran parte de la calidad de su personal docente, por lo cual, el proceso de evaluación de éste es esencial y prioritario en el Recinto.

En el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (Junta de Síndicos, 2002), se establece que la evaluación directa del personal docente la harán los comités de personal de los departamentos y de facultad, en armonía con las normas que establezcan las unidades institucionales y que apruebe la Junta Universitaria (Sección 45.2). Además, en el mismo se enumeran los criterios que deben tomarse en cuenta al llevar a cabo dicha evaluación (Sección 45.3). En el Recinto Universitario de Mayagüez, la evaluación del personal docente se realiza de acuerdo con la Certificación Número 86-87-476 de la Junta Administrativa (Normas y Procedimientos para la Evaluación del Personal Docente), certificación vigente a partir del 3 de abril de 1987. Posterior a esta fecha, se han llevado a cabo varios esfuerzos para actualizar dicha certificación. El más reciente fue solicitado por el Senado Académico del RUM en su reunión del 21 de septiembre de 2004 (Certificación Número 04-45).

La Certificación Número 04-45 del Senado Académico del RUM encomendó al Rector la activación del Comité de Evaluación del Personal Docente. El Rector constituyó el Comité en una reunión celebrada el 3 de diciembre de 2004 y lo designó como el Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (CIEPD). El mismo está integrado por un representante de cada una de las unidades docentes del Recinto. En el Anejo A se encuentran los nombres de los miembros que han participado en el CIEPD.

Una vez recibida la encomienda de actualizar la Certificación 86-87-476 y de escuchar las preocupaciones de los senadores académicos en la grabación de la reunión del 21 de septiembre de 2004, el Comité estableció los siguientes objetivos generales:

- Desarrollar un mejor sistema para evaluar el desempeño del personal docente del RUM.
- Revisar el procedimiento que permita utilizar las evaluaciones de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con la retención, los ascensos y la permanencia.
- Establecer un proceso de evaluación que permita identificar las fortalezas y áreas a mejorar de los docentes con el propósito de fomentar el crecimiento profesional.

Para lograr estos objetivos el CIEPD ha trabajado siguiendo los siguientes parámetros:

- Proveer y facilitar la participación de todos los docentes del RUM.
- Tomar determinaciones por consenso y a partir de las recomendaciones recibidas.
- Considerar la literatura actualizada en lo referente a la evaluación docente.
- Realizar informes periódicos a la comunidad universitaria.
- Considerar el insumo del consultor externo, Dr. Andrés Collazo, experto en el área de evaluación.

II. Etapas del Trabajo del CIEPD

Para cumplir su encomienda, el CIEPD diseñó un proceso que constó de varias etapas, que no siguieron un orden lineal. En cada una de esas etapas se les solicitó el insumo a los miembros de las unidades docentes del RUM, se consideraron sus recomendaciones y se hicieron cambios conforme a las mismas para lograr el trabajo final. El Anejo B incluye un resumen de las actividades del CIEPD.

En la primera etapa del proceso, el CIEPD entrevistó a los coordinadores de comités que habían trabajado previamente con propuestas para establecer un nuevo sistema de evaluación del personal docente. Además, se evaluó la certificación vigente (Certificación Número 86-87-476 JA) y los informes desarrollados por los comités anteriores: el Comité Institucional de Evaluación y Desarrollo del Personal Docente del RUM nombrado por la Junta Administrativa y presidido por la Prof. Marta Colón, quien en el 1998 presentó un “Modelo de Sistema de Evaluación y Desarrollo del Personal Docente” basado en “Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System” del Dr. Raoul Arreola, el trabajo de la Dra. Rosa F. Martínez Cruzado cuando fungía como Decana Asociada de Asuntos Académicos del RUM (1999-2000) al igual que el del Dr. Antonio González, Director de OIIP, y su equipo de trabajo (2002-2004).

Desde los inicios de los trabajos, el Comité reconoció la alta complejidad del proceso de evaluación del personal docente en el RUM. Este personal es muy diverso en sus funciones e incluye profesores, investigadores, bibliotecarios, consejeros, psicólogos, trabajadores sociales, gerentes o administradores académicos, economistas del hogar, agentes agrícolas y especialistas del Servicio de Extensión Agrícola.

Por la naturaleza del proceso de evaluación y por la diversidad de funciones y tareas del personal docente, el Comité decidió crear un sistema cuya estructura y contenido fuera **uniforme para todo el personal docente** y a la vez **flexible para responder a la diversidad**. De esta manera, se crea un sistema funcional, útil para sus propósitos y justo para todo el personal docente. Todo el trabajo del comité está construido bajo esta premisa.

En la segunda etapa, se desarrolló el Marco Conceptual que define la labor del personal docente del RUM. El Marco Conceptual contiene los fundamentos para estructurar el sistema y generar los instrumentos de evaluación para los diferentes docentes del RUM. De esta forma nuestro Recinto contará con una descripción conceptual que fundamentará el sistema de evaluación docente. El Marco Conceptual se presentó en reuniones de nuestra comunidad universitaria, incluyendo facultad, departamentos o unidades docentes, Junta Administrativa y el Senado Académico para recibir sus observaciones y recomendaciones.

En la próxima etapa del proceso, se desarrollaron 13 instrumentos de evaluación que responden a los componentes y criterios de las áreas en el Marco Conceptual. Los mismos fueron generados por sub-comités con representación de cada una de las unidades de personal docente, evaluados por los miembros del CIEPD, sometidos a un proceso de validación por el personal docente del RUM y editados para reflejar sus observaciones. La lista del personal docente que participó en estos sub-comités se encuentra en el Anejo C.

En la otra etapa se desarrollaron las normas y procedimientos a seguir. La normativa incluyó cómo determinar las áreas de evaluación en las que se evaluará al personal docente, sus pesos relativos y los pesos de los componentes de cada área a evaluarse. Se llevaron a cabo varias actividades en las que participaron los miembros de los comités de personal departamentales para establecer la métrica del sistema de evaluación. Los procedimientos se diseñaron en armonía con el Marco Conceptual y la reglamentación institucional vigente.

En la etapa final del proceso, se creó un programado para hacer los cómputos a partir de las puntuaciones otorgadas en los instrumentos de evaluación, lo que facilitará la labor de los comités de personal de las unidades docentes. Además, se redactó un Manual de Procedimiento que expone todos los aspectos del nuevo sistema propuesto para evaluar el personal docente del RUM.

