

# Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg



## UPR-Aguadilla

# Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg

## Universidad de Puerto Rico en Aguadilla Decanato de Asuntos Académicos



**Presentado por el Comité de Desarrollo de Facultad**

**Dra. Ana E. Cuebas, Decana Auxiliar  
de Asuntos Académicos**

**Dra. Herminia Alemañy, Español  
Prof. Wilmer Arroyo, División de Educación Continua y  
Estudios Profesionales**

**Prof. Edma Báez, Electrónica**

**Prof. Carlos Gómez, Ciencias Naturales**

**Prof. Edwin Ríos, Biblioteca**

**Sra. Verenice Rodríguez, Centro de Tecnología Educativa en  
Multimedios**

**Revisado**

**Dra. Vivian Orama López  
Decana Asociada Interina**

**Profa. Edma Baez Choza  
Decana Auxiliar Interina**

**junio 2020**

## Tabla de Contenido

Introducción .....	2
El Plan.....	4
Etapla 1. Detectar necesidades y definir metas.....	5
Etapla 2. Diseñar el Plan de Desarrollo Profesional .....	17
Etapla 3. Implementar el Plan .....	25
Etapla 4. Evaluar y Mejorar el Plan .....	36
Referencias.....	41
Apéndices.....	42
Apéndice A. Evaluación 2019 .....	43
Apéndice B. Cuestionario para el estudio de necesidades y resultados del cuestionario administrado a la facultad en 2017-18 .....	53
Apéndice C. Cuestionario de evaluación de actividades Día de Desarrollo de Facultad .....	59
Apéndice D. Horas Mínimas Requeridas para el Mejoramiento Profesional Docente..	62

## Introducción

El Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla pretende convertir el mejoramiento profesional en un proceso dinámico, continuo y en bases sostenidas de apoyo institucional. El fin primordial de este plan está dirigido a mantener una facultad de calidad, al día en sus conocimientos, con las destrezas tecnológicas y pedagógicas que propicien una educación de excelencia centrada en el estudiante. La formación profesional del docente universitario redundará en el ejercicio pedagógico orientado hacia su labor docente. Esta formación y capacitación se concibe como un proceso que define las cualidades, conocimiento, comprensión y capacidades para responder con efectividad y eficiencia a la visión, misión y los planes institucionales.

El Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de la UPRAg consigna el compromiso institucional de mantener una facultad activa, comprometida y capaz de insertarse en los cambios en la nueva sociedad del conocimiento. De igual manera impactar, positivamente, los procesos de enseñanza y aprendizaje y lograr evidenciar la calidad del aprendizaje que alcancen sus estudiantes.

Una evaluación de las actividades realizadas por Decanato de Asuntos Académicos durante el periodo del 2013-2019 proporciona la siguiente información (Véase Apéndice A para detalles):

- Se auspiciaron 33 actividades de mejoramiento profesional a la facultad. La cantidad de talleres por temas y por cientos fue la siguiente: Tecnología aplicada al proceso de enseñanza (3) para un 10%; Gestión Académica y Administrativa (4) para un 12%; Avalúo (7) para un 21%; Metodología

Pedagógica (4) para un 12%; Ética y Valores (3) para un 10%, Actualización en Contenido (2) para un 6%; Formación para la investigación y otros (10) cada uno para un 29%.

- El promedio de asistencia de los profesores en las actividades de mejoramiento profesional del ciclo coordinadas por el Decanato de Asuntos Académicos fue de 56.3%. En las actividades realizadas durante las mañanas se alcanzó una participación del 66% de los miembros de facultad, mientras que en la tarde solo participan el 41% de los profesores.
- Los participantes de las actividades, a través de las evaluaciones, muestran los siguientes niveles de satisfacción: un 74.8% de los participantes catalogaron su contenido como excelente, un 77.6% de los participantes estiman que los expositores fueron excelentes y un 82.5% de los participantes valoran la organización general de las actividades como excelente.
- No existen medidas del aprendizaje como consecuencia de la acción formativa, ni de la transferencia de los conocimientos adquiridos a los procesos de enseñanza aprendizaje u otras tareas del profesor. Esto evita poder conocer el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes.
- Como parte de la evaluación del Plan, surge la necesidad de incluir medidas que indiquen el aprendizaje y cómo se transfiere a la labor docente.

La UPR-Aguadilla presenta el Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad como un instrumento concebido para proveer una estrategia de capacitación y desarrollo dinámico que llevará a la facultad a ampliar conocimientos, habilidades, destrezas y

actitudes, redundando en su desempeño docente. Además, oficializa el cumplimiento de la Universidad en su deber de atender y promover el desarrollo continuo de su facultad. Esta responsabilidad subyace el proceso de acreditación y el licenciamiento institucional y profesional. El Plan considera al estudiante como centro de toda gestión académica en la Universidad.

## **El Plan**

Se propone un ciclo de cuatro etapas. Estas etapas buscan lograr un proceso continuo orientado al desarrollo de la facultad de UPRAg. A su vez, se resalta que en todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de las actividades de desarrollo docente exista una constante revisión de las mejores prácticas basadas en evidencia. Es decir, está orientado a la actualización permanente basada en las necesidades de los docentes, los planes estratégicos de la Universidad, las metodologías educativas y la evaluación de resultados.

La Figura 1 muestra las etapas del ciclo de progreso del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg.



**Figura 1. Etapas del ciclo de progreso del Plan de Desarrollo Profesional**

### **Etapa 1. Detectar necesidades y definir metas**

En esta etapa se trata de definir las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los docentes. Para esto, se elaboró el perfil de la población docente para el año académico 2019-2020 que incluye: preparación académica, rango académico y tipo de nombramiento. Además, se analizaron datos recopilados a través de un cuestionario como fundamento para desarrollar el Plan.

### **Perfil de la Población Docente**

*Docentes por Departamentos*

Para generar un plan de desarrollo profesional para la población docente de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla se analizó información que permitiera describir al docente actual. La población docente durante el primer semestre del año académico 2019-2020 consiste en 176 profesores. De este total, 114 profesores trabajan a tarea completa para un 65% del profesorado. Asimismo, 62 profesores trabajan a tarea parcial para un 35%. La distribución por Departamento se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1. Distribución de Docentes por Departamento**

Departamento	Docentes	% del total
Administración de Empresas	18	10%
Biblioteca	5	3%
Ciencias Naturales	29	17%
Ciencias Sociales	10	6%
Consejería y Servicios Psicológicos	6	3%
Educación y Educación Física	10	6%
Español	9	5%
Humanidades	17	10%
Inglés	13	7%
Matemáticas	11	6%
Sistemas de Oficina	7	4%
Tecnología y Ciencias Aplicadas	25	14%
Universidad Nocturna	16	9%

N = 176 profesores

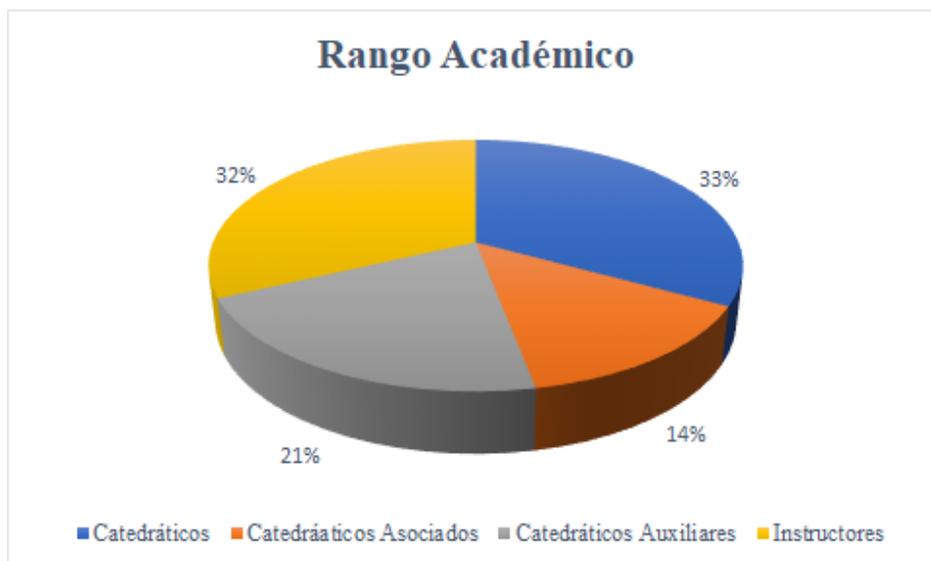
### *Preparación Académica*

La preparación académica de los docentes está representada de la siguiente manera: 35% poseen grado doctoral, 63% poseen grado de maestría y 2% no posee estudios postgraduados, a continuación, se aprecia la distribución en la Gráfica 1.

