



SECRETARÍA JUNTA ADMINISTRATIVA

2016-17

Certificación Número 182

YO, **NYDIA BONET JORDÁN**, Secretaria Ejecutiva de la Junta Administrativa del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO**:

Que la Junta Administrativa en reunión ordinaria celebrada el **martes, 20 de junio de 2017**, tuvo ante su consideración el informe referente al “**Desarrollo de un mecanismo uniforme de evaluación a los docentes con nombramiento de Profesor Adjunto**”, atendiendo la Certificación 89, 2015-2016, JA-RCM. Luego de amplio diálogo y discusión de rigor, la Junta Administrativa, **ACORDÓ**:

Dar por recibido el informe y aprobó lo siguiente:

- **Que se examinen las responsabilidades del Profesor Adjunto, según el acuerdo contractual al momento de su nombramiento. Que se proceda a la evaluación usando el sistema de evaluación del docente vigente en el Recinto de Ciencias Médicas.**
- **Que se utilicen las planillas de evaluación, del sistema de evaluación docente vigente, que correspondan a las tareas contratadas en el nombramiento de Profesor Adjunto correspondiente.**
- **Que a nivel de cada unidad (escuela o decanato), se utilice el instrumento de evaluación, seleccionado al cabo de concluido el primer año de contratación, como mínimo, y como máximo al termino del contrato o cinco (5) años lo que sea mayor.**
- **Que el proceso de evaluación recaerá en el director del programa o unidad donde este adscrito el docente (profesor adjunto) y compartirá la evaluación final con el decano.**

Copia de dicho informe se hace formar parte de esta certificación.

Y para que así conste, para conocimiento del personal y de las autoridades universitarias que corresponde, expido esta Certificación bajo el sello del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, hoy veinte de junio del año dos mil diecisiete.



Nydia Bonet Jordán, MD
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.:



Ramón F. González García, DDS, MPH
Rector Interino

NBJ:RFGG:ynr





Recomendaciones para desarrollar un mecanismo de evaluación a personal bajo nombramiento de Profesor Adjunto en el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico

Respuesta a la petición de la Junta Administrativa a los fines de que el Decano de Asuntos Académicos desarrolle un mecanismo para evaluar a los docentes con nombramiento de Profesor Adjunto en todas las escuelas del Recinto de Ciencias Médicas (RCM). En la certificación acerca de este asunto (Certificación 89, 2015-16), la Junta Administrativa recomienda la utilización de los instrumentos de evaluación de los docentes en el RCM como base para crear el referido mecanismo.

Análisis y Recomendaciones preliminares:

Los instrumentos de evaluación de la labor de la facultad vigentes en este recinto se diseñaron para obtener información apropiada para la toma de decisiones de permanencia y ascensos en rango a personal docente en puestos regulares de carrera. Estos instrumentos se utilizan de acuerdo con las funciones desempeñadas por el docente en el periodo bajo evaluación de acuerdo al rango académico superior. Todo docente se evalúa con el instrumento del área de Docencia General (desarrollo pedagógico), que comprende aspectos de la labor de todo docente independientemente de la categoría de nombramiento y funciones particulares que realiza. Este es el único instrumento que se completa para todos los docentes. Los otros instrumentos se seleccionan de acuerdo con las responsabilidades particulares del docente y corresponden a las áreas de enseñanza, investigación y servicios específicos (por ejemplo: clínico, administración académica, consejería, administradores académicos, etc).

Los instrumentos vigentes de la evaluación de la facultad se podrían utilizar en la evaluación de la labor del Profesor Adjunto siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

1. Se examinen las responsabilidades de éste según el acuerdo contractual de su nombramiento. A base del análisis de sus responsabilidades se decidirá: (a) si el instrumento de Docencia General le es aplicable y (b) cuál o cuáles de los otros instrumentos se le aplicará(n), ya sea el de Enseñanza, Investigación o el Servicio específico para lo cual fue contratado.
2. Adaptar cuales reactivos serán aplicados a todo el personal bajo este tipo de nombramiento de acuerdo al propósito de contratación.
3. Las áreas de evaluación deben guardar concordancia con los deberes y responsabilidades para lo cual se otorgó el nombramiento de Profesor Adjunto.

REC 20 JUN 2017
SA-RCM YNF

4. Se establezca una rúbrica para cada instrumento que potencialmente se puede utilizar para determinar si se renueva o extiende el nombramiento. En esta rúbrica se establecería la puntuación mínima para tener una decisión favorable o escala de ejecución del desempeño bajo nombramiento de Profesor Adjunto. (Ej. $\geq 70\%$)
5. Se debe establecer quienes llevarán a cabo la evaluación de este personal. La certificación que establece los criterios para nombramiento de Profesor Adjunto establece que es el supervisor inmediato el responsable de la evaluación de este personal. **No se recomienda que los Comités de Personal se les delegue esta responsabilidad.**

Recomendaciones finales:

1. Se examinen las responsabilidades del Profesor Adjunto, según el acuerdo contractual de su nombramiento. Los instrumentos de evaluación de la labor de la facultad vigentes en este recinto se diseñaron para obtener información apropiada para la toma de decisiones de permanencia y ascensos en rango a personal docente en puestos regulares de carrera.
2. Se utilice solamente la planilla de evaluación que aplique para el cual se otorga el nombramiento administrativo de Profesor Adjunto.
3. A nivel de cada Unidad (Interno), se utilice el instrumento seleccionado (específico) al cabo de concluido el primer año de contratación y al final del término.
4. El director utilizará el resultado de ambas evaluaciones para determinar su renovación o terminación.

Preparado por:



José A. Capriles-Quirós, MD, MPH, MHSA
Decano Interino de Asuntos Académicos
20 de junio de 2017