III. Desarrollo del Marco Conceptual

El marco conceptual del sistema de evaluación de facultad que se propone se desarrolló a partir del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* (Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, 2002), del análisis de las funciones y tareas del personal

docente del RUM y del conocimiento acumulado en el campo de la evaluación de facultad. El *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* (Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, 2002) establece en su Artículo 45 (pp. 62-63) los factores - llamados en el mismo criterios de evaluación - que se tomarán en cuenta al evaluar el desempeño de los docentes. El análisis por parte de los miembros del CIEPD de las funciones y tareas llevadas a cabo por los docentes del Recinto, algunas de las cuales se exponen en documentos oficiales, proveyó información útil para lograr un marco conceptual congruente con el contexto institucional. Por otra parte, el modelo para desarrollar sistemas de evaluación de facultad propuesto por Arreola (2000, 2007) proveyó las directrices generales para la conceptualización del Sistema. Las particularidades del marco conceptual se fundamentaron, además, en la amplia literatura disponible acerca de la evaluación de facultad.

El primer paso consistió en seleccionar las principales categorías de funciones en las que se evaluará a la facultad. Este paso se fundamentó en el análisis por parte de los miembros del CIEPD de las funciones y tareas que llevan a cabo los docentes del Recinto. Se estableció que la evaluación de facultad se llevará a cabo en las tres áreas de trabajo tradicionales de la facultad, a saber: la *enseñanza*, la *investigación y labor creativa*, y el *servicio*. Estas áreas están contempladas en el *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* y se incluyen en la misión del Recinto Universitario de Mayagüez. Además, se añadió una cuarta área, llamada *docencia general*, para agrupar aspectos de la labor de todo docente independientemente de su categoría de nombramiento y las funciones que desempeña, y para cumplir con ciertas disposiciones del referido reglamento. Luego, se definieron conceptualmente dichas áreas de trabajo y se identificaron tanto las esferas de acción dentro de cada área, llamadas *componentes de evaluación* (Arreola, 2000, 2007), como las características indicadoras de la labor deseable en cada uno de esos componentes, llamadas *criterios de evaluación* (Scriven, 1991, 2005).

Los componentes y criterios de evaluación para cada una de las tres áreas se derivaron del examen de la literatura relacionada con la evaluación de las ejecutorias de la facultad (por ejemplo: Arreola, 2000; Braskamp y Ory, 1994; Indiana University, 1999; Lynton, 1995; McGrath, 2006; O'Meara y Rice, 2005; Pratt, 1997; Seldin, 2006; Switkes, 1999; Waller, 2004). La literatura examinada incluyó libros, artículos de revistas de naturaleza teórica y de investigación empírica, además de documentos de evaluación de facultad accesibles a través de Internet. Se seleccionaron los componentes de cada área de trabajo que más se repetían en los diversos documentos analizados; otros se formularon en armonía con la experiencia en el Recinto. Las definiciones adoptadas para los componentes fueron aquellas más generalizadas y cónsonas con las labores realizadas en este recinto. Así mismo, se seleccionaron ciertos criterios de evaluación que aparecían en la literatura y otros se formularon para responder a la conceptualización de la labor deseable en la Institución de los miembros del CIEPD.

Posteriormente, el CIEPD consideró nuevamente los componentes y criterios del marco conceptual preliminar al evaluarlos en su claridad, relevancia y el grado en que incluían los aspectos importantes de la labor docente y sus características deseables. En esta etapa, se produjeron cambios en los componentes, sus definiciones y los criterios. Por último, el documento revisado en el Comité se presentó a la facultad de todo el Recinto en reuniones celebradas con este fin y a través de la página electrónica del Comité (www.uprm.edu/evaluaciondocente). En respuesta a las recomendaciones de la facultad, se incorporaron algunos cambios al Marco Conceptual.

El procedimiento que se siguió para determinar los componentes y los criterios de evaluación de la labor de los docentes que prestan servicios académico administrativos (gerencia académica), servicios de información (bibliotecarios), servicios para el desarrollo y aprendizaje estudiantil (orientadores, psicólogos y trabajadoras sociales) y Servicio de Extensión Agrícola fue realizado por los docentes que ofrecen estos servicios. Primero, hicieron un análisis de sus funciones y tareas en el Recinto. A partir de este análisis, derivaron categorías para representar los componentes de su labor. Como parte de este paso, se utilizó alguna literatura pertinente. Luego determinaron los criterios de evaluación apropiados para cada componente. Finalmente, los docentes de las diferentes categorías de servicio se reunieron para considerar y aprobar los componentes y criterios formulados por los profesores a cargo de esta tarea. Los documentos aprobados por los referidos grupos de docentes se sometieron a la consideración del CIEPD. En este cuerpo, se analizaron los documentos y se produjeron cambios en consenso con los proponentes.

La parte del marco conceptual correspondiente a las cuatro áreas de evaluación (docencia general, enseñanza, investigación/labor creativa y servicio) fue revisada finalmente por el CIEPD a partir de las recomendaciones sometidas por los comités de docentes que construyeron los instrumentos de evaluación. Estos comités enfrentaron interrogantes y limitaciones al redactar los ítems de dichos instrumentos que apuntaron hacia la necesidad de hacer algunos cambios, particularmente en los criterios de evaluación.

IV. Marco Conceptual

El sistema de evaluación de facultad que se propone se fundamenta en un marco conceptual en el cual se concibe la labor docente como un fenómeno complejo que demanda ejecuciones en niveles altos de excelencia. Se reconoce que la facultad se involucra en diversas acciones necesarias para el logro de la misión y metas de la institución y a la vez para alcanzar sus metas académicas y profesionales. Aunque en este momento se pueden precisar algunas de estas acciones, las características deseables particulares de las mismas pueden evolucionar, mientras que otras acciones pueden surgir en el futuro. Por lo tanto, a partir de la experiencia con el uso del Sistema, se hará necesario revisarlo para atemperarlo a los cambios.

Para efectos del sistema de evaluación propuesto las acciones docentes se clasifican en cuatro categorías llamadas áreas: docencia general, enseñanza, investigación y creación y servicio (Figura 1-LOGO CIEPD). Se reconoce que esta división es un artificio cuyo propósito es sintetizar y facilitar la comprensión y evaluación de la labor docente. En la práctica, hay labores docentes que tienen elementos de dos o más áreas. Para facilitar la evaluación, el trabajo docente se clasificará en el área predominante, aunque se reconozca su interrelación con otras áreas.



Figura 1-Logo CIEPD

A continuación se describen dichas áreas. Cada una de ellas comprende unos componentes, que son las esferas particulares de acción de la labor en el área y los criterios de evaluación o indicadores de la labor deseable y esperada. Estos constituyeron la guía para planificar la recopilación de los datos necesarios en la evaluación y serán claves al implantarla. Las áreas con sus respectivos componentes y criterios constituyen la estructura del sistema de evaluación propuesto, que se detalla en el Anejo D-Marco Conceptual.

El área de *docencia general*, abarca aspectos de la labor común de todo docente, independientemente de su nombramiento o las funciones que desempeña, a saber: profesor, investigador, gerente o administrador académico, bibliotecario, consejero profesional, trabajador social, psicólogo, economista del hogar, agente agrícola o especialista del Servicio de Extensión Agrícola. El área incluye cinco componentes derivados del Artículo 45 (pp. 62-63) del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* (Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, 2002).