**Gráfica 1. Distribución de Docentes por preparación académica**

### *Rango Académico*

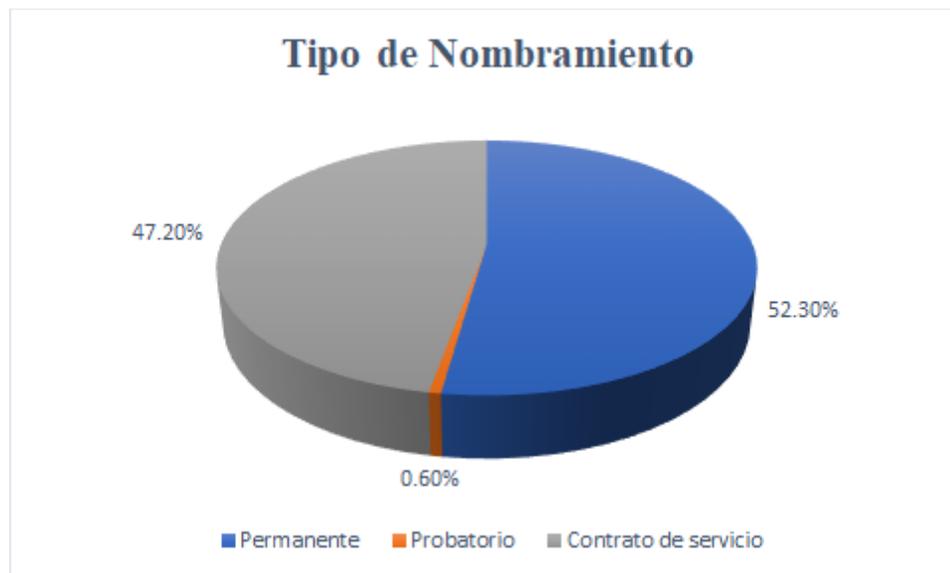
La distribución por rango académico es la siguiente: 33% son Catedráticos, 14% son Catedráticos Asociados, 21% son Catedráticos Auxiliares y 32% son Instructores. La distribución se muestra en la Gráfica 2.

**Gráfica 2. Distribución de Docentes por Rango Académico**

### *Tipo de Nombramiento*

La distribución de la facultad por tipo de nombramiento es la siguiente: el 52.3% de la facultad es permanente, el 0.60% de la facultad tiene un nombramiento probatorio y el 47.2% tiene un contrato de servicio.

**Gráfica 3. Distribución de Docentes por Tipo de Nombramiento**



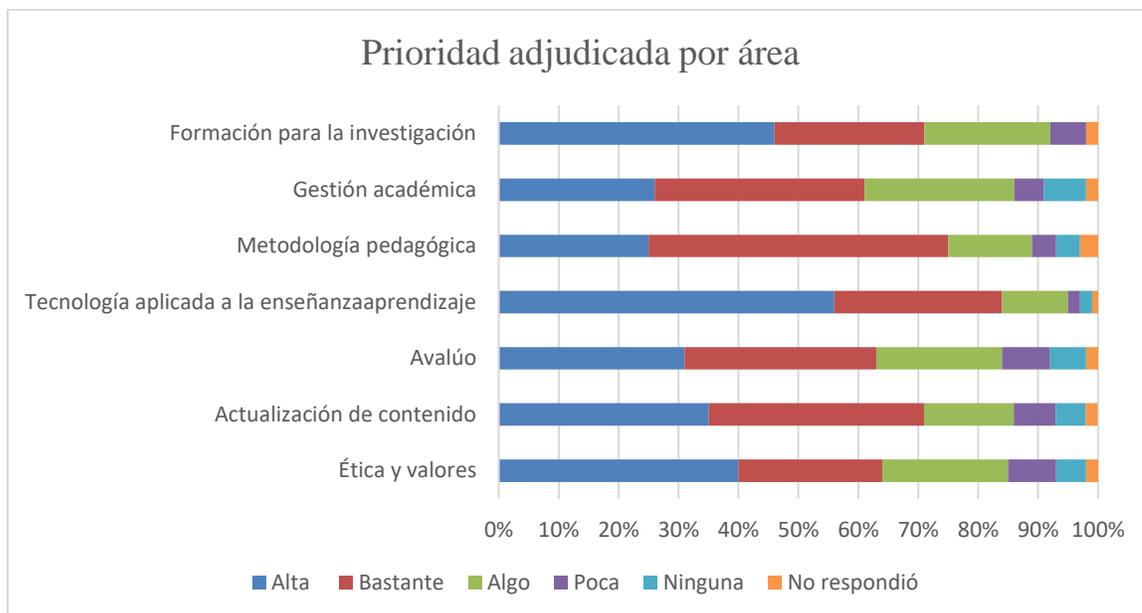
### **Análisis del Cuestionario sobre la Facultad de UPR-Aguadilla**

Del Cuestionario sobre la Facultad de UPR-Aguadilla, administrado a los docentes durante el primer semestre del año académico 2017-2018, se obtuvo información sobre cuán prioritario es el mejoramiento en las siguientes áreas: avalúo, actualización de contenido, tecnología aplicada al proceso de enseñanza y aprendizaje, metodología pedagógica, ética y valores, gestión académica y administrativa y formación para la investigación. También se les preguntó el nivel de conocimiento que entienden poseen en las mismas áreas. El cuestionario fue contestado por 117 docentes, que

constituye un 60% de la población total. Tanto el cuestionario como los resultados del mismo se encuentran en el Apéndice B.

La prioridad que asignaron los docentes a los temas presentados es la siguiente: 84% de los docentes le adjudicaron alta prioridad y bastante prioridad al área de tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje, 74% de los docentes al área de metodología pedagógica, 71% de los docentes le adjudicaron alta prioridad y bastante prioridad a la actualización del contenido de su especialidad y a la formación para la investigación, 64% al área de ética y valores y 61% al área de gestión académica y administrativa. La distribución según los datos obtenidos de la prioridad de los docentes por área se muestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 5. Prioridad de los docentes en las áreas de competencias**



Un alto porcentaje de los docentes expresan tener mucho o bastante conocimiento en las siguientes áreas: ética y valores un 77%, actualización del contenido de su

especialidad un 60%, avalúo un 61%, tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje un 63%, metodología pedagógica un 52%, gestión administrativa un 48% y formación para investigación un 63%. La distribución según los datos obtenidos del conocimiento de los docentes por área se muestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 6. Conocimiento de los docentes en las áreas de competencias**



### Resumen de resultados

Luego de analizar los datos se evidencia que el docente promedio de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla durante el primer semestre del año académico 2019-2020 es uno con: un grado académico de maestría, rango académico de Catedrático y nombramiento permanente. Los docentes le adjudicaron alta prioridad y bastante prioridad a las áreas de: tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje, metodología pedagógica, actualización de contenido y a la formación para la investigación. Además, expresa tener bastante conocimiento en las áreas de: ética y valores, actualización de contenido de su especialidad, avalúo, tecnología aplicada al

proceso de enseñanza y aprendizaje, metodología pedagógica, gestión académica y administrativa y formación para investigación.

