

Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez



**Taller de Gerencia Académica**  
**Oficina del Rector**  
**Auditorio de Administración Empresas (AE-242)**

**Acciones de Personal (Docente)**

**Ismael Pagán Trinidad**  
**Departamento de Ingeniería Civil y Agrimensura**  
**16 de septiembre de 2016**

# Objetivos de la Presentación

- **Motivar y provocar la discusión** de los procedimientos y experiencias de acciones de personal docente
- **Refrescar los procedimientos** para atender acciones de personal del personal docente
- **Discutir** algunos aspectos del **alcance** de las acciones de personal
- **Discutir normas relevantes** de acciones de personal
- Identificar los **procesos** de las **instancias pertinentes** responsable de las acciones de personal
- Presentar algunos **ejemplos** de los instrumentos para atender acciones de personal

# Acciones de Personal

- **Nombramientos**
- **Ascensos**
- Licencias
- **Permanencias**
- Traslados
- Bonificaciones
- Terminaciones
- Reconocimientos
- Otros

# Principios: Ingresos y Ascensos

## Reglamento UPR - Art. 29

- **Méritos:** Competencia. Competitividad. Más idóneo.
- **Vacantes:** Ascensos. Personas idóneas fuera del sistema.
- **Requisitos académicos/experiencia:** Satisfacer (académico, experiencia, otros)
- **Juramentación:** Fidelidad
- **Otros:**
  - **Expediente personal:** Confidencial
  - **Prohibición de discriminación/ Acción afirmativa (Art. 31)** (Raza, Color, Sexo, Edad, Impedimento físico o emocional, Origen, Condición social, Ideas políticas/ religiosas, Orientación sexual, etc.)

# Personal Docente-Categorías (4 rangos)

- Profesor
- Investigador
- Especialista de Extensión
- Agentes Agrícolas de Extensión
- Economistas del Hogar de Extensión
- Bibliotecarios
- Consejeros Profesionales
- Trabajadores Sociales
- Psicólogos
- Adjuntos ????

# Tipos de Nombramientos

## Reglamento UPR - Art. 30

- Probatorios: Nueva contratación. Cinco años máximos.
- Permanentes: Luego de periodo probatorio satisfactorio.
- Sustitutos: Provisional  $\leq$  12 meses. Sustituir licencias.
- Especiales: Fondos externos no recurrentes.
- Temporeros: No regular. Provisional  $\leq$  12 meses.
- Ad-Honorem: No regular. No hay remuneración.
- Tarea Parcial: No regular. Menor de 37.5 horas.
- Confianza: No aplican normas regulares.

# Comités de Personal

## *Reglamento UPR - Sección 45.2 - Comités de personal*

**“La evaluación directa de los miembros del personal docente la harán los comités de personal de departamento y de facultad, a tenor de las normas que se establezcan por las unidades institucionales y apruebe la Junta Universitaria, las cuales deberán ser congruentes con este Reglamento.”**

**Responsabilidad legal: UPR provee representación legal.**

# Comités de Personal

## ➤ **Facultad**

- **Composición:** 1 rep/depto + 3 rep. decano (max)
- **Elegibilidad:** Excluye candidatos a ascensos y personas con acciones de personal pendientes
- **Función:** Asesorar al Decano sobre evaluaciones de personal. Producir informe.