- (1) *cumplimiento de deberes;*
- (2) *contribución al funcionamiento institucional;*
- (3) *actitud profesional;*
- (4) *mejoramiento profesional;*
- (5) *honorarios y reconocimientos.*

El área de *enseñanza* se refiere a las tareas asociadas con el diseño y la presentación de actividades de enseñanza – aprendizaje con el fin de mejorar o ampliar el conocimiento, las actitudes, las destrezas o la adopción de prácticas en los estudiantes. La enseñanza se concibe como una actividad creativa y dinámica que demanda reflexión y análisis acerca del contenido y las actividades de aprendizaje por parte del profesor(a). El área de enseñanza comprende tanto la enseñanza presencial en el salón de clase u otros escenarios, como la no presencial, e incluye cinco componentes:

- (1) *calidad del contenido de la enseñanza;*
- (2) *diseño de experiencias educativas;*
- (3) *promoción del aprendizaje;*
- (4) *producción de materiales didácticos ;*
- (5) *administración de la enseñanza.*

El área de *investigación y labor creativa* incluye las acciones sistemáticas que lleva a cabo el docente con el fin de: (1) ampliar el conocimiento en su disciplina, (2) buscar

soluciones a problemas de aplicación práctica o (3) producir obras o productos noveles. La investigación y la creación tienen que estar relacionadas con la materia de especialidad del docente, la enseñanza-aprendizaje de la materia que enseña o con algún servicio que presta. Los componentes que se evaluarán en esta área abarcan:

- (1) *productividad;*
- (2) *calidad de las investigaciones y productos creativos;*
- (3) *divulgación;*
- (4) *integración de los aspectos investigativos o creativos en la educación.*

El área de *servicio* incluye la aplicación que un docente hace del conocimiento y las destrezas de un campo de conocimiento para beneficio de la institución, la comunidad o su disciplina. Incluye dos grandes categorías. La primera es el servicio que ofrece cualquier docente ya sea por su iniciativa, por encomienda o por invitación con el fin de: (1) beneficiar el funcionamiento de la institución y el desarrollo de los estudiantes, (2) beneficiar a personas, grupos, agencias o instituciones de la comunidad y (3) fortalecer y desarrollar su profesión o su disciplina. La segunda categoría de servicio comprende los servicios que ofrecen algunos docentes en virtud de su nombramiento o posición como son los gerentes académicos, bibliotecarios, consejeros profesionales, trabajadores sociales, psicólogos, economistas del hogar, agentes agrícolas y especialistas del Servicio de Extensión Agrícola.

El servicio se concibe desde una perspectiva académica. En éste se entrelazan la práctica y la teoría. La teoría sirve de fundamento para planificar e implantar el servicio y en éste, a su vez, se identifican asuntos que ameritan investigación y se obtienen datos para revisar o ampliar paradigmas o teorías. El resultado es una ampliación de las disciplinas académicas y los campos profesionales. Por último, el servicio se percibe como un escenario potencial para la formación de los estudiantes.

Los componentes de la primera categoría de servicio son:

- (1) *productividad;*
- (2) *importancia;*
- (3) *calidad;*
- (4) *divulgación.*

Los componentes de cada servicio ofrecido por los administradores académicos, bibliotecarios, consejeros profesionales, trabajadores sociales, psicólogos, economistas del hogar, agentes agrícolas y especialistas del Servicio de Extensión Agrícola se incluyen en el Anejo D.

Estructura Administrativa del Sistema de Evaluación

La estructura administrativa del sistema de evaluación en el Recinto está reglamentada a distintos niveles por el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y por la Certificación Número 86-87-476 de la Junta Administrativa del RUM. Brevemente, esta consiste del Comité de Personal Departamental quien evalúa directamente a los docentes (Sección 45.2 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico) y asesora al Director de Departamento o unidad en las acciones de personal (Sección 25.9 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico), el Comité de Personal

de Facultad quien también evalúa directamente a los docentes (Sección 45.2 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico) y asesora al Decano de Facultad (Sección 25.9 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico), y el Decano de Facultad quien hace sus recomendaciones a la Junta Administrativa. Recae sobre la Junta Administrativa la decisión final sobre la acción de personal.

Normas del Sistema de Evaluación

Todos los docentes serán evaluados en el área de docencia general y en un mínimo de dos áreas adicionales. El área de docencia general tendrá un peso del 20% de la evaluación y el restante 80% se distribuirá en las otras áreas que apliquen. Estas áreas y sus pesos se establecerán en acuerdo entre el docente y el supervisor inmediato, a partir de los programas oficiales de trabajo del docente durante el periodo comprendido en la evaluación. El peso mínimo que tendrá un área será de 10%. El docente será evaluado en todos los componentes del área correspondiente. En el área de Investigación y/o Labor Creativa, el docente podrá ser evaluado en investigación, en labor creativa o en ambos. El peso del área será el establecido entre el docente y su supervisor según señalado anteriormente. En el caso en el que el docente se evalúe en ambas, la puntuación final será el promedio de la suma de los porcentajes de ambas áreas.

En el caso del personal docente de Servicios de Información (Bibliotecarios), Servicios para el Desarrollo y Aprendizaje Estudiantil (Consejeros, Psicólogos, Trabajadores Sociales) y Servicio de Extensión Agrícola (Economistas del Hogar, Agentes Agrícolas, Especialistas) éstos podrán completar el 80% restante de su evaluación basado en una combinación de su Servicio Institucional Especializado (según mencionado) y de Servicio Institucional No Especializado, el cual incluye Servicio a la Institución, Servicio a la Comunidad y Servicio a la Profesión. Sin embargo, los docentes del Servicio de Extensión Agrícola, por la naturaleza de su nombramiento, no podrán ser evaluados en Servicio a la Comunidad.

Los pesos de los componentes de cada área, que serán fijos, se determinaron a partir de un estudio entre los miembros de los comités de personal departamentales (Collazo y CIEPD, 2007). En el mismo participaron 102 de los 171 miembros de los comités (tasa de participación fue 59.65%). A éstos se le administró un cuestionario que incluyó perfiles del desempeño de 20 docentes ficticios. Los perfiles tenían una estructura igual que la estructura del sistema de evaluación propuesto (áreas y componentes). La tarea requerida consistió en examinar los perfiles y juzgar el desempeño del docente en el área correspondiente. Los pesos de los componentes de cada área se derivaron mediante el análisis de regresión de las respuestas de los participantes. Los pesos obtenidos en esta investigación se presentaron a representantes de las distintas facultades. Luego, se le distribuyó a los presentes un instrumento titulado *Opiniones sobre los pesos de los componentes y productos de la labor docente* para que sometieran sus recomendaciones acerca de los pesos que debían tener los componentes y productos de la labor docente. Las recomendaciones obtenidas se analizaron y junto a los resultados de la investigación se utilizaron para asignar los pesos que se desglosan en la Tabla 1. Los detalles del referido estudio aparecen en la presentación de Collazo y CIEPD (2007).