### **Establecimiento de Metas**

En esta etapa, además de identificar las necesidades, se definen las metas del Plan. El Plan aspira a colaborar en el desarrollo permanente de un perfil deseable del docente dirigido a mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes. En la concepción del Plan de Desarrollo Profesional se toman en consideración las normativas y los estatutos de la UPR. Además, está alineado a los planes estratégicos y de trabajo de la Universidad a todos los niveles.

### **Base Legal y Normativas Institucionales**

A. El desarrollo profesional de los docentes está en conformidad a lo que se estipula en el *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación 160 (2014-15) de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, que incorpora todas las enmiendas realizadas desde la publicación de la edición de 16 de febrero de 2002, según autorizada por la Certificación Núm. 90 (2001-2002).

El Artículo 45 *Evaluación del Personal Docente*, la sección 45.3 *Criterios de Evaluación*, sección 45.3.4 *Mejoramiento profesional*.

El Artículo 63 *Deberes y Atribuciones del Personal*, en la sección 63.1.7 *Información al día en su disciplina*. Mantenerse al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época.

Nota: Aunque el Reglamento no es específico, en comunicación del 6 de diciembre de 2019 de la Vicepresidencia de Asuntos Académicos e Investigación recomienda

que cada docente cumpla con un mínimo de 10 horas de mejoramiento profesional por año académico independientemente de su estatus (contrato, probatorio, permanente) y rango. (Véase Apéndice D: Horas Mínimas Requeridas para el Desarrollo Profesional Docente)

El Artículo 63 *Deberes y Atribuciones del Personal*, en la sección 63.1.8 *Participación en programas de mejoramiento profesional*. Participar en programas de adiestramiento y mejoramiento profesional que se ofrezcan en su departamento y facultad.

B. Las Certificaciones del Senado Académico y Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla

- La Certificación 15 (2003-04) del Senado Académico de UPRAg, establece que los nuevos miembros del profesorado a contratar deben tener un doctorado en su área de especialidad o hacer un compromiso para iniciar estudios de doctorado en un plazo no mayor de dos años.
- La Certificación 70 (2003-04) de la Junta Administrativa de UPRAg, basada en la Certificación 15 (2003-04) del Senado Académico de la UPRAg, exige que los estudios de doctorado deben ser completados en un tiempo de dos años y la institución universitaria seleccionada para realizar los estudios doctorales será determinada entre el profesor y el Decano de Asuntos Académicos.
- La Certificación 44 (2005-06) de la Junta Administrativa de UPRAg enmienda los procedimientos de solicitud y tramitación de ayuda de asistencia económica y de licencias de estudio a los miembros de la Facultad y modifica el informe de

progreso académico de estudios de postgrado el cual debe ser entregado por el personal que disfruta de esta ayuda o licencia.

- La Certificación 19 (2016-17) de la Junta Administrativa de UPRAg que enmienda el documento *Orientación al Personal de Nuevo Ingreso de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla*.

### **Alineamiento a los Documentos de Planificación de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla**

Los siguientes documentos se utilizaron para vincular y desarrollar el Plan.

- Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico 2017-2022
- Plan de Trabajo del presidente Jorge Haddock
- Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla 2019-2024
- Plan de Trabajo del Decanato de Asuntos Académicos (2021-2022)

En la Tabla 2 se muestra una relación entre los planes que dan dirección estratégica de la institución.

Tabla 2. Alineamiento con los Documentos de Planificación

Plan Estratégico de la UPR 2017-2022	Plan de Trabajo del presidente Jorge Haddock	Plan Estratégico UPR Aguadilla Metas y Objetivos 2019-2024	Plan de Trabajo del Decanato de Asuntos Académicos 2021-22	Actividades
<p>Investigación y Creación</p> <p>Meta 2: Aumentar la búsqueda y obtención de fondos externos para la investigación y la creación.</p>	<p>Plan para Fortalecer la Investigación e Innovación</p> <p>Objetivo 6: Enfatizar y sostener una cultura de investigación e innovación que permee todos los niveles de la gerencia universitaria y en los pormenores de la vida académica para motivar a los docentes y estudiantes a realizar investigación.</p>	<p>3.1 Incrementar la participación de profesores y estudiantes en actividades de investigación y creación en todas las disciplinas académicas.</p>	<p>Objetivo 4: Ofrecer a la facultad la oportunidad de mejoramiento profesional que responda a sus necesidades.</p> <p>Objetivo 7: Aumentar interés en la investigación y promover la participación de la facultad.</p>	<p>Talleres y actividades de mejoramiento profesional ofrecidos por la institución y organizaciones profesionales.</p> <p>Estudio de necesidades para determinar áreas de investigación y profesores interesados en las mismas.</p>
<p>Ambiente Educativo</p> <p>Objetivo 1.f: Expandir las redes de apoyo académico y tecnológico para los docentes y el personal de servicios para que incidan directamente en el éxito estudiantil, incluyendo</p>	<p>Plan de Trabajo de Asuntos Académicos</p> <p>Objetivo 4: Para lograr la implementación de la tecnología en los programas académicos debemos estudiar y desarrollar nuevas</p>	<p>7.1 Fortalecerlos planes de capacitación para la facultad para que los mismos estén enfocados en fortalecer y desarrollar las destrezas de avalúo, integración de la tecnología, estilos de vida saludable, pensamiento</p>	<p>Objetivo 1: Capacitar y adiestrar a la facultad en diferentes áreas, haciendo énfasis en la integración de las tecnologías en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>a. Desarrollar un calendario de actividades enfocadas en fortalecer y desarrollar las destrezas de avalúo, estilos de vida saludable, con énfasis en la integración de la tecnología al proceso de enseñanza. b. Auscultar</p>

<b>Plan Estratégico de la UPR 2017-2022</b>	<b>Plan de Trabajo del presidente Jorge Haddock</b>	<b>Plan Estratégico UPR Aguadilla Metas y Objetivos 2019-2024</b>	<b>Plan de Trabajo del Decanato de Asuntos Académicos 2021-22</b>	<b>Actividades</b>
<p>mecanismos para los niveles subgraduado, graduado y de estudios profesionales conforme al diseño universal de los procesos administrativos y de enseñanza y aprendizaje, para apoyar los estudiantes en su desarrollo integral y profesional.</p>	<p>oportunidades académicas y modelos administrativos basadas en el aprendizaje permanente en la era digital. Fomentar la integración de tecnologías y herramientas de vanguardia, así como el desarrollo y estudio de modalidades metodológicas de enseñanza que promuevan el aprendizaje significativo y duradero</p>	<p>ético y nuevos conocimientos en su área de especialidad de modo que puedan aportar en la reestructuración de los currículos y atemperarlos a la realidad del mercado laboral.</p>	<p>Objetivo 2: Propiciar experiencias de desarrollo profesional en la actualización de contenido en las áreas de especialidad.</p> <p>Objetivo 3: Mantener evidencia del cumplimiento del desarrollo profesional según el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (63.1.7)</p> <p>Objetivo 4: Establecer contactos y/o alianzas con universidades extranjeras para el intercambio de actividades de mejoramiento para el profesorado.</p>	<p>las necesidades de capacitación de la facultad.</p> <p>Proveer espacios y medios para que los profesores puedan actualizar contenido en sus áreas de especialidad.</p> <p>Desarrollar un sistema para que los profesores puedan demostrar sus horas de capacitación y los eventos a los cuales asistió.</p> <p>Auscultar la disponibilidad de las universidades extranjeras para el intercambio de actividades de mejoramiento</p>

