

INFORME DE PROGRESO

Comité Institucional para la
Elaboración de Instrumentos de Evaluación
del Personal Docente

24 de enero de 2006

¿Quiénes somos?

Comité Institucional para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación del Personal Docente (CIEPD)

- comité nombrado por el Rector, por encomienda del Senado Académico
- para completar los trabajos previos relacionados a un nuevo sistema de evaluación para el personal docente del RUM.

¿Quiénes componen este Comité?

- Prof. María de los A. Medina
(Administración de Empresas)
- Prof. Baldomero Lloréns
(Ingeniería)
- Dra. Darnyd Ortíz
(Artes y Ciencias)
- Dr. Angel Custodio
(Ciencias Agrícolas)

¿Quiénes componen este Comité?

- Dra. Nidia S. López
(Departamento de Orientación)
- Prof. Irma N. Ramírez
(Biblioteca)
- Dra. Doris Ramírez Soto
(Decanato de Asuntos Académicos)
- (Representante Estudiantil)
- Dr. Andrés Collazo
(Consultor en Psicología Educativa)

Objetivos del Comité

- Desarrollar un sistema efectivo para evaluar el desempeño del personal docente del RUM.
- Crear procedimientos que permitan utilizar las evaluaciones de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con la retención, los ascensos y la permanencia.

Objetivos del Comité

- 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.

Trasfondo

- Instrumento de Evaluación Actual
(Certificación Número 86-87-476 JA)

- Año académico 1995-96

Se constituye por la Junta Administrativa el Comité Institucional de Evaluación y Desarrollo del Personal Docente del RUM
(Presidido por la Prof. Marta Colón).

Trasfondo

- 1998 – El comité mencionado anteriormente presenta un Modelo de Sistema de Evaluación y Desarrollo del Personal Docente basado en “Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System”- Dr. Raoul Arreola.

Trasfondo

Resumen del Modelo Propuesto para Profesores en 1998

- 5 funciones principales con pesos mínimos y máximos
 - *Enseñanza*
 - *Investigación/trabajo creativo*
 - *Otras actividades académicas*
 - *Servicio universitario*
 - *Servicio a la comunidad.*

- Los bibliotecarios, investigadores y extensionistas tendrían su propio modelo

Trasfondo

Resumen del Modelo Propuesto para Profesores en 1998 (cont.)

- Evaluación Estudiantil- Adquirir el instrumento creado por Dr. L. Aleamoni- Univ. Arizona
- Evaluación por: Director, Pares y Propia - Borradores de instrumentos (en distintas etapas de desarrollo)

Trasfondo

- Octubre 2001-Agosto 2002

Comité Institucional para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación del Personal Docente, presidido por la Dra. Doris Ramírez

- Agosto 2002

El comité presenta informe donde enfatiza su trabajo para mejorar el

Módulo H - Módulo para la Evaluación para la Enseñanza por los Estudiantes

Trasfondo

- Octubre 2002

Se designa al Dr. Antonio González, Director OIP para continuar trabajos relacionados con evaluación personal docente.

- Noviembre 2004

Se activa Comité Institucional.

¿Cómo decide trabajar nuestro Comité?

- Revisión del Módulo H
- Se rindió informe al Senado Académico (15 de noviembre de 2005).
- Se continúa trabajando con la Dra. Janet Bonilla y la OIIP
- Pruebas piloto en papel y electrónico

¿Cómo decide trabajar nuestro Comité?

- Redactar una “Propuesta para un Sistema de Evaluación del Personal Docente del RUM” que:
 - Considere el trabajo de los comités anteriores.
 - Sea cónsona con la visión y misión actual de la Institución.
 - Sea uniforme para todos los docentes.
 - Sea flexible para atender las peculiaridades de las distintas facultades.

¿Cómo decide trabajar nuestro Comité?

Redactar una “Propuesta para un Sistema de Evaluación del Personal Docente del RUM” que:

- Incluya la participación de todos los docentes.
- Refleje el consenso de los docentes.

Descripción General del Sistema

- Le ofrece al docente la oportunidad de establecer, en conjunto con su supervisor, un plan de trabajo que permita que sus metas profesionales estén alineadas con el plan estratégico del departamento.
- El plan de trabajo permite combinar las diferentes áreas de la docencia.