Tabla 1: *Distribución de los pesos de los componentes de las áreas de evaluación*

Área	Componente	Peso
Docencia general	Cumplimiento de deberes	.25
	Desarrollo profesional	.20
	Actitud profesional	.30
	Contribución al funcionamiento Institucional	.20
	Honores y reconocimientos	.05
Enseñanza	Calidad del contenido	.25
	Diseño de experiencias educativas	.20
	Promoción del aprendizaje	.25
	Producción de materiales didácticos	.20
	Administración de la enseñanza	.10
Investigación y Labor Creativa	Productividad	.30
	Calidad de los productos	.30
	Divulgación	.30
	Integración a la educación	.10
Servicios no especializado	Productividad	.27
	Importancia	.20
	Calidad	.27
	Divulgación	.26

Los pesos de los componentes de los servicios especializados (gerencia académica, servicios de información, servicios para el desarrollo y aprendizaje estudiantil, servicios de extensión agrícola) fueron asignados mediante el consenso de los docentes que los ofrecen. Estos se desglosan en la Tabla 2.

Tabla 2: *Distribución de los pesos de los componentes de las áreas de evaluación de los servicios especializados*

Área y componentes	Peso		
	CEDIBI	Servicio público	Procesos técnicos
<i>Servicios de información</i>			
Enseñanza de las destrezas de información	.60	.20	.20
Servicio al usuario	.15	.60	.10
Desarrollo y administración de colecciones	.15	.10	.60
Enlace con la facultad	.10	.10	.10
<i>Gerencia académica</i>			
Liderazgo académico	.25		
Comunicación y relaciones interpersonales	.25		
Habilidad administrativa	.20		
Habilidad para administrar las finanzas	.20		
Asuntos estudiantiles	.10		
<i>Servicio de Extensión Agrícola</i>			
		Especialistas	Agentes y economistas
Componente general	.05		.10
Calidad del contenido de la enseñanza no formal	.20		.10
Diseño de experiencias educativas	.15		.10
Promoción del aprendizaje	.20		.20
Productividad de la enseñanza no formal y divulgación	.40		.25
Impacto o logros de la enseñanza no formal	.00		.25
<i>Servicios para el aprendizaje y desarrollo estudiantil</i>			
	Consejería Profesional	Trabajo social	Servicios Psicológicos
Administración del servicio estudiantil	.10	.05	.10
Avalúo y evaluación	.10	.05	.10
Consultoría	.10	.20	.10
Intervención con el estudiante	.70	.0	.70
Trabajo social	.0	.70	.0

V. Desarrollo de los Instrumentos

Ocho comités colaboraron en el desarrollo de los instrumentos de evaluación. Los comités que participaron en la construcción de los instrumentos correspondientes a las áreas de docencia general, enseñanza, investigación/labor creativa y servicio estuvieron compuestos por un representante del CIEPD y un docente por cada una de las distintas facultades. El Colegio de Artes y Ciencias tuvo un representante por Artes y otro por Ciencias. Los representantes de las facultades fueron nombrados por sus respectivos decanos de facultad. Los comités correspondientes a las categorías de servicio institucional especializado se constituyeron según lo estableciera la unidad de servicio.

El Marco Conceptual se utilizó de guía para redactar los nuevos instrumentos de evaluación. Cada comité utilizó los criterios de los componentes de sus respectivas áreas para redactar los ítems que incluyeron en el instrumento. Los comités sugirieron modificaciones a los criterios establecidos en el Marco Conceptual para operacionalizar los mismos en ítems medibles.

FIGURA 2 AREA-COMPONENTE-CRITERIO-ITEM



Luego de completados sus trabajos, cada comité rindió un informe al CIEPD, quien procedió a discutirlo en pleno y a someter las recomendaciones pertinentes para mejorar cada instrumento preliminar. Las versiones revisadas de todos los instrumentos fueron sometidas a un estudio de validación del contenido. **Esta es la primera vez en el Recinto Universitario de Mayagüez que se someten instrumentos de evaluación a un proceso de validación de contenido por todos los docentes.**

Los instrumentos desarrollados por el comité se incluyen en el Anejo E y son los siguientes:

- Docencia General,
- Enseñanza,
- Investigación,
- Labor Creativa,
- Servicio No Especializado,
- Gerencia Académica.
- Especialista del Servicio de Extensión Agrícola,
- Agente Agrícola,
- Economista del Hogar,
- Servicios de Información,
- Consejero Profesional y
- Psicólogo.

Escala de evaluación

Debe notarse que el CIEPD está recomendando un cambio en la escala vigente de 1 al 5, por una que sea del 0 al 4. Los descriptores para cuantificar los ítems leerían de la siguiente manera:

- 4 = Siempre o Casi Siempre (*La evidencia sostiene completamente la afirmación.*)
- 3 = La mayor parte de las veces (*La evidencia sostiene en gran medida la afirmación.*)
- 2 = Algunas Veces (*La evidencia sostiene en parte la afirmación.*)
- 1 = Pocas veces (*La evidencia sostiene débilmente la afirmación.*)
- 0 = Nunca o Muy Pocas Veces (*La evidencia no sostiene la afirmación o no hay evidencia*)
- NA = No Aplica (*Debe justificarse la razón por la cual la afirmación no aplica.*)

Si el ítem requiere una evaluación de tipo cuantitativo se recomienda que se utilice la escala equivalente expresada en por cientos.

- 4 = Siempre o Casi Siempre: *90% o más de las veces*
- 3 = La mayor parte de las veces: *80% a 89% de las veces*
- 2 = Algunas Veces: *70% a 79% de las veces*
- 1 = Pocas veces: *60% a 69% de las veces*
- 0 = Nunca o Muy Pocas Veces: *59% o menos de las veces*
- NA = No Aplica (*Debe justificarse la razón por la cual la afirmación no aplica.*)

Para los ítems donde la escala anterior no sea apropiada se provee una escala que responda a lo establecido en el ítem.

Validación del contenido de los instrumentos

El contenido de los instrumentos de evaluación se validó mediante el juicio de los docentes del Recinto (CIEPD, 2009). Para fines de este proceso, se dividieron los instrumentos en dos categorías: generales y especializados. Los instrumentos generales incluyeron los siguientes: Docencia General, Enseñanza, Investigación/Labor Creativa, Servicio No Especializado y Gerencia Académica. Los instrumentos especializados incluyeron aquellos para evaluar el personal docente con nombramientos para ofrecer ciertos servicios: Especialista del Servicio de Extensión Agrícola, Agente Agrícola o Economista del Hogar, Bibliotecario, Consejero Profesional, y Psicólogo. En reunión el 27 de febrero de 2009 con el Rector, Decanos, Directores de Departamentos y Presidentes de los Comités de Personal del RUM, se les solicitó a los miembros de los Comités de Personal su participación en el estudio de validación de contenido de los instrumentos. En dicha reunión, se acordó según solicitado por los asistentes a la misma, abrir el estudio de validación a los docentes del Recinto. A todos los docentes de Recinto se les invitó a participar en el estudio de los instrumentos generales mientras que solo a los docentes de las unidades de servicio especializado se les invitó a participar en el estudio de los instrumentos especializados. La participación en la validación del contenido de los instrumentos generales varió de 69 docentes, para el instrumento de gerencia académica, a 111 para el instrumento de docencia general (participación media de 82). La participación en la validación del contenido de los instrumentos especializados fue la siguiente: 59 del personal en el Servicio de Extensión Agrícola, 15 del personal en los Servicios de Información, y el personal en los Servicios para el desarrollo y aprendizaje estudiantil.