Plan Estratégico de la UPR 2017-2022	Plan de Trabajo del presidente Jorge Haddock	Plan Estratégico UPR Aguadilla Metas y Objetivos 2019-2024	Plan de Trabajo del Decanato de Asuntos Académicos 2021-22	Actividades
<p>Cultura Tecnológica</p> <p>Objetivo 2.b: Desarrollar programas de capacitación y mejoramiento profesional al personal docente, y no docente y estudiantes, para apoyar la implantación efectiva de los ofrecimientos a distancia.</p>	<p>Plan de educación a distancia</p> <p>Objetivo: Recomendar una estructura de apoyo para la generación de cursos en línea y sus respectivos objetos virtuales.</p>	<p>7.4 Capacitar y certificar a la facultad en Educación a Distancia para que éstos puedan desarrollar cursos y programas académicos en esta modalidad.</p>	<p>Meta 7.1 Objetivo 9. Adiestrar a la facultad en el desarrollo de las destrezas básicas en informática.</p> <p>Meta 7.4 Objetivo 6. Capacitar a la facultad en la Certificación de Nuevas Tecnologías en sus cursos utilizando UPRAg Virtual (Moodle).</p> <p>Objetivo 7: Actualizar manuales atemperados a los cambios en la nueva versión de Moodle y políticas establecidas en Moodle.</p>	<p>a. Ofrecer adiestramientos y talleres a la facultad con el fin de que puedan hacer uso efectivo de la tecnología de informática en sus quehaceres académicos.</p> <p>b. Programar talleres y capacitaciones individuales en el uso y manejo de Moodle.</p> <p>Programar talleres y capacitaciones individuales en el uso y manejo de Moodle.</p> <p>Identificar nuevos cambios en la versión de Moodle para actualizar los manuales.</p>

Considerando estos aspectos, se establecen como metas las siguientes:

Meta 1: Promover el desarrollo de la facultad dirigido hacia una cultura académica de excelencia.

Meta 2: Proveer capacitación y mejoramiento continuo de personal docente en ética y valores, estilos de vida saludable, metodología pedagógica, avalúo, tecnología aplicada al proceso de la enseñanza y aprendizaje y gestión administrativa.

Meta 3: Propiciar experiencias de desarrollo profesional en la actualización de contenido.

Meta 4: Fortalecer la investigación y la gestión para la captación de fondos externos.

## **Etapa 2. Diseñar el Plan de Desarrollo Profesional**

Una vez detectadas las necesidades y definidas las metas del plan de desarrollo profesional, se deben seleccionar los contenidos o estrategias de desarrollo profesional a considerar y la programación de actividades. El plan de desarrollo profesional debe incluir las características que debe tener un educador para que conduzca a los estudiantes al éxito y estar alineado con los planes estratégicos de la UPR y UPRAg tomando en consideración las normativas y los estatutos de la UPR.

### **Competencias de los docentes**

Los profesores, además de tener los conocimientos y habilidades propias de su área de conocimiento, deben mostrar habilidades y actitudes que ayuden a los estudiantes a aprender mejor y a desarrollar el perfil esperado. Son numerosas las listas de competencias del profesor universitario que encontramos en los diversos modelos.

Delors (1994) presenta las consideraciones de la UNESCO para la educación en el siglo XXI, reconocido como los cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a ser y aprender a vivir juntos. En ese mismo orden, está el modelo estructurado de competencias del profesorado universitario presentado por Saravia (2011). Éste fue desarrollado luego de un estudio empírico entre docentes y resume las competencias en cuatro categorías: científica, práctica, personal y social. La siguiente tabla muestra una comparación de ambos modelos y presenta el modelo adaptado para los docentes de UPR-Aguadilla.

**Tabla 3. Modelos de Competencias del Profesorado Universitario**

<b>Delors, 1994</b>	<b>Saravia, 2011</b>	<b>UPR-Aguadilla, 2013</b>
Aprender a conocer	Competencia científica	Competencia de contenido y filosofía (saber)
Aprender a hacer	Competencia práctica	Competencia práctica (saber hacer)
Aprender a ser	Competencia personal	Competencia personal (saber ser)
Aprender a vivir juntos	Competencia social	Competencia social (saber estar)

Estas competencias incluyen las características deseables en un educador: conocimientos (competencia de contenido y filosofía), destrezas (competencia), valores que lo enriquecen (competencia personal) y las actitudes que asume (competencia social). Al poseer estas competencias el profesor de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla podrá desarrollar una función docente de calidad. La siguiente tabla muestra las

dimensiones de las competencias y su relación con las áreas de formación para un docente de calidad.

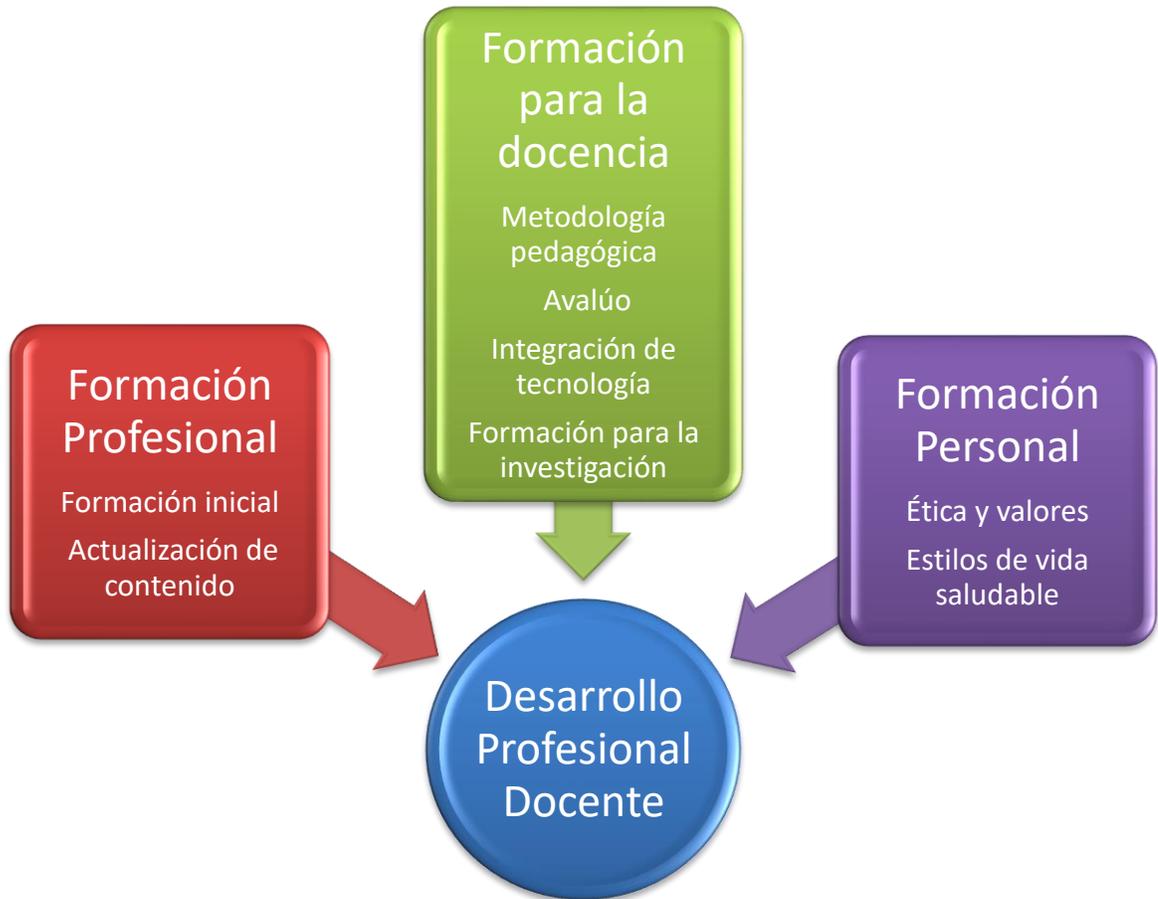
**Tabla 4. Competencias en diferentes dimensiones en las áreas de formación y capacitación del docente**