# Comités de Personal - cont.

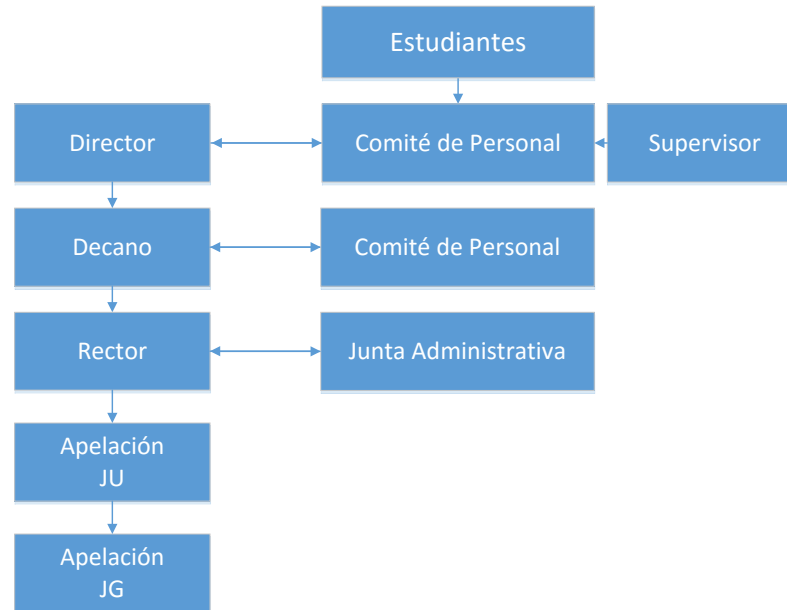
## ➤ Departamento

- **Composición:** 3- 7 miembros. Permanencia. Min. Cat. Asoc.
- **Elegibilidad:** Excluye candidatos a ascensos y personas con acciones de personal pendientes.
- **Director:** Ex-Oficio.
- **Función:** Asesorar al Director sobre evaluaciones de personal.  
Producir informe.
- **Presidente:** Elegido “de entre sus miembros.”

# Proceso de Contrataciones

- **Instancias de Evaluación**
  - Estudiantes
  - Comité de Personal de Departamento + Supervisor
  - Director de Departamento
  - Comité de Personal de Facultad
  - Decano
  - Rector/Junta Administrativa

# Instancias de Evaluación



# Proceso de Contrataciones

- Documentación
  - Plan de Reclutamiento (identificar necesidades)
  - Disponibilidad de plazas
  - Disponibilidad de fondos
  - Autorización del Decano y Rector
  - Convocatoria a la comunidad
    - Local
    - Nacional
    - Periódicos

# Proceso de Contrataciones – cont.

- Documentación – cont.
  - Evaluar los candidatos
  - Informe: Evaluación del Comité de Departamento-Ejemplo
  - Carta de Contratación (Lista de Cotejo) - Ejemplo
  - Reglamentación (prioridad a ciudadanos y residentes permanentes)