A los participantes se les presentaron los instrumentos correspondientes y se les solicitó que juzgaran el grado de claridad y relevancia de cada ítem incluido en cada instrumento. Los juicios se recopilaron mediante dos escalas de cuatro puntos (1 a 4), una para la claridad del ítem (cuán bien se entendía lo que quería decir) y la otra escala para la relevancia del ítem (cuán relevante era el ítem para la evaluación del docente). Además, se proveyó espacio en cada ítem para comentarios y sugerencias. Los cuestionarios, que estuvieron disponibles en español e inglés, se administraron utilizando el sistema para hacer consultas en línea con que cuenta el RUM a través de **Mi Portal Colegial**. Durante el proceso, varios docentes tuvieron problemas para realizar la tarea en línea, lo que condujo a brindar la opción de contestar en formato de papel y lápiz a los docentes y/o unidades que así lo solicitaran.

Hubo participación de todas las unidades docentes en la validación de los cinco instrumentos generales, con una participación ligeramente mayor en la modalidad de Papel-Lápiz. Los datos obtenidos con las dos modalidades se analizaron juntos. El análisis consistió en sumar para cada ítem (claridad y relevancia por separado) la cantidad de evaluaciones con las respuestas 3 y 4 de la escala de todos los participantes que contestaron ese ítem. Luego, se calculó el por ciento que representaba esa suma. Se establecieron las siguientes puntuaciones mínimas (puntos de corte) para mantener el ítem como estaba: 80% para claridad y 70 % para relevancia. Cada ítem por debajo de estas puntuaciones de corte- en cualquiera de los dos criterios- fue analizado por el Comité bajo la premisa de que el ítem mostraba algún problema de claridad o relevancia a juicio de los participantes del estudio. Basado en el por ciento, las sugerencias o comentarios de los participantes y la evaluación de los

miembros del Comité en pleno, se modificó la redacción de algunos ítems y se eliminaron otros. Además del por ciento del ítem en los criterios de claridad y relevancia, se hicieron otras modificaciones, eliminaciones o adiciones basadas en: la duplicidad de ítems, el lenguaje de un ítem con referencia a los cambios hechos en otro(s), las recomendaciones específicas hechas por los participantes y la necesidad del ítem en función del reglamento que rige el proceso de evaluación. Los participantes del estudio juzgaron la gran mayoría de los ítems de los instrumentos como claros y relevantes. Los criterios de evaluación establecidos permitieron depurar los ítems de los instrumentos en términos de su claridad y relevancia, el cual era el fin del estudio. Para detalles de esta validación, examine el documento preparado por el CIEPD (2009), Anejo E: Informe del estudio de validación de los instrumentos propuestos para la evaluación del personal docente del RUM.

Escalas de Productividad en los Instrumentos de Investigación/Labor Creativa y Servicio

Los instrumentos para evaluar la labor de los docentes en las áreas de investigación/labor creativa y servicio incluyen la medición de un componente de productividad en cada uno de ellos. Dado que la naturaleza de los productos en estas áreas y su importancia pueden variar en función de las disciplinas y el contexto departamental, el CIEPD acordó solicitarle a los departamentos la elaboración de las escalas para medir la productividad en las referidas áreas. Con este fin, se convocó a los comités de personal y directores de departamento a una reunión en la que se expuso la tarea solicitada y presentó un procedimiento para producir las escalas (Collazo y CIEPD, 2007).

Toda vez que el Comité no había recibido alguna escala de productividad, se llevó a cabo una segunda reunión el 27 de febrero de 2009, presidida por el Rector, a la que se citaron los presidentes de los comités de personal, directores de departamento y decanos de todo el Recinto. Entre otros asuntos, se presentó la necesidad urgente de construir las escalas de productividad y se propuso una nueva estrategia para lograrlo. Esta consistió en que cada comité de personal generaría una lista de los productos de la investigación/labor creativa y servicio que formarían parte de la escala de productividad (se acompañó una lista de ejemplos de productos de ambas áreas). Dos departamentos (Biología e Inglés) y una facultad (Administración de Empresas) sometieron sus escalas. Se les hicieron observaciones y sugerencias de cambios. Solamente Administración de Empresas completó sus escalas.

Una tercera estrategia se elaboró y siguió para conseguir adelantar la construcción de las escalas de productividad de los departamentos, dada la pobre respuesta hasta ese momento. Se construyeron escalas para las dos áreas con diversos productos y su importancia relativa (en por cientos) y se les enviaron a los comités de personal. Se les solicitó que las utilizaran como punto de partida e hicieran las modificaciones y adiciones para atemperarlas a las disciplinas y el contexto departamental. En la comunicación se les indicó que de no recibir respuesta, el Comité entendería que el departamento en cuestión aceptaba las escalas que se les había sometido. En el Anejo F aparece la comunicación al respecto. Al día de hoy, no ha habido respuesta de la mayor parte de los departamentos.

Validación empírica de las puntuaciones del Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE)

El primer estudio, que fue piloto, se llevó a cabo en 34 secciones de clase de las cuatro facultades del RUM, con el consentimiento voluntario de los profesores (CIEPD, 2006). Anejo G: Validación de las Puntuaciones del Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE). La mitad de las secciones contestaron una versión en papel y lápiz del COE mientras la otra mitad contestó una versión electrónica del instrumento. Hubo un total de 596 cuestionarios contestados (311 en la versión en papel y lápiz y 285 en la versión electrónica). Al comparar las respuestas de las dos versiones se encontró que la distribución de las mismas fue similar y que las puntuaciones de los ítems se agruparon en un solo factor interpretable. Las puntuaciones totales del COE tuvieron una correlación positiva alta con la nota que el estudiante le asignaría al profesor (evaluación general del profesor), una correlación positiva y moderada con la disposición de los estudiantes para tomar otro curso con el/la profesor(a), y positiva y baja con la nota esperada en el curso. Estas correlaciones fueron similares en las dos versiones del instrumento. Por otra parte, las correlaciones entre las puntuaciones totales del COE y ciertas variables que no están bajo el control total del profesor (percepciones sobre la motivación para tomar el curso, los hábitos de estudio, el esfuerzo en el curso y la dificultad del curso) fueron insignificantes. Esto se observó en ambas versiones del COE. Por último, las puntuaciones del COE tuvieron una consistencia interna (confiabilidad) alta. Los resultados de este estudio piloto se utilizaron como fundamento para tomar la decisión de implantar el COE a partir del segundo semestre del año académico 2006-2007 (Certificación 06-07-075 Junta Administrativa). Los detalles de este estudio se encuentran en el Informe de progreso al Senado Académico que preparó el CIEPD (2006).