Competencias/ áreas	Contenido/ filosofía	Práctica	Personal	Social
<b>Ética y valores</b>	Guiar el comportamiento correcto de las personas	Integridad en lo que hacemos y no hacemos	Desempeño profesional ético, vivir los valores como base para la sana convivencia	Desarrollo de habilidades sociales y la práctica de valores
<b>Estilos de vida saludable</b>	Comportamientos o actitudes para mantener cuerpo y mente de una manera adecuada	Amor propio y respeto por los demás	Compromiso individual que se tenga para mejorar la calidad de vida y alcanzar el desarrollo humano	Los estilos de vida saludables mejoran la convivencia y las relaciones con el entorno
<b>Actualización de contenido</b>	El saber del área del conocimiento actualizada reciente	Renovación continua  en el desempeño profesional	Tomar conocimiento de la necesidad de estar al día en su área de especialidad	Responder a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento
<b>Metodología pedagógica</b>	Crear las condiciones adecuadas para que se produzca el aprendizaje de manera significativa	Diseña y aplica metodologías de enseñanza diversas e innovadoras	Dominio de contenidos pedagógicos para la gestión del aprendizaje	Forjar para el aprendizaje para toda la vida
<b>Avalúo</b>	Proceso sistemático y continuo para determinar nivel de efectividad del proceso enseñanza aprendizaje	Adaptar o desarrollar instrumentos para recoger datos pertinentes  Evidenciar el aprendizaje	Reconocer la importancia del avalúo en el proceso enseñanza-aprendizaje	Progreso en el aprovechamiento académico del estudiante
<b>Tecnología aplicada a la enseñanza-aprendizaje</b>	Medios y herramientas necesarias para presentar contenidos de forma dinámica y eficaz	Conoce, usa y maneja la tecnología	Contar con las habilidades y dominio de las tecnologías de información	Enfrenta, responde a las exigencias y necesidades de la sociedad

Competencias/ áreas	Contenido/ filosofía	Práctica	Personal	Social
<b>Formación para investigación</b>	La investigación como motor del conocimiento	Fomentar la investigación y desarrollar sus investigaciones y la de los estudiantes	Comprender la importancia, los procesos de creación de nuevos conocimientos	Liderazgo para desarrollar investigación en los estudiantes y generar las propias
<b>Gestión administrativa</b>	Esfuerzos coordinados y dirigidos a contribuir en una gerencia ágil y efectiva	Contribuir a los planes de desarrollo institucional efectiva y eficazmente	Compromiso con los retos de la universidad	Contribuir en la mejora de la educación y crear espacios de servicios para la acción comunitaria

### Modelo de Capacitación Docente

A base de las competencias que se deben desarrollar, podemos representar el modelo de capacitación del docente de la UPRAg como se muestra en la Figura 2. El mismo está constituido por un componente de formación profesional, uno de formación para la docencia y uno de formación personal. La formación profesional incluye la formación académica inicial y la actualización de contenido. La formación para la docencia tiene como propósito mejorar el desempeño de los docentes como condición necesaria para el mejoramiento de los procesos educativos y particularmente para el logro de aprendizajes significativos, por lo que incluye, entre otras áreas, metodología pedagógica, medición de aprendizaje y desarrollo de competencias (avalúo), integración de la tecnología al proceso de enseñanza-aprendizaje y la formación para la investigación. La capacitación del docente debe incluir también la formación personal, ya que el desarrollo personal del individuo incide positivamente en mayor o menor grado en su desempeño. Con la implantación de este modelo se pretende ampliar el grado de conocimiento del docente y mejorar el nivel de enseñanza, factores que inciden directamente en el éxito estudiantil.



**Figura 2. Modelo de Capacitación del Docente de UPRAg**

### **Competencias por desarrollar**

Las competencias por desarrollar deben ser las guías en el proceso de planificación de los talleres y seminarios de cada año académico. Las competencias que serán atendidas en el Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad están definidas en la siguiente tabla.

Tabla 5. Definición y métricas de las competencias

Competencia	Definición y alcance	Métricas
<b>Ética y Valores</b>	<p>El docente debe tener conocimiento del valor del trabajo, la realización de trabajo con otros, el manejo de los recursos físicos y fiscales. Conocer las leyes, reglamentos y normas que se aplican en la Institución y los principios de honestidad e integridad que rigen el comportamiento del docente. Así mismo, cumplir rigurosamente, y de forma ética, con sus obligaciones de la tarea docente y su dedicación universitaria.</p> <p>Ética en el ejercicio de la docencia y la investigación.</p> <p>Formación en valores que puedan enfrentar las diversas situaciones y dilemas éticos que se les presentan de manera normal y equilibrada y puedan alcanzar un fiel cumplimiento a las normas profesionales e institucionales a los fines que se observe la ética en el ejercicio de la docencia y la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia a actividades de temas alusivos</li> </ul>
<b>Estilos de vida saludable</b>	<p>Mantener una vida saludable es de gran importancia, ya que ayuda a estar bien en todos los aspectos de la vida, no solo físico, sino también en el área mental, emocional, social. La formación en estilos de vida saludable aumentará la calidad de vida y la energía de los docentes y mejorará la convivencia y las relaciones con el entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia a actividades de temas alusivos</li> </ul>
<b>Actualización de contenido</b>	<p>El docente conforme al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (63.1.7) debe mantenerse al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época y los retos que impone la sociedad del conocimiento hacen que el docente como facilitador del conocimiento debe estar actualizado en el contenido de la materia que se enseña.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de actividades desarrolladas en los departamentos académicos</li> <li>• Lista de asistencia de actividades que participen los docentes</li> </ul>

Competencia	Definición y alcance	Métricas
<b>Metodología pedagógica</b>	El docente debe conocer las herramientas didácticas pedagógicas para ejercer docencia de calidad. Los temas de planificación educativa, evaluación educativa, teoría y práctica en el proceso de enseñanza aprendizaje son importantes que el docente debe dominar y practicar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prontuarios actualizados con una metodología de enseñanza de avanzada</li> <li>• Rúbrica de evaluación del docente</li> <li>• Lista de asistencia de participación en actividades de mejoramiento profesional</li> </ul>
<b>Avalúo</b>	Procedimiento sistemático y comprensivo mediante el cual se recopila información a través de diferentes técnicas y medios para determinar el nivel. (Vera, 2005). El docente debe conocer las diferentes técnicas de avalúo y dirigir sus esfuerzos a que los estudiantes mejoren sus ejecutorias y desempeño. Además, debe comprender el proceso de recopilar; organizar, interpretar y evaluar la información generada por las actividades de enseñanza y aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de actividades desarrolladas en los departamentos académicos</li> <li>• Lista de asistencia de actividades que participen los docentes</li> <li>• Lista de los proyectos de Avalúo Departamentales y sus resultados</li> </ul>
<b>Tecnología aplicada al proceso enseñanza y aprendizaje</b>	El docente debe tener destrezas y conocimientos para que aplique las competencias necesarias en el uso de las tecnologías de información en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia de participación de los docentes en actividad de mejoramiento profesional</li> </ul>
<b>Formación para la investigación</b>	El docente debe conocer las metodologías, normas y políticas que regulan los diferentes tipos de investigación. El objetivo es desarrollar, de forma continua, la realización de trabajos de investigación y divulgación científica. La investigación debe proveer para proporcionar, apoyar y enriquecer las actividades docentes de investigación (facultad y estudiantes). Formar ciudadanos responsables y comprometidos éticamente con la investigación en la cual el estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de investigaciones realizadas por docentes y estudiantes</li> <li>• Lista de asistencia a actividades dirigidos a la investigación</li> </ul>