Descripción General del Sistema

- Su propósito es lograr que la evaluación del docente esté intrínsecamente relacionada con su desarrollo profesional y con su aportación al proceso de educación en la Institución.
- Un modelo para todos los docentes del RUM.

Descripción General del Sistema

■ Áreas en las que se evaluará al docente son:

■ *Docente General*

■ *Enseñanza*

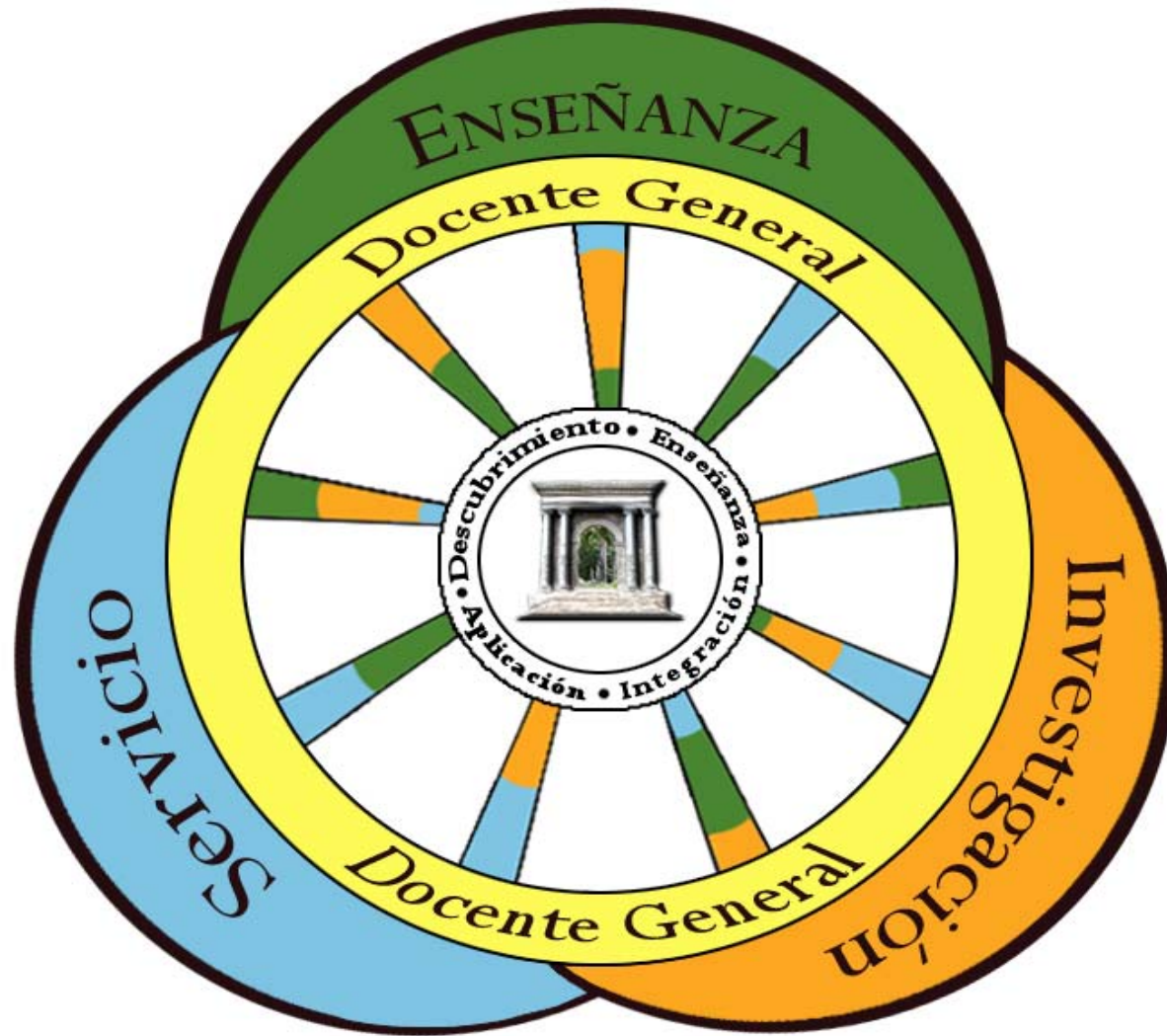
■ *Investigación y Creación*

■ *Servicio*