El segundo estudio empírico del COE se llevó a cabo después de éste haberse implantado (Collazo, 2010). En este estudio se evaluaron las características psicométricas de las puntuaciones del instrumento administrado en los dos semestres del año académico 2007-2008. Los resultados evidenciaron una tendencia de los estudiantes a asignar puntuaciones altas a los profesores a través de todos los ítems. La frecuencia con que se respondió igual en todos los ítems sobre las ejecuciones del profesor(a) fue extremadamente baja. Por otra parte, se identificaron dos factores subyacentes a las puntuaciones de las ejecuciones del profesor (ítems 14-39). El primer factor incluyó las ejecuciones relacionadas con la calidad del proceso de enseñar y el segundo factor incluyó ejecuciones que describen el cumplimiento de deberes y responsabilidades relacionadas con la enseñanza. No se observaron diferentes dimensiones o factores subyacentes al proceso de enseñar. Se interpreta que los estudiantes contestaron los ítems relacionados con este proceso a partir de una visión integral de la labor realizada por el profesor(a).

Los análisis acerca de las relaciones entre las puntuaciones del COE y ciertas variables produjeron resultados interesantes. Primero, tal como se presumía, la puntuación total del COE correlacionó positiva y fuertemente con la evaluación general del profesor. La nota esperada correlacionó con la puntuación total del COE, la evaluación general del profesor, el factor 1-el proceso de enseñar -y el factor 2-el cumplimiento de deberes. Estas correlaciones fueron estadísticamente significativas, positivas, pero débiles, y en armonía con los hallazgos de estudios publicados sobre instrumentos con fines similares al COE. Por otra parte, entre las variables que se estudiaron como posibles fuentes de invalidez, la única que demostró relación con las medidas generales del COE (Puntuación total, evaluación general y los dos factores identificados) fue la motivación para el curso. No obstante, su relación fue débil y en una magnitud consistente con la correlación observada en estudios previos publicados. La referida

relación fue más fuerte con la evaluación general que con la puntuación total. Las variables tamaño del grupo, nivel del curso, año de estudios, si el curso era requerido o electivo, las percepciones sobre hábitos de estudio, esfuerzo en el curso y la dificultad del curso aportaron muy poco a explicar las puntuaciones del COE. Por lo tanto, estas variables aparentemente no resultaron ser amenazas para la validez de las puntuaciones. Hubo una gran similitud en los resultados obtenidos en el análisis de los datos correspondientes a los dos semestres considerados. Estos resultados se le presentaron en una reunión a los Representantes Claustrales ante la Junta Administrativa en marzo de 2010.

VI. Manual de Procedimientos

Con el propósito de facilitar las labores tanto del docente como de los Comités de Personal, el CIEPD elaboró un Manual de Procedimientos el cual destaca de una manera ágil y concisa los elementos y pasos esenciales para la evaluación del docente. Al adoptar el nuevo sistema de evaluación propuesto, este Manual pretende, además, sustituir la Certificación 86-87-476 vigente. El Manual de Procedimientos incluye las siguientes secciones:

- a. Introducción
 - i. Marco reglamentario
 - ii. Fundamentos que guían el Sistema de Evaluación del RUM
- b. Marco Conceptual
 - i. Áreas, Componentes y Criterios de Evaluación
 - ii. Pesos relativos de los componentes
- c. Proceso de Evaluación
 - i. Frecuencia de evaluación
 - ii. Procedimiento a seguir por el docente a ser evaluado y su comité de personal
 - iii. Procedimiento de evaluación del Comité de personal de facultad
- d. Instrumentos de Evaluación
 - i. Lista de instrumentos de evaluación
 - ii. Fuentes de Información
- e. Prerrogativas y deberes del evaluado
- f. Apéndices – Incluye los trece instrumentos de evaluación

VII. Hojas de Cálculo

El Comité de Personal utilizará el instrumento del área de docencia general para cada evaluado. Además, utilizará los instrumentos de las otras áreas que apliquen según los programas oficiales del docente durante el periodo comprendido en la evaluación. Cada componente en las hojas de cálculo tiene un peso que se determinó a partir de un estudio entre los miembros de los comités de personal departamentales (ver Sección IV).

Se desarrolló una Hoja de Cálculo para la Evaluación de Profesores (HOCEP) en Excel 2007 (diseñada por el Dr. Marco A. Arocha y el Prof. David F. Muñoz) que incluye una hoja de cómputo para cada una de las áreas y una hoja que resume la puntuación anual

y otra que determina la puntuación global del evaluado (actualmente Informe Individual de Evaluación y Tabla de Análisis Longitudinal respectivamente).

Previamente a la utilización de HOCEP es necesario que el Comité de Personal utilice los instrumentos de evaluación de cada área para evaluar cada componente. En HOCEP se pasará la puntuación obtenida por el docente en cada componente del área evaluada. HOCEP automáticamente calculará la puntuación obtenida por el docente en esa área. Una vez calculadas las puntuaciones en cada área de evaluación, éstas se transfieren automáticamente a la hoja de evaluación anual. Utilizando este programado para cada año evaluado y haciendo uso de la última hoja de cómputo, podremos hacer el cómputo de la evaluación global para el periodo evaluado. Los datos para el cómputo de la evaluación global se alimentan manualmente, aunque los cómputos se hacen automáticamente.

VIII. Recomendaciones

- Aprobar el Sistema de Evaluación del Personal Docente propuesto.
- Aprobar los instrumentos incluidos en el informe.
 - Docencia General,
 - Enseñanza*,
 - Investigación,
 - Labor Creativa,
 - Servicio No Especializado,
 - Gerencia Académica.
 - Especialista del Servicio de Extensión Agrícola,
 - Agente Agrícola o Economista del Hogar,
 - Servicios de Información,
 - Consejero Profesional y
 - Psicólogo.
- Aprobar los cambios sugeridos al Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE).
- Sustituir la Certificación 86-87-476 de la Junta Administrativa por el Manual de Procedimientos incluido en el informe. El mismo facilita la implantación del nuevo sistema.
- El CIEPD no está recomendando un promedio en particular para otorgar o para no otorgar permanencia o ascenso. Es el consenso del Comité que la decisión le corresponde a la Junta Administrativa.