Competencia	Definición y alcance	Métricas
	aprenda a investigar y el docente haga investigación.	
<b>Gestión administrativa</b>	<p>El docente debe conocer sobre los aspectos administrativos para lograr la mayor eficiencia en el quehacer institucional a los fines de maximizar el rendimiento en los asuntos fiscales, recursos humanos y físicos. La gestión administrativa es la que permite y hace posible que la institución eleve al nivel de excelencia mediante el dominio, conocimiento y las destrezas en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativas y Reglamentos Institucionales</li> <li>• Desarrollo de planes estratégicos y redacción de informes</li> <li>• Presupuesto (responsabilidad fiscal)</li> <li>• Rendir cuentas (accountability)</li> <li>• Liderazgo hacia los logros departamentales e institucionales</li> <li>• Formación para la transformación</li> <li>• Trabajo en equipo y esfuerzo cooperativo</li> <li>• Alineación con los planes de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de asistencia de participación en actividades de mejoramiento profesional</li> <li>• Informes de cumplimiento, agencias acreditadoras relacionadas con la gobernanza</li> <li>• Calidad de informes sometidos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuales</li> <li>• Planes de acción</li> </ul> </li> </ul>

**Etapa 3. Implementar el Plan**

Una vez definidos los contenidos, se distribuyen las actividades que se llevarán a cabo a lo largo del ciclo. La Tabla 6 contiene las competencias que serán atendidas cada semestre durante los cinco años académicos del ciclo (2019-2024)<sup>1</sup>.

Tabla 6. Actividades Académicas

Competencias	Primer Año <sup>2</sup>		Segundo Año <sup>2</sup>		Tercer Año <sup>2</sup>		Cuarto Año <sup>2</sup>		Quinto Año <sup>2</sup>	
	I Semestre	II <sup>5</sup> Semestre	I Semestre	II Semestre	I Semestre	II Semestre	I Semestre	II Semestre	I Semestre	II Semestre
Ética y valores <sup>3</sup>	X	<b>COVID-19 LOCKDOWN</b>				X			X	
Estilos de vida saludable			X	X	X		X			X
Actualización de contenido <sup>4</sup>			X	X	X	X	X	X	X	X
Metodología pedagógica	X		X		X			X		X
Avalúo						X		X		
Tecnología aplicada al proceso enseñanza-aprendizaje			X	X	X		X	X	X	X
Formación para la investigación				X			X		X	
Gestión administrativa						X		X		
Otros										

<sup>1</sup> Sujeto a cambio según la evaluación y las necesidades específicas que puedan surgir durante el año académico, tanto individuales como de la Institución.

<sup>2</sup> Se consideran los días asignados para el Desarrollo de Facultad una (1) actividad por semestre, dos (2) actividades en el año académico.

<sup>3</sup> Como empleados públicos, los docentes tienen la responsabilidad de cumplir con la Ley de Ética Gubernamental (10 horas de capacitación al año) y con la Ley 238, Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos (3 horas de capacitación al año) por lo que la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, el Comité de Ética Institucional y el Comité Institucional de la Ley 238 proveen adiestramientos en temas relacionados a ética y valores.

<sup>4</sup> Los docentes tienen que cumplir con un mínimo de 10 horas al año en actualización de contenido, según el Reglamento General de la UPR. Las actividades de actualización en contenido contempladas en este plan serán atendidas por los Comités de Actividades Académicas Departamentales

<sup>5</sup>Debido a la situación de la Pandemia por el Covid-19 y el *lockdown*, el Desarrollo de Facultad fue cancelado.

### **Plan Operacional para el Desarrollo Profesional de la Facultad**

Para operacionalizar el Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad se han establecido objetivos para cada una de las metas definidas, actividades para conseguir esos objetivos, responsables de esas actividades y los indicadores del logro de los objetivos. La Tabla 7 presenta los detalles de cómo se desarrollará el plan.

**Tabla 7: Plan Operacional para el Desarrollo Profesional de la Facultad****Meta 1: Promover el desarrollo de la facultad dirigido hacia una cultura académica de excelencia**

Objetivo	Actividad	Responsable	Fecha	Recursos Necesarios	Indicador de logro
<b>Revisar el Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg</b>	<p>Alinear con el Plan Estratégico de UPRAg, el Plan de trabajo del Presidente y el Plan Estratégico de UPR</p> <p>Actualizar el perfil de la población docente</p> <p>Nombrar un Comité de Desarrollo de Facultad a cargo de articular y ejecutar las actividades y procesos relacionados con la capacitación del personal docente.</p>	Decanato de Asuntos Académicos	Primer Semestre 2020-21	<p>Personal docente representativo de los respectivos departamentos Académicos</p> <p>OPEI</p>	Designación de miembros del Comité
<b>Identificar las necesidades de desarrollo profesional de la facultad</b>	Solicitar a los docentes que completen una autoevaluación de sus intereses y necesidades	Comité de Desarrollo de los Departamentos (Profesores Enlace)	<p>Cada semestre</p> <p>Segundo Semestre 2022-23</p>	<p>OPEI</p> <p>Comité de Desarrollo Profesional</p>	Informe sobre resultados del cuestionario administrado

	Revisar y administrar un cuestionario a la facultad sobre sus intereses de desarrollo profesional.				
<b>Coordinar actividades de orientación y formación relacionadas con: Políticas y Procesos universitarios, leyes, reglamentos del personal de nuevo ingreso y normativas institucionales.</b>	Orientación a nuevos miembros de la facultad sobre procedimientos, certificaciones, reglamentos, normativas institucionales, etc.	Decanato de Asuntos Académicos	Cada semestre	Personal de Decanato de Asuntos Académicos	Invitaciones Lista de Asistencia Certificados de participación Documentos para entregar ( <i>Guía de Orientación a Facultad del Nuevo Ingreso</i> )
<b>Evaluar el desarrollo profesional de la facultad</b>	Determinar el impacto del Plan: -aprendizaje -aplicación -resultados  Hacer recomendaciones	Decanato de Asuntos Académicos  Comité de Desarrollo Profesional	Último año del ciclo	Comité Desarrollo Profesional OPEI  Directores de departamentos	Evaluaciones docentes (estudiantiles y de pares) Métricas de desempeño académico <i>Rankings</i> Mejoras al Plan

**Meta 2: Proveer capacitación y mejoramiento continuo de personal docente en ética y valores, estilos de vida saludable, metodología pedagógica, avalúo, tecnología aplicada al proceso de la enseñanza y aprendizaje y gestión administrativa.**