Plan de Contrataciones 2016-2021					
	Area	No	Justificación	Estrategias	P
1	AGTO	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cubrir jubilación de Prof Arroyo Mora. Sustitución programada con Programa de Estudios. Pérdida de 1 profesor en Programa de Mejoramiento profesional- Eladio Martínez – Terminando PhD quien terminó y pudo reintegrarse</li> <li>Cubrir demanda por ofrecimientos</li> <li>Cubrir crecimiento del programa</li> <li>Acreditación del programa</li> <li>Programa Graduado MS</li> <li>Cubrir vacante</li> <li>Atender crecimiento del programa</li> <li>Área de difícil contratación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyección 2008-2013 no atendida</li> <li>El programa es uno de los de mayor crecimiento en la UPR. ( Uno de los más grandes en Estados Unidos y de mayor número de graduandos por año)</li> <li>Revisión curricular- Actualizar programa y fortalecer áreas emergentes y tradicionales- Posibilidad de Desarrollar el programa Surveying Engineer</li> <li>Establecer el proceso de acreditación de ABET del Programa</li> <li>Fortalecer actividades de labor creativa, desarrollo de participación en Investigación, fortalecer divulgación</li> <li>Fortalecer programas graduados</li> <li>Fortalecer tecnologías de Información</li> <li>Fortalecer los servicios experimentales y de laboratorios</li> <li>Fortalecer la clase profesional</li> <li>Ofrecer una opción de maestría en Manejo Espacial de Sistemas Construidos y Ambientales- Infraestructuras y Tierras</li> </ul>	1
2	CONST	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sustituir una (1) jubilación -I Dr. Antonio González</li> <li>Sustituir Dr. José F. Lluch. Sustitución programada con Programa de Estudios.</li> <li>Atender la tarea académica de oferta</li> <li>Atender déficit de ofertas</li> <li>Atender crecimiento de programa de maestría</li> <li>Fortalecer actividades creativas y de Investigación</li> <li>Fortalecer atracción de fondos externos</li> <li>Asumir liderazgo en el desarrollo económico de la industria de la construcción en Puerto Rico</li> <li>Cubrir vacante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyección 2008-2013 no atendida.</li> <li>Fortalecer el contenido curricular subgraduado y graduado. Desarrollar el programa de maestría y activar programa doctoral.</li> <li>Atender apropiadamente los ofrecimientos del Certificado de Gerencia de Proyectos</li> <li>Atender el crecimiento de los ofrecimientos subgraduados y graduados en construcción, la opción de maestría se activó en agosto 2005 y ha crecido significativamente.</li> <li>Fortalecer la presencia y visibilidad en los foros académicos en el campo de construcción sustentable.</li> <li>Posicionar estratégicamente la facultad en foros significativos en la industria de la construcción.</li> <li>Proveer el estado con los recursos necesarios para influenciar el desarrollo de la industria de la construcción en el futuro.</li> <li>Fortalecer las Tecnologías de Información como vehículo para hacer competitivo los egresados en el crecimiento de la nueva generación de la industria de la construcción</li> </ul>	1
3	TRANS	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyección una (1) jubilación)-BC</li> <li>Sustitución programada con Programa de Mejoramiento Profesional en Estudios. Pérdida de un profesor en Programa de Mejoramiento profesional para sustituir vacantes por jubilación. (Migdalia Carrón).</li> <li>Atender la demanda de los programas subgraduados de AGTO e INCI, Maestría y doctorado.</li> <li>Atender las oportunidades de fondos externos, proyectos de Investigación, proyectos de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyección 2009-2014</li> <li>Fortalecer la educación subgraduada y graduada.</li> <li>Fortalecer la labor creativa, la Investigación y el desarrollo.</li> <li>Capitalizar en oportunidades de fondos externos.</li> <li>Proveer recursos especializados que puedan apoyar las gestiones de las agencias en transportación en PR y EU.</li> <li>Desarrollar el conocimiento en áreas prioritarias para Puerto Rico: a) Transporte de carga, (b) planificación de transporte</li> <li>Incorporar las tecnologías de Información en la formación de los profesionales de la transportación.</li> <li>Diversificar la presencia de la facultad en foros de la transportación en PR y EU</li> </ul>	2

16-17-D- 049

8 de septiembre de 2016

Dr. John Fernández Van Cleve  
Rector  
Recinto Universitario de Mayagüez

**AUTORIZACIÓN A EMITIR CONVOCATORIA PARA RECLUTAMIENTO DE CATEDRÁTICO AUXILIAR BAJO NOMBRAMIENTO PROBATORIO EN EL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA CIVIL Y AGRIMENSURA: INGENIERÍA DE CONSTRUCCIÓN**

Estimado señor Rector:

El Departamento de Ingeniería Civil y Agrimensura en el Área de Ingeniería y Gerencia de Construcción sufrió la pérdida de dos profesores en posiciones regulares (permanentes) y dos profesores quienes participaban en el Programa de Mejoramiento Profesional y quienes habían sido contratados en forma escalonada para atender las necesidades que se proyectaban hasta el 2014



Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
Departamento de Recursos Humanos  
Teléfono (787) 833-4848 Ext. 5149 FAX 833-4739



#### CONVOCATORIA

Número Convocatoria : 14-14  
Título Puesto : CATEDRÁTICO(A) AUXILIAR  
Sueldo Básico Anual : \$70,848.00  
Localización Puesto : Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
Departamento de Ingeniería Civil y Agrimensura  
Fecha de Apertura : 20 de febrero de 2014  
Fecha Cierre : 22 de marzo de 2014