*De aprobarse los cambios sugeridos al COE, estos deben reflejarse en el instrumento de evaluación de enseñanza (columna de Evidencia Sugerida) para que corresponda con el número de la pregunta en el COE revisado. La correspondencia de preguntas entre el COE vigente y el propuesto está incluida en el Anejo I.

IX. Comentario Final

El CIEPD quiere agradecer la cooperación y el insumo de todos los miembros del personal docente que contribuyeron al desarrollo de este nuevo sistema de evaluación.

Un reconocimiento particular a los docentes que trabajaron en el CIEPD y un reconocimiento póstumo a las contribuciones del Dr. Eddie Marrero, especialista en medición en el Departamento de Ciencias Sociales, quien trabajó con los instrumentos y el estudio de validación de los mismos.

Con este informe el Comité Institucional para la Evaluación del Personal Docente (CIEPD) cumple con la encomienda dada por el Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez a través de su Rector.

Referencias

- Arreola, R. A. (2007). *Developing a comprehensive faculty evaluation system: A guide to designing, building, and operating large-scale faculty evaluation systems*. San Francisco, CA: Anker Publishing.
- Braskamp, L. A. and Ory, J. C. (1994). *Assessing faculty work: enhancing individual and institutional performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Collazo, A. (2010, febrero). *Validación de las Puntuaciones del Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE)*. Informe Preparado para el Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (CIEPD).
- Collazo, A. (2007, noviembre). *Construcción de medidas de productividad para las áreas de investigación/creación y servicio del Sistema de Evaluación del Personal Docente*. Presentación en el Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico.
- Collazo, Andrés (2007). Estudio de métricas con comités de personal
- Comité Institucional para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación del Personal Docente. (2006, septiembre). *Informe de progreso*.
- Comité Institucional de Evaluación del Personal Docente (2009). *Informe del estudio de validación de los instrumentos propuestos para la evaluación del personal docente del RUM*. Disponible en Completar.
- Indiana University (1999). *Service at Indiana University: Defining, documenting, and evaluating*. Indianapolis, IN: Center for Public Service and Leadership.
- Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico (2002). *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*.
- Lynton, E. A. (1995). *Making the case for professional service*. Washington, DC: American Association for Higher Education.
- Marrero, Eddie. (2009). Informe del estudio de validación de los instrumentos propuestos para la evaluación del personal docente del RUM
- McGrath, D. M. (2006). The scholarship of application. *Journal of Extension*, 44 (2) Recuperado el 28 de noviembre de 2007 en <http://www.joe.org/joe/2006april/a8.shtml>
- O'Meara, K. A. and Rice, R. E. (2005). *Faculty priorities reconsidered: Rewarding multiple forms of scholarship*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pratt, D. D. (1997). Reconceptualizing the evaluation of teaching in higher education. *Higher Education*, 34, 23-44.
- Scriven, M. (2005). *The logic and methodology of checklists*. Disponible en

<http://preval.org/documentos/2075.pdf>

Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. Newbury Park, CA: Sage.

Seldin, P. (2006). *Evaluating faculty performance: A practical guide to assessing teaching, research, and service*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Switkes, E. (1999). University of California Peer review system and post-tenure evaluation. *Innovative Higher Education*, 24, 39-48.

Waller, S. C. (2004). *Conflict in higher education faculty evaluation: an organizational perspective*. Recuperado el 24 de septiembre de 2008 en <http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Waller721.html>

Anejos

- A. Miembros del Comité Institucional para la Evaluación del Personal Docente (CIEPD)
- B. Resumen de Informes y Consultas Significativas a la Comunidad Universitaria
- C. Miembros de Comités que elaboraron los Instrumentos de Evaluación
- D. Marco Conceptual de la Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación del Personal Docente del
- E. Informe del Estudio de Validación de los Instrumentos Propuestos para la Evaluación del Personal Docente del RUM
- F. Instrumentos de Evaluación
- G. Hojas de Cálculo
- H. Informe de Validación de las Puntuaciones del Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE)
- I. Cuestionario de Opinión Estudiantil
- J. Cartas a los departamentos solicitando escalas de productividad
- K. Informes recibidos de los departamentos sobre escalas de productividad
- L. Manual de Procedimiento

ANEJO A: Miembros del Comité

Miembros del Comité Institucional

Unidad	Representante	Fechas
Asuntos Académicos	Darnyd W Ortiz Seda Doris Ramírez	2/07-presente 12/04-02/07
Administración de Empresas	David F. Muñoz María Medina	1/07-presente 12/04-12/06
Artes y Ciencias	Eddie Marrero, QEPD Luisa Guillemard Darnyd W Ortiz Seda	8/08-6/10 2/07-7/08 12/04-2/07
Ciencias Agrícolas	Ángel Custodio	12/04-12/09
Ingeniería	Marco Arocha Baldomero Lloréns	5/07-presente 12/04-3/07
Biblioteca	Deixter Méndez JeannetteValentín Irma Ramírez	1/10- 6/10 9/06- 1/10 12/04-9/06
Departamento de Orientación	Nidia López	12/04-presente
Servicio Extensión Agrícola	María Rodríguez Ariel Ramírez	4//07-presente 9/06-4/07
Presidenta	Doris Ramírez Soto	12/04-presente
Consultor	Andrés Collazo	12/04-presente

Anejo B: Resumen de Informes y Consultas Significativas a la Comunidad

Universitaria

Actividad	Propósito	Miembros de la Comunidad Universitaria	Fecha
Informe conjunto del CIEPD con el Comité de Asuntos Claustrales sobre el Apéndice H: Módulo para la Evaluación de la Enseñanza por los Estudiantes	<p>Recomendar realizar un estudio piloto para establecer la validez y confiabilidad del Módulo H – Revisado, en sus versiones de papel y electrónica.</p> <p>Recomendar cambiar el título del cuestionario a “Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE)”</p>	Senado Académico	<p>6 de octubre de 2005</p> <p>Recomendación aceptada mediante Certificación 05-56</p>
<p>Presentación Informe de Progreso</p> <p>Modelo Conceptual</p>	<p>Informar a la comunidad universitaria, especialmente a los miembros de los Comités de Personal, de una nueva propuesta sobre qué evaluar del personal docente.</p> <p>Recoger opiniones, sugerencias o comentarios sobre la propuesta del Comité.</p>	Comités de Personal	<p>9 febrero 2006</p> <p>13 febrero 2006</p> <p>15 febrero 2006</p> <p>16 febrero 2006</p> <p>23 febrero 2006</p> <p>28 febrero 2006</p>