Objetivo	Actividad	Responsable	Fecha	Recursos Necesarios	Indicador de logro
<b>Capacitar y adiestrar a la facultad en las áreas establecidas en el Plan</b>	Identificar temas y recursos adecuados a las necesidades  Coordinar talleres o conferencias	Decanato de Asuntos Académicos  Comité de Facultad de los Deptos. (Profesores Enlace)	Cada semestre	Docente por área de especialidad	Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad, Temas, Calendario, Recursos, Promoción, Asistencia, y Certificación de Participación.
<b>Evaluar y mejorar el Plan</b>	Evaluar el diseño del plan  Evaluar la puesta en práctica del plan  Evaluar del nivel de satisfacción generado por el plan	Decanato de Asuntos Académicos  Comité de Desarrollo de Facultad	Primer año del ciclo  Primer año del ciclo  Cada semestre	DAA  Comité de Desarrollo de Facultad	Plan revisado  Evaluaciones de los participantes

**Meta 3: *Propiciar experiencias de desarrollo profesional en la actualización de contenido***

Objetivo	Actividad	Responsable	Fecha	Recursos Necesarios	Indicador de logro
<b>Apoyar las iniciativas de los Comités de Actividades Académicas Departamentales dirigidas a satisfacer necesidades específicas del Departamento</b>	<p>Proveer espacios para actividades académicas de actualización de contenido</p> <p>Asignar presupuesto destinado a actividades de actualización de contenido.</p>	<p>DAA</p> <p>Comité de Actividades Académicas Departamentales</p>	Todo el año	Docente por área de especialidad	<p>Plan de seminarios, talleres, conferencias y otros (Temas, Calendarios, Recursos, Promoción, Evaluación)</p> <p>Talleres tomados</p>
<b>Fomentar en el personal que completen sus grados doctorales o que continúen sus estudios superiores</b>	Actividades que desarrollen interés para realizar estudios doctorales.	<p>DAA</p> <p>Comité de Actividades Académicas Departamentales</p>	Anual	Coordinador del Comité de Actividades Académicas Departamentales	<p>Plan de trabajo</p> <p>Lista de actividades</p> <p>Lista de asistencia</p> <p>Certificados otorgados</p>

**Meta 4: *Fortalecer la investigación y la gestión para la captación de fondos externos***

Objetivo	Actividad	Responsable	Fecha	Recursos Necesarios	Indicador de logro
<b>Proveer formación para la investigación</b>	Capacitación para desarrollo de destrezas de investigación.  Mentoría  Otras actividades particulares para los investigadores en desarrollo.	DAA  Comité de Actividades Académicas Departamentales	Anual	Docentes investigadores	Aumento en el número de investigadores activos Aumento en el número de publicaciones en revistas arbitradas
<b>Mejorar las estrategias para la captación de fondos externos</b>	Capacitar a los docentes en la búsqueda y administración de fondos y recursos externos.  Divulgar las oportunidades de fondos externos	DAA  Comité de Actividades Académicas Departamentales	Anual		Aumento en el número de propuestas sometidas Aumento en el número de propuestas aprobadas

## **Responsabilidad en el Descargue de la Implantación del Plan**

En el descargue de la responsabilidad se han establecido dos niveles; el institucional y el departamental. El nivel institucional responderá al Decanato de Asuntos Académicos representado por el Comité de Desarrollo Profesional y el nivel departamental responderá a los directores de los departamentos representados por los Comités Actividades Académicas Departamentales. Estos Comités tendrán a su cargo un rol significativo en el logro de las metas y objetivos trazados en la implantación del Plan.

### **Nivel Institucional - Comité de Desarrollo Profesional**

El Comité de Desarrollo Profesional tiene a su cargo la implantación del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad. El mismo está adscrito al Decanato de Asuntos Académicos y el(la) Decano(a) Asociado(a) coordinará los esfuerzos de este comité. El Decano designará sus miembros durante cinco (5) años, periodo de duración de implantación del Plan. El Comité estará constituido por los miembros de la facultad representantes de los departamentos y representación de DivED. Este comité debe:

- Desarrollar el Plan
- Implantar el Plan
- Identificar recursos para la presentación de talleres o seminarios
- Administración y análisis de los cuestionarios administrados en las actividades realizadas
- Presentar informe de los resultados por cada actividad que se realice
- Redactar informe anual con conclusiones y recomendaciones

### **Nivel Departamental - Comité de Actividades Académicas Departamentales**

En cada departamento académico existe un comité constituido por el personal docente y sus funciones son las siguientes:

- Organizará actividades de mejoramiento profesional tales como: conferencias, seminarios, talleres, entre otros
- Determinará áreas de interés entre los profesores/as del Departamento
- Establecerá contacto con la/s persona/s que servirá(n) de recurso/s
- Coordinará el uso de las facilidades físicas y/o técnicas
- Promocionará la actividad que se habrá de efectuar
- Se asegurará proveer la capacitación necesaria al docente en el área de especialidad para que cumpla con las 10 horas requeridas
- Mantendrá informados a los miembros del Departamento sobre actividades de interés profesional auspiciadas por otras instituciones
- Someterá al director del departamento el Plan de Actividades a ser desarrolladas durante el año académico y éste a su vez lo remitirá al Decanato de Asuntos Académicos, además se proveerá a la Oficina de Planificación y Estudios Internacionales (OPEI) la información pertinente a las actividades de desarrollo profesional en que han participado los miembros de su departamento.
- Al final del año académico, someterá un informe final del trabajo realizado al director/a del departamento

### **Nivel Individual**

El Decanato de Asuntos Académicos proveerá un medio para el acopio de las evidencias de los docentes. Cada profesor será responsable de someter las evidencias de las horas de mejoramiento profesional, tanto en el área de actualización de contenido de su especialidad como toda actividad de formación docente. Los directores certificarán el cumplimiento de las horas mínimas de mejoramiento profesional al revisar el total de horas

de las evidencias recopiladas. La Oficina de Recursos Humanos proveerá a cada departamento académico un informe semestral.

### **Otorgación de Certificado de Participación**

El Decanato de Asuntos Académicos reconocerá la participación de los docentes a las diferentes actividades académicas desarrolladas por el Comité de Desarrollo Profesional mediante la otorgación de un certificado digital de participación. En el mismo se incluirán; recurso(s) que ofrecen la misma, fecha de la actividad, las horas contacto y la firma del (la) Decano(a) Académico y el Rector(a). Los directores de los departamentos reconocerán la asistencia del personal en actividades de desarrollo profesional mediante la otorgación de un certificado de participación. En el mismo se incluirán; recurso(s) que ofrecen la misma, fecha de la actividad, las horas contacto y la firma del director y coordinador del Comité.

### **Etapas 4. Evaluar y Mejorar el Plan**

La evaluación del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg está basada en el sistema de evaluación de los planes de formación docente desarrollada por Zabalza (2011). La misma está dividida en cuatro niveles: 1) evaluación del diseño del plan; 2) evaluación de la puesta en práctica del plan; 3) evaluación del nivel de satisfacción generado por el plan; 4) evaluación del nivel de impacto del plan. La siguiente figura muestra los niveles de evaluación.



**Figura 3. Evaluación del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg**

En el primer nivel se evaluarán el proceso de elaboración, los contenidos, las modalidades, el presupuesto, las responsabilidades, los tipos de reconocimiento que se ofrecen, entre otros aspectos relacionados a la naturaleza y justificación del programa formativo. En el nivel dos se toman en consideración aspectos relacionados a la puesta en práctica del Plan como la evolución del plan, las actividades realizadas, el perfil de los participantes de las actividades y los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo las actividades.