#### REQUISITOS

Los solicitantes deben haber obtenido un grado de doctor en Agrimensura/Geomática de una institución acreditada y deben cumplir todos los requisitos de la posición a la fecha de contratación. Las áreas de especialización son la geodesia, fotogrametría, geomática, tecnología de información, GIS, agrimensura ambiental, instrumentación, infraestructura, manejo de tierras, y áreas relacionadas. Será prioridad tener experiencia profesional en la investigación, divulgación, obtención de fondos externos y un programa efectivo de mentoría a estudiantes graduados. Es esencial tener excelentes destrezas de comunicación y fluidez oral y escrita en inglés. Debe estar disponible para aprender español. Debe tener capacidad para trabajar en un ambiente multicultural. Los solicitantes deben demostrar el potencial de excelencia en la enseñanza y la investigación en las áreas relevantes indicadas en Agrimensura y Geomática.

#### TAREAS

Las responsabilidades de la facultad incluyen la enseñanza de cursos subgraduados en las áreas de Agrimensura/Geomática (geodesia, fotogrametría, geomática, tecnología de información, GIS, agrimensura ambiental, instrumentación, infraestructura, manejo de tierras, y áreas relacionadas), coordinar los esfuerzos de enseñanza, desarrollar un programa efectivo de investigación con énfasis principal en su área de especialización, publicar trabajos de investigación en congresos y revistas académicas, participar en el desarrollo de iniciativas de investigación competitiva y servicios con auspicio externo, servir de consejo de estudiantes, participar en comités de facultad, servicio profesional, y servicio (por ejemplo, ABET), actividades de mejoramiento continuo, evaluación de los programas académicos, asesorar estudiantes, entre otros, según se indica en la carta de descripción.

#### PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR

Los candidatos interesados deberán enviar los siguientes documentos a la dirección postal o enviar en formato PDF a la dirección de correo electrónico abajo indicada:

1. Curriculum Vitae
2. Transcripciones de Bachillerato, Maestría y Doctorado
3. Planos de Enseñanza e Investigación detalladas (1-2 páginas)
4. Tres (3) referencias profesionales
5. Copia de al menos dos (2) artículos de investigación (artículos de revistas o congresos) y otras publicaciones relevantes.

Prof. Ismael Fagán Trinidad, Director  
Departamento de Ingeniería Civil y Agrimensura  
Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
Calle 504  
Mayagüez, Puerto Rico 00815-5000  
Teléfono: (787) 265-2815 ó (787) 833-4848 ext. 5434  
cafcivil@upr.edu

SOMETIDO POR

  
Dr. Ismael F. González Fagán, Decano Interino

SOMOS UN PATRÓN CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO -MFWA



# FACULTY POSITIONS

## (GEOTECHNICAL, TRANSPORTATION, CONSTRUCTION, AND SURVEYING) UNIVERSITY OF PUERTO RICO AT MAYAGÜEZ CAMPUS (UPRM)

The **Civil Engineering and Surveying Department (UPRM)** invites applications for tenure track positions as **Assistant Professor** in the areas of expertise of **Geotechnical, Transportation, Construction, and Surveying**. Candidates with exceptional experience and qualifications may be considered by exceptions for appointments at Associate Professor or Full Professor levels. Applicants must have an earned doctorate degree in the discipline which will be required when hired. Priority areas of expertise are the following:

- **Geotechnical:** geotechnical modeling (numerical and experimental), landslides, soil liquefaction, and soil-structure interaction
- **Transportation:** planning, cargo supply chain, systems analysis, mass transit, safety, geometric design, livable communities, and infrastructure
- **Construction:** project management, risk assessment, quality control, environmental assurance, infrastructure, supply chain, life cycle analyses, logistics, field operations, information technology
- **Surveying:** geodesy, photogrammetry, geomatics, information technology, GIS, environmental , remote sensing, infrastructure and land management, and related areas