Presentación Informe de Progreso Modelo Conceptual	Informar a los miembros del departamento de una nueva propuesta para la evolución del personal docente. Recoger opiniones, sugerencias o comentarios sobre la propuesta del Comité.	Departamento de Biología Departamento de Inglés	27 abril 2006
Informe Estudio Piloto COE	Presentar los resultados del estudio piloto dirigido a evaluar las propiedades psicométricas de las puntuaciones obtenidas en el COE en dos versiones: papel y electrónica	Senado Académico	19 de septiembre de 2006 Certificación del Senado Académico 06-39
Informe de Progreso Trabajos CIEPD	Informar sobre los trabajos del CIEPD y la Publicación del Folleto "Resumen de la Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación para el Personal Docente del RUM"	Junta Administrativa	Agosto 2007
Publicación Folleto Resumen de la Propuesta para Establecer un Nuevo Sistema de Evaluación para el Personal Docente del RUM	Informar al todo el personal docente del RUM sobre los trabajos del CIEPD y recibir su insumo	Todo el personal docente del RUM	Septiembre de 2007

Presentación sobre Construcción de Medidas de Productividad para las Áreas de Investigación y Servicio del Sistema de Evaluación del Personal Docente	Orientar a Directores, Decanos y Comités de Personal sobre la construcción de escalas de productividad	Directores, Decanos y Comités de Personal	15 noviembre 2007
Informe Implantación COE	Presentar los comentarios y sugerencias relacionadas al nuevo instrumento de evaluación (COE). El mismo se dividió en tres partes: Comentarios y Sugerencias en torno al contenido del COE, Proceso de administración del COE y Comentarios y sugerencias con relación al informe que se genera.	Senado Académico	26 de febrero de 2008
Informe de Progreso Comité Institucional para la Evaluación del Personal Docente	Informar sobre el proceso de validación a seguir de los nuevos instrumentos de evaluación Presentar resultados del estudio sobre los pesos de los componentes	Decanos, Directores, Presidentes de Comités de Personal	22 octubre 2008
Informe Instrumento de	Presentar a la Junta	Junta	Mayo 2008

Evaluación Gerencia Académica	Administrativa el borrador del instrumento de gerencia académica propuesto	Administrativa	
Reunión	<p>Informar sobre los logros y retos del CIEPD desde su formación</p> <p>Solicitar estudio de validación para los nuevos instrumentos de evaluación</p> <p>Solicitar reunión con líderes académicos para comenzar el estudio</p> <p>Informar sobre las modificaciones sugeridas al COE de acuerdo al estudio de validación del mismo</p>	Rector	17 de febrero de 2009
Reunión	<p>Iniciar el estudio de validez de contenido de los nuevos instrumentos de evaluación.</p> <p>Compartir las escalas de productividad desarrolladas por cada uno de los departamentos</p>	Rector, Decanos, Decanos Asociados, Directores, Directores Asociados y Presidentes de Comités de Personal	27 de febrero de 2009

	académicos.		
Reunión	Presentar los resultados del estudio de validación del Instrumento de Evaluación para los Especialistas; Realizar consulta sobre: los pesos de los componentes y la escala de productividad.	Especialistas del SEA (representantes de diversos departamentos)	23 y 26 de octubre de 2009
Reunión	Presentar los resultados del estudio de validación del Instrumento de Evaluación para los Agentes Agrícolas y Economistas del Hogar; Realizar consulta sobre: los pesos de los componentes y la escala de productividad.	Agentes Agrícolas y Economistas del Hogar del SEA (representantes de los Comités de Personal)	27 de octubre de 2009
Reunión	Informar sobre culminación trabajos CIEPD	Rector Interino y Decano Interino de Asuntos Académicos	22 de diciembre de 2009
Informe de Progreso	Informar sobre culminación trabajos CIEPD	Junta Administrativa	25 de febrero de 2010
Reunión	Discusión Resultados Estudio Validación COE	Miembros Claustrales Junta Administrativa, OMCA	Marzo de 2010

ANEJO C: Miembros de Comités que elaboraron los Instrumentos de Evaluación

Docencia General

Prof. David F. Muñoz (CIEPD-sustituyendo a la Prof. María Medina)
Prof. María Medina (CIEPD)
Dra. Loida Rivera (Adm. Empresas)
Dr. Ismael Rivera (Artes y Ciencias-Artes)
Dr. Luis Quiñones (Artes y Ciencias-Ciencias)
Dr. Teodoro Ruiz (Ciencias Agrícolas)
Dr. Shawn Hunt (Ingeniería)

Enseñanza

Dra. Luisa Guillemard (CIEPD-sustituyendo a la Dra. Darnyd Ortiz)
Dra. Darnyd Ortiz (CIEPD)
Dra. Marla Pérez (Artes y Ciencias-Artes)
Prof. Carmen Lecumbery (Artes y Ciencias –Ciencias)
Prof. Arístides Armstrong (Ciencias Agrícolas)
Dr. Luis F. Suárez (Ingeniería)

Investigación/Labor Creativa

Dr. Marco Arocha (CIEPD-sustituyendo al Prof. Baldomero Lloréns)
Prof. Baldomero Lloréns (CIEPD)
Dra. Bodapati Gandhi (Adm. Empresas)
Dr. Jaime Martell (Artes y Ciencias-Artes—sustituyendo a la Dra. Julia Ortiz)
Dra. Julia Ortiz (Artes y Ciencias-Artes)
Dra. Marisol Vera (Artes y Ciencias-Ciencias)
Dr. James Beaver (Ciencias Agrícolas)
Dr. Jaime Seguel (Ingeniería)

Servicio Institucional No Especializado

Dr. Angel Custodio (CIEPD)
Dra. Dafne Javier (Adm. Empresas)
Prof. Roberto López (Artes y Ciencias-Artes)
Prof. Gloribell Ortíz (Artes y Ciencias-Ciencias)
Dr. Hipólito O’Farrill (Ciencias Agrícolas)
Dr. Francisco Maldonado (Ingeniería)

Servicio Institucional Especializado

Servicios de Información (Biblioteca)

Profa. Deixter Méndez (CIEPD-sustituyendo a la Profa. Jeannette Valentín)
Profa. Jeannette Valentín (CIEPD)
Prof. Ronaldo Martínez
Prof. Jorge Frontera
Profa. Edith Torres

Servicios de Desarrollo y Aprendizaje Estudiantil (Orientación)

Dra. Nidia López (CIEPD)
Miembros del Comité de Personal del Departamento de Orientación

Servicio de Extensión Agrícola

Dra. María Rodríguez (CIEPD-sustituyendo al Prof. Ariel Ramírez)

Prof. Ariel Ramírez (CIEPD)

Prof. Melvin Irizarry

Profa. Yolanda Muñoz

Prof. Héctor Morales Chico

Prof. Santiago Arias

Prof. Carlos Cabán

Gerencia Académica

Dra. Doris Ramírez Soto (CIEPD)

Profa. Eva Quiñones (Adm. Empresas)

Dra. Sonia Bartolomei (Ingeniería)

Dr. Angel González (Ciencias Agrícolas)

Prof. Ismael Pagán Trinidad (Ingeniería)

Dra. Edna Negrón (CITA)

Anejo I Correspondencia de preguntas entre el COE vigente y el propuesto

Número de Preguntas																										
11	12	13	14	15	16	17	18	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27