El nivel tres evalúa el grado en que se han alcanzado las expectativas de cada uno de los involucrados. Se mide la satisfacción de los coordinadores de las actividades, de los participantes de estas y se valoran los recursos que ofrecen los talleres, seminarios u otras actividades. Para ello se utilizan instrumentos de evaluación cuantitativa y cualitativa. En

el Apéndice C se incluye el instrumento que se utiliza para que los participantes evalúen cada actividad de formación.

El nivel cuatro mide el impacto de las actividades de desarrollo profesional:

- Aprendizaje: conocimientos y habilidades del docente
- Aplicación: en la calidad de la docencia
- Resultados: en el aprovechamiento académico de los estudiantes, en el nivel de competencias que obtienen los egresados y en la institución.

Para medir el impacto del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad se pueden usar los indicadores que se muestran en la siguiente tabla. Esos indicadores se ven influenciados por muchos factores, pero entre ellos se encuentra el desarrollo profesional docente. Según Durón y Oropeza (1999), el aprovechamiento académico de los estudiantes se ve influenciado por factores fisiológicos, psicológicos, sociológicos y pedagógicos. Los factores pedagógicos son los que se relacionan con la calidad de la enseñanza e incluyen, entre otros, los métodos y materiales didácticos utilizados, la motivación de los estudiantes y cuan preparados están los profesores para dar sus clases. Por lo tanto, se podrían usar medidas del aprovechamiento académico de los estudiantes para evaluar el impacto de las actividades de mejoramiento profesional en los docentes. A continuación, una tabla con los indicadores de impacto del Plan:

**Tabla 8. Indicadores del impacto del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad**

Impacto en:	Indicador
<b>Conocimientos y habilidades adquiridos por la facultad</b>	Prueba de control de conocimientos antes y después de la acción formativa Entrevistas

Impacto en:	Indicador
	Grupos focales
<b>Calidad de la docencia</b>	Evaluaciones estudiantiles Evaluaciones de pares
<b>Aprovechamiento académico de los estudiantes</b>	Aumento en los índices de graduación Menor cantidad de bajas Menor cantidad de estudiantes con cursos fracasados Menor cantidad de estudiantes en probatoria Menor cantidad de estudiantes suspendidos
<b>Nivel de competencias de los egresados</b>	Aumento en la cantidad de notas de A, B y C Mejores promedios de graduación Empleabilidad de los egresados Ingreso a escuelas graduadas
<b>Institución</b>	Aumento en cantidad de profesores con grado doctoral Aumento en propuestas sometidas Aumento en propuestas concedidas Aumento en cantidad de publicaciones Subida en los <i>rankings</i>

### Proceso de evaluación del Plan del Desarrollo Profesional para la facultad

En el primer año de cada ciclo se hará la evaluación del primer y el segundo nivel. De esta forma el Plan se alinearán con los documentos de planificación estratégica de la UPR vigentes y con el perfil de los participantes. Durante los cinco años del ciclo se hará la evaluación de nivel tres. Cada semestre, luego del desarrollo de las actividades se analizarán datos recopilados por medio de los cuestionarios administrados a la facultad a los fines de determinar si amerita cambios en los temas a presentar el año siguiente. Al terminarse el ciclo de cinco años se evaluarán los resultados para el diseño del plan y el impacto de este (nivel cuatro).

Mientras no se hagan enmiendas al Plan, el mismo permanecerá vigente. Al enmendarse, se incluirá como apéndice la evaluación del ciclo anterior.

## Referencias

- Delors, J. (1994). "*Los cuatro pilares de la educación*", en *La Educación encierra un tesoro*. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91-103.
- Durón, T. L. y Oropeza, T. R. (1999). *Actividades de estudio: análisis predictivo a partir de la interacción familiar y escolar de estudiantes de nivel superior*. Documento de trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Saravia, G., M.A. (2011). *Calidad del profesorado: un modelo de competencias académicas*. *Cuadernos de docencia universitaria* 20; 1-33
- Universidad de Puerto Rico, Junta de Síndicos (2002). *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* (Certificación núm. 90 2001-02). Recuperado de <http://uprag.edu/uploads/politicas/1reglamento.pdf>
- Universidad de Puerto Rico, Junta Administrativa, Comité de Planificación Estratégica (2012). *Plan Estratégico 2012-2017* (Certificación núm. 61 2012-13). Recuperado de <http://www.uprag.edu/uploads/opei/PlanEstrategico20122017version%20final.pdf>
- Vera, L. (2005). *Medición, "assessment" y evaluación del aprendizaje*. Hato Rey, P.R.: Publicaciones Puertorriqueñas
- Zabalza Beraza, M. A. (2011). *Evaluación de los planes de formación docente de las universidades*. *EDUCAR*, 47(1),181-197. [fecha de Consulta 9 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130836010>

## **Apéndices**

## **Apéndice A. Evaluación 2019**

La evaluación del Plan de Desarrollo Profesional para la Facultad de UPRAg está dividida en cuatro niveles: 1) evaluación del diseño del plan; 2) evaluación de la puesta en práctica del plan; 3) evaluación del nivel de satisfacción generado por el plan; 4) evaluación del nivel de impacto del plan.

#### 1. Evaluación del diseño del Plan

En el primer nivel se evaluaron los aspectos relacionados al proceso de elaboración, los contenidos, las modalidades, el presupuesto, las responsabilidades, los tipos de reconocimiento que se ofrecen, entre otros aspectos relacionados a la naturaleza y justificación del programa formativo. Esta etapa comienza con el análisis del **Cuestionario sobre la Facultad de UPR-Aguadilla**, administrado a los docentes durante el primer semestre del año académico 2017-2018, del cual se obtuvo información sobre cuán prioritario es el mejoramiento en las siguientes áreas: avalúo, actualización de contenido, tecnología aplicada al proceso de enseñanza y aprendizaje, metodología pedagógica, ética y valores, gestión académica y administrativa y formación para la investigación. Tanto el cuestionario como los resultados del mismo se encuentran en el Apéndice B.

La evaluación del primer nivel continuó con una alineación de las metas del Plan de Desarrollo Profesional de Facultad con el Plan Estratégico de la UPR 2017-2022, el Plan de Trabajo del Presidente y el Plan Estratégico de la UPRAg 2019-24. Una vez completado ese ejercicio se añadió una competencia por desarrollar: **Estilos de vida saludable**. Esta competencia se incorporó porque está incluida entre los temas de capacitación establecidos en el Plan Estratégico de UPRAg 2019-24, Meta 7.1.

#### 2. Evaluación de la puesta en práctica del plan

Durante el ciclo 2013-2019 se llevaron a cabo un total de 33 actividades de mejoramiento profesional coordinadas por el Decanato de Asuntos Académicos. Los temas de las mismas están desglosados en la siguiente tabla.

**Tabla A.1. Resumen de temas presentados 2013-2019**

Temas	Total	Por ciento
Avalúo	7	21%
Actualización de Contenido*	2	6%
Tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje	3	10%
Metodología pedagógica	4	12%
Ética y valores**	3	9%
Gestión académica y administrativa	4	12%
Formación para investigación	2	6%
Otros	8	24%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

\*Cada departamento ofrece más actividades relacionadas al área de especialidad

\*\*La Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Título IX. coordinan otras actividades para cumplir con la Ley 238, Ética, etc.

En la siguiente tabla se presentan los detalles de las actividades realizadas en el periodo del 2013-2019.

**Tabla A.2. Temas presentados durante los días desarrollo de facultad en el periodo del 2013-2019**

AÑO ACADÉMICO 2013-2014	
FECHA: 1 de octubre de 2013	
Actividades	Recursos
1. Iniciativas para la Conservación de Energía	Dra. Liza V. Jiménez Rodríguez Profa. Awilda Meléndez Navas