Successful applicants are expected to develop and maintain a strong externally funded research program and to participate actively in nationwide research activities. Proven experience in research, publishing, external funding, and graduate students mentoring will be a priority. They will be expected to strengthen the undergraduate and graduate programs, teach courses at the undergraduate and graduate level, and contribute to the development of the B.S., M.S., M.E., and Ph.D. programs. Fluency in English is required. Working knowledge or willingness to learn Spanish is desirable. Excellent interpersonal skills and emotional maturity are expected. Salary is based on a nine months (Aug-May) period. During summer, faculty is expected to be involved in research based on their initiatives. Include a curriculum vitae, BS, MS, PhD transcripts, a statement of research and teaching interests, copies of two papers (journal or conference) and other relevant publications, and name and contact addresses of three references to: Ismael Pagán-Trinidad, Chairman; Civil Engineering and Surveying Department; Call Box 9000; Mayagüez, Puerto Rico; 00681-9000; Email: [cefacultyposition@upr.edu](mailto:cefacultyposition@upr.edu); Department web page: <http://ingenieria.uprm.edu/inci/>. The applicants should be available for an interview with the Personnel Committee, should it be required. Review of applications will continue until the positions are filled. The University of Puerto Rico is an equal opportunity employer-M/F/V/I.

# CAREER CONNECTIONS

VIEW MORE CLASSIFIED ADS AT [WWW.ASCE.ORG/CAREERS](http://WWW.ASCE.ORG/CAREERS)

**FACULTY POSITIONS (ENVIRONMENTAL and surveying)**, University of Puerto Rico at Mayaguez Campus (UPRM)—The Civil Engineering and Surveying Department invites applications for tenure-track positions as assistant professor in environmental engineering and in land surveying. We are also looking for visiting professors with the same qualifications for a 1-year period beginning in August 2007. Candidates with exceptional experience may be considered for appointments at associate professor or full professor levels. Applicants for the position must have a Ph.D. degree in the discipline when hired. For the environmental position, candidates must have a strong background in emerging technologies, physical/chemical processes, and water treatment in environmental engineering. Abilities to couple hydrologic and environmental processes and work in



Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
Colegio de Ingeniería  
Oficina del Decano  
Apartado 9000  
Mayagüez, Puerto Rico 00681-9000



University of Puerto Rico  
Mayagüez Campus  
College of Engineering  
Office of the Dean  
P.O. Box 9000  
Mayagüez, Puerto Rico 00681-9000



9 de mayo de 2014

Dr. John Fernández Van Cleve  
Rector  
Recinto Universitario de Mayagüez

**RE: NOMBRAMIENTO PROBATORIO DR. \_\_\_\_\_**

Estimado señor Rector:

El            de            de 20           recibimos el visto bueno para publicar la convocatoria para el reclutamiento de un Catedrático Auxiliar bajo nombramiento probatorio en el Departamento de Ingeniería           . La convocatoria #            fue publicada en los periódicos nacionales y en los medios electrónicos de interés profesional. Dicha convocatoria cerró el            de            de 201          . El comité de personal del departamento procedió a evaluar a los candidatos que cumplieron con los requisitos establecidos en la convocatoria. De **# total de solicitudes tres** candidatos fueron cualificados como los que cumplen con las expectativas de reclutamiento. Luego de llevar a cabo entrevistas y escuchado presentaciones de los candidatos el Comité recomienda al Dr. (a)            como él (la) candidato (a) idóneo para ocupar el puesto.

El (La) Dr. (a)            (justificar el por qué se recomendó este (a) candidato (a) sobre los demás. Este nombramiento fortalece al Colegio de Ingeniería al proveer a los estudiantes de los programas sub-graduados de Ingeniería su experiencia en cursos medulares cómo            y en cursos de especialidad como           . Este nombramiento está alineado con el Plan Estratégico del Recinto Universitario de Mayaguez ya que el (la) Dr. (a)            consta con una amplia experiencia de investigación en el área de           . El beneficio para el RUM será contar con un recurso +           , fundamental para establecer iniciativas



# Hoja de Cotejo

Requisitos mínimos de la carta de contratación docente  
Certificación 16-45 Senado Académico RUM