Descripción General del Sistema

- Todos los docentes se evaluarán en el área de Docente General y en al menos en dos de las otras tres áreas : Enseñanza, Investigación y Creación, y Servicio.
- El peso en la evaluación para el área Docente General será de 20%.
- El peso de las áreas restantes será relativo al programa de trabajo del docente pero ninguna será menor de 10%.

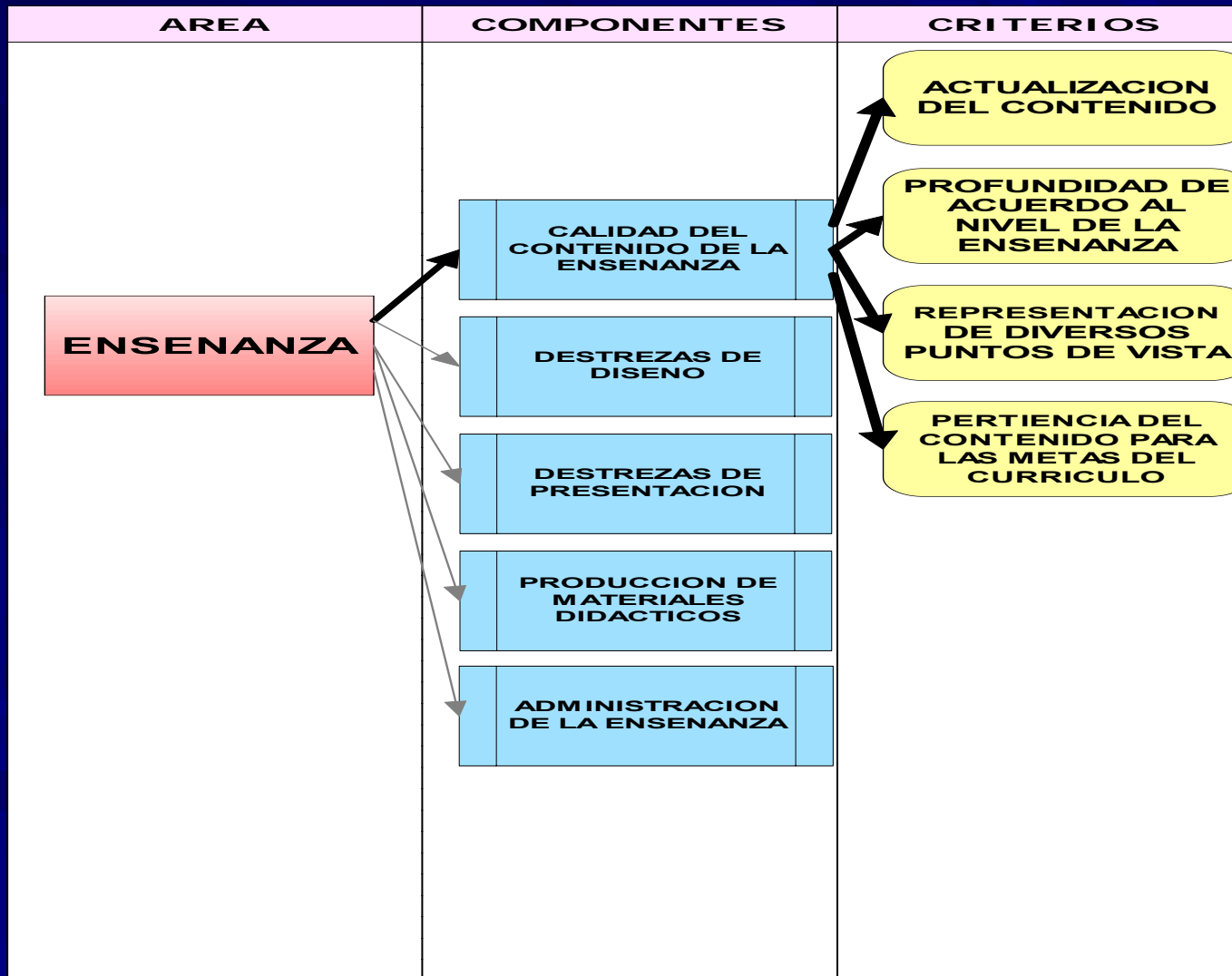
Modelo Conceptual de la Evaluación del Personal Docente del RUM