Condición  
Especial

Requisito

\*Marcar recuadro según corresponda a la carta de contratación docente a ser sometida

1. Descripción de la plaza (según presentado en la convocatoria)

2. Tipo de contrato que se ofrece (temporero sustituto, probatorio, etc.) y rango académico acordado.

3. Salario, deducciones y beneficios marginales que le aplican al momento de la contratación.

4. Descripción de la carga académica, según disponen los artículos 63, 64, y 65 del Reglamento General de la UPR. También, pudieran mencionar o referir a la Certificación 08-09-309 de la Junta Administrativa de la Junta Administrativa del RUM como segunda referencia o su equivalente.

5. Requisitos de participación en actividades según legislado o reglamentado.  
a. Incluir el tomar las horas de educación como mejoramiento profesional del Centro de enriquecimiento profesional (CEP) que se requiere para los nuevos profesores (29 horas)  
b. También, las 20 horas de ética aprobados por la Oficina de Ética Gubernamental.

6. Expectativas de la institución al momento de la contratación en la enseñanza, investigación o actividades creativas y en el servicio (comunitario o administrativo)

7. Métodos y frecuencia de evaluación por parte de la institución al nuevo docente (citar las certificaciones que aplicables al momento de la contratación)



August 31, 2016

### **JOB OFFER – CONSTRUCTION ENGINEERING**

Dear:

In behalf of the Department of Civil Engineering and Surveying, I am pleased to inform you that your application responding to our ad for a faculty position has been considered favorable by the respective authorities at the University of Puerto Rico at Mayagüez. In the following you will find more details of our offer for your consideration.

In accordance with our Job Advertisement, you are offered a tenure-track position ("probatorio") as **Assistant Professor** beginning January 1, 2017. A full academic load of an equivalent 12- credit-hours each semester will be assigned to you which will be distributed in teaching, research activities, institutional services, and any other pertinent responsibility. The annual salary is **\$70,548.00** for your position considering your experience. The annual salary covers nine academic months (August – May) but it is distributed in twenty four (24) equal bi-monthly payments (12 month period). Your salary will be subjected to the following:

- Actual required deductions from your salary include income tax, social security (6.20%); Medicare (1.45%), personal savings (3.0%), and a retirement plan (12%). An extra monthly allowance (\$694.11 at present time, can change) is covered by the University for your University Medical Plan with options (not covered by the
-

# Evaluaciones Ascensos y Permanencias (Cert. 11-12-229 JA-UPRM) (Formativas y Sumativas)

Probatorios a Permanencia : 1 /año

Cinco (5) años para la permanencia irrespectivamente del grado (5 evaluaciones)

Grado	Acción de Personal	Años de Servicio	Número mínimo de evaluaciones
No afecta el tiempo	Permanencia	5	5

- Permanentes con rangos de Instructor, Cat. Auxiliar , Cat. Asoc.
- Cada dos años y el año que cualifica para ascenso

# Evaluaciones – cont.

## ➤ Ascensos (Cat. Asociados – Catedráticos)

Grado del Candidato	Ascenso	Años de Servicio	Numero minima de evaluaciones
	<b>AUXILIAR</b>		
Maestría	Instructor a Auxiliar	4	4
Bachillerato	Instructor/Asistente a Auxiliar	5	5 Puede ser concurrente con la solicitud de permanencia
	<b>ASOCIADO</b>		
Doctorado	Auxiliar a Asociado	3 como Auxiliar	3 Puede suceder antes de la permanencia
Maestría	Auxiliar a Asociado	5 Como Auxiliar	3 (2 de 2 años y uno en su quinto año)
Bachillerato	Auxiliar a Asociado	6 como Auxiliar	3 (3 de 2 años)
	<b>CATEDRATICO</b>		
Doctorado	Asociado a Catedratico	5 Como Asociado	3 (2 de 2 años y una en su quinto año)
Maestría	Asociado a Catedratico	6 como Asociado	3 (3 de 2 años)
Bachillerato	Asociado a Catedratico	7 Como Asociado	4 (3 de 2 años y una en su septimo año)

➤ Cada 4 años para personal con rango de Catedrático

# Criterios de evaluación (*Sección 45.3*)

**En las evaluaciones de la ejecutoria de los miembros del personal docente para los distintos fines, se tomarán en cuenta los siguientes factores:**

***Sección 45.3.1* - Calidad de la enseñanza, la investigación o la divulgación.**

***Sección 45.3.2* - Dedicación a las labores y al servicio universitario.**

***Sección 45.3.3* - Cumplimiento de los deberes docentes.**

***Sección 45.3.4* - Mejoramiento profesional.**

***Sección 45.3.5* - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudios.**

***Sección 45.3.6* - Trabajos de investigación y creación realizados.**

***Sección 45.3.7* - Conferencias sobre materias propias de su campo.**

***Sección 45.3.8* - Publicación, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas.**

***Sección 45.3.9* - Reconocimientos recibidos.**



# Certificación No. 86-87-476 JA

## Evaluación de Personal Docente

Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
JUNTA ADMINISTRATIVA  
Mayagüez, Puerto Rico

CERTIFICACION NUMERO 86-87-476

Yo, Gloria A. Viscasillas, Secretaria de la Junta Administrativa del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO que en reunión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 1987, este organismo aprobó por unanimidad el MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACION DE PERSONAL DOCENTE que se incluye y se hace formar parte de esta certificación. El Manual incluye los instrumentos diseñados para el proceso de evaluación, los cuales cumplen con los

### 1.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA EVALUACION

La evaluación debe basarse en las siguientes premisas:

1. Ser un proceso formal y continuo.
2. Estar apoyada por evidencias de ejecutorias pasadas y actuales.
3. Haber Participacion activa de los pares, especialmente a través del Comité de Personal.
4. Haber participación activa del personal a ser evaluado.
5. Existir un conocimiento previo del personal sobre los aspectos a evaluarse y la importancia relativa a éstos.
6. Distinguir entre las actividades aplicables y las actividades no aplicables. Estas actividades se identificarán por acuerdo previo Entre el supervisor y el evaluado o por la naturaleza misma de la actividad.

# Certificación No. 86-87-476 JA

## Evaluación de Personal Docente – cont.

### Apéndices

- A. Programa de Trabajo - Personal Docente
- B. Resumé
- C. Informe Individual de Evaluación
- D. Informe Grupal para Permanencias
- E. Informe Grupal para Ascensos
- F. Módulo para la Evaluación General
- G. Módulo para la Evaluación de la Enseñanza
- H. Módulo para la Evaluación de la Enseñanza por los Estudiantes
- I. Módulo para la Evaluación de la Investigación
- J. Módulo para la Evaluación de los Bibliotecarios
- K. Módulo para la Evaluación de los Extensionistas
- L. Módulo para la Evaluación de la Gerencia Académica
- M. Recomendación de Promoción en Rango Académico

TABLA DE ANALISIS LONGITUDINAL

Nombre \_\_\_\_\_

Facultad \_\_\_\_\_

Departamento \_\_\_\_\_

Periodo del Resúmen: De \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

	RESULTADOS					Promedio por Areas
	1982, 83	1983, 84				
	Año	Año	Año	Año	Año	
General						
% carga						
Enseñanza						
Puntuación Est.						
Puntuación Comité						
Investigación						
% carga						
Puntuación						
Bibliotecario						
% carga						
Puntuación						
Extensionistas						
% carga						
Puntuación						
Gerencia Académica						
% carga						
Puntuación						
Promedio por año						
Promedio para todos los años	_____					