Descripción General del Sistema

- Para cada una de las cuatro áreas se han definido
 - Componentes - aspectos o esferas específicas de acción en las que se evaluará el docente.
 - Criterios - propiedades o características de la acción que se evaluará

Diagrama explicativo con ejemplo



ÁREA DOCENTE GENERAL

- Esta área comprende aspectos generales relacionados con el desempeño del personal docente en cualquiera de las áreas de enseñanza, investigación y creación o servicio.
- Los componentes de esta área se fundamentan en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Componentes del Área Docente General

- Cumplimiento de deberes
- Mejoramiento profesional
- Actitud profesional
- Honores y reconocimientos
- Contribución al funcionamiento institucional

AREA DOCENTE GENERAL

COMPONENTE	CRITERIOS
Mejoramiento profesional	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="1073 492 1927 740">■ Afiliación a asociaciones académicas o profesionales<li data-bbox="1073 883 1927 1479">■ Asistencia a actividades relacionadas con la enseñanza, la investigación o el servicio que presta (talleres, conferencias, congresos, entre otras).

ÁREA DE ENSEÑANZA

- Tareas asociadas con el diseño y la presentación de actividades de enseñanza-aprendizaje con el fin de lograr el cambio en el conocimiento, las actitudes, las destrezas o la adopción de prácticas en los estudiantes.
- Específicamente, se refiere a la enseñanza presencial en el salón de clase y a la no presencial.

Componentes del Área de Enseñanza

- Calidad del contenido de la enseñanza
- Destrezas de diseño
- Destrezas de presentación
- Producción de materiales didácticos
- Administración del curso

AREA DE ENSEÑANZA

COMPONENTE

CRITERIOS

Destrezas de diseño

Ejemplos:

- Metas y objetivos claros y alcanzables de acuerdo con el nivel de los estudiantes
- Métodos y actividades en consonancia con los objetivos
- Nivel de dificultad de las actividades y tareas asignadas, de acuerdo con el tiempo disponible y el nivel de los estudiantes.

ÁREA DE INVESTIGACION Y CREACION

- Incluye las acciones sistemáticas que lleva a cabo el docente con el fin de:
 - Ampliar el conocimiento en su disciplina.
 - Buscar soluciones a problemas de aplicación y práctica.
 - Producir obras o productos noveles.

ÁREA DE INVESTIGACION Y CREACION

- La investigación y creación tiene que estar relacionada con la materia de especialidad del docente, la enseñanza aprendizaje de la materia que enseña o el servicio que presta.

Componentes del Área de Investigación y Creación

- Productividad
- Calidad de las investigaciones y las creaciones
- Divulgación de las investigaciones y creaciones
- Integración de la investigación y la creación a la docencia

AREA DE INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN

COMPONENTE

CRITERIOS

Productividad

Ejemplos:

- Propuestas preparadas, aprobadas y financiadas
- Manuscritos sometidos para publicación
- Tesis y disertaciones dirigidas

ÁREA DE SERVICIO

- Aplicación que un docente hace del conocimiento y las destrezas de su área de peritaje con el fin de:
 - Beneficiar el funcionamiento de la institución y el desarrollo de los estudiantes.
 - Beneficiar a personas, grupos, agencias o instituciones de la comunidad.
 - Fortalecer o desarrollar su profesión o disciplina.

Categorías del Área de Servicio

- Servicios a la institución
- Servicios a la comunidad
- Servicios a la profesión
- Servicios de información
- Servicios para el desarrollo y aprendizaje estudiantil
- Servicios de Extensión Agrícola
- Servicios de administración académica

Categorías del Área de Servicio

1. *Servicios a la institución*

Acciones que lleva a cabo el docente encaminadas a:

- beneficiar el funcionamiento de la institución y el desarrollo de los estudiantes
- no están relacionadas directamente con la enseñanza ni con las labores administrativas de la gerencia académica.

Categorías del Área de Servicio

2. Servicios a la comunidad

Acciones que lleva a cabo el docente con el fin de:

- Beneficiar a personas, grupos, agencias o instituciones de la comunidad, más allá de la comunidad universitaria.
- Incluye servicios sociales, psicológicos, educativos o de otra naturaleza.
- No incluye servicios de Extensión Agrícola

Categorías del Área de Servicio

3. *Servicio a la profesión*

Acciones que el docente lleva a cabo en organizaciones relacionadas con su profesión, dirigidas al fortalecimiento y desarrollo de la misma.

Categorías del Área de Servicio

4. *Servicios de información*

Acciones que lleva a cabo el docente que ocupa un puesto de bibliotecario(a) dirigidas a:

- Desarrollar y administrar los recursos y servicios de información.
- Desarrollar las competencias de información de los estudiantes, facultad y otras personas.

Categorías del Área de Servicio

5. Servicios para el desarrollo del aprendizaje estudiantil

Acciones que lleva a cabo el docente de consejería profesional, trabajo social o psicología, dirigidas al desarrollo académico, personal y de carrera de los estudiantes.

Categorías del Área de Servicio

6. *Servicios de Extensión Agrícola*

Acciones que lleva a cabo el docente del Servicio de Extensión Agrícola para educar en las prácticas recomendadas con el fin de:

- Mantener una agricultura próspera
- Mejorar la calidad de vida familiar
- Proveer orientación y guía para la juventud y el desarrollo de recursos comunitarios

Categorías del Área de Servicio

7. *Servicios de administración académica*

Comprende las funciones y tareas que realizan algunos miembros del personal docente que ocupan puestos académico- administrativos tales como:

- decano
- decano asociado
- decano auxiliar
- director de departamento
- director de programa académico
- director de proyecto, entre otros.

Componentes de los Servicios a la Institución, la Comunidad y la Profesión

- Productividad
- Importancia del servicio
- Calidad del Servicio
- Divulgación

AREAS DE SERVICIO A LA INSTITUCIÓN, LA COMUNIDAD Y A LA PROFESIÓN

COMPONENTE	CRITERIOS
Importancia del servicio	<p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Grado en que el servicio contribuye al logro de la misión y las metas del Recinto en general, la facultad y el departamento■ Beneficio para las personas recipientes del servicio

Componentes de los Servicios de Información * (Bibliotecarios)

- General
- Desarrollo y administración de colecciones
- Servicios de referencia
- Desarrollo, aplicación y administración de recursos y servicios electrónicos
- Aplicación y administración de multimedia

**Pendiente de aprobación por el Comité CIEPD*

Componentes del Servicio para el Desarrollo y Aprendizaje Estudiantil y Extensión Agrícola

- Los componentes de Servicio para el Desarrollo y Aprendizaje Estudiantil y de Extensión Agrícola están en proceso de desarrollo.

Servicio de Administración Académica*

- Liderazgo Académico
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Habilidad administrativa
- Habilidad para administrar las finanzas

**Pendiente de aprobación por el Comité*

Próximas Actividades del Comité

- Los representantes de las facultades presentarán la “Propuesta del Sistema de Evaluación” a los comités de personal de su facultad y los comités departamentales.
 - Conseguir consenso sobre el Modelo de Evaluación, sus áreas, componentes y criterios.

Próximas Actividades del Comité

- Crear grupos de trabajo por área para generar instrumentos de evaluación (disponible listado de posibles preguntas o reactivos).

Próximas Actividades del Comité

- Establecer, a nivel institucional, los pesos relativos de cada componente dentro de cada una de las cuatro áreas.
 - Actividad con los directores de departamento, miembros de los comités de personal departamentales.
 - Estudio basado en Teoría de Juicio Social
Perfiles de ejecución ficticios de 20 docentes. Se examina datos de docentes en cada área y se asigna, mediante escala, el desempeño general del docente en cada área.
 - Análisis individual y grupal para inferir los pesos asignados a los componentes.

¿Comentarios o preguntas?