## APENDICE C

## INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACION

NOMBRE: Tarzán

FACULTAD: Ingeniería

DEPARTAMENTO: Ingeniería Civil

Año Evaluado 2012-2013

## Formativa

1	2	3	4	5	6	7
Instrumento	Peso por Tarea Académica	Peso Asignado al Documento	Resultado de Auto-Evaluación	Evaluación Comité o Estudiante	Resultado Combinado $0.1x(4)+.9x(5)$	Promedio Final Parcial $2x3x6$
General	1	0.20	5.00	4.77	4.79	0.96
Enseñanza Est	0.541	0.30	5.00	4.59	4.63	0.75
Enseñanza Comité	0.541	0.50	5.00	5.00	5.00	1.35
Investigación	0.459	0.80	4.96	4.74	4.76	1.75
Extensionistas						
Gerencia Académica						
					<b>Prom. Total</b>	<b>4.81</b>



2008-2010

2010-2012

**2012-2013**

2008-2013

Sheet2

Sheet1



# Proceso de Evaluación

## Permanencias (Art. 46)      Ascensos (Art. 47)

- La **Junta Administrativa** establece el **calendario** para entregar informes en varias instancias.
- Oficina de **Recursos Humanos** notifica acciones de personal pendientes-agosto.
- **Departamento** revisa la información provista por Recursos Humanos: Formativas vs. Sumativas.
- El Director/Comité de Personal **notifica y orienta los evaluados**.
- EL Departamento **solicita documentación** de evaluación a evaluados.
- Todo el que cualifique para **permanencia tiene que ser evaluado** y someter la evaluación. No hay exception.
- Todo el que cualifique para **ascenso** tiene que ser evaluado y someter la evaluación, **excepto** si el evaluado solicita por escrito que no se someta. Sin embargo, hay que evaluarlo formativamente.

# Proceso de Evaluación

## Permanencias (Art. 46)      Ascensos (Art. 47)

- La evaluación tiene que ser **discutida con y firmada por el evaluado**.
- El evaluado tiene el **derecho a refutar o aceptar la evaluación**.
- La evaluación tiene que ser **documentada objetivamente**.
- El departamento **somete las evaluaciones** incluyendo las evaluaciones del Comité, la del Director y cualquier respuesta que someta el evaluado.
- EL **Comité de Facultad** trabaja con la evaluación del Comité de Departamento y coteja que la evaluación **cumple las normas y la reglamentación de evaluación**.
- El **Decano** somete las evaluaciones con su **recomendación al Rector** para su atención o de la Junta Administrativa, lo que aplique.
- El **Rector/Junta Administrativa considera** las acciones de personal correspondientes.
- Una vez el evaluado recibe la **decisión de su acción de personal**, tienen un **término para solicitar reconsideración en la misma instancia o apelar la decisión a la instancia superior**.

# Conclusiones

- El proceso de evaluación no puede ser **adversarial**.
- El proceso de acciones de personal docente es **continuo y está reglamentado**.
- Es necesario mantener **orientados** a los **evaluados**, los miembros de los **Comités de personal** y a los **administradores** involucrados en el proceso.
- Las acciones de personal tienen **responsabilidad legal** en representación de la institución.
- Las acciones de personal tienen que **satisfacer los principios de méritos, igualdad, competitividad y acciones afirmativas/no discriminatorias**.

# Bibliografía

<http://www.upr.edu/mdocs-posts/reglamento-general-upr/>

[http://www.uprm.edu/p/decestu/procedimientos\\_y\\_reglamentos](http://www.uprm.edu/p/decestu/procedimientos_y_reglamentos)

<http://www.uprutuado.edu/Certificaciones/cert2013-2014/certnum2013-14-48.pdf>

<http://www.plusnetwork.com/?auto=&q=acciones+de+personal+UPR>

[http://www.uprm.edu/decadmi/recursos\\_humanos/](http://www.uprm.edu/decadmi/recursos_humanos/)

<http://cea.uprrp.edu/wp->

[content/uploads/2013/05/procedimientos legales en el reclutamiento 29\\_9\\_10.pdf](http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2013/05/procedimientos_legales_en_el_reclutamiento_29_9_10.pdf)

<http://www.uprm.edu/decasac/Documentos%20Comite%20de%20Personal/86-87-476.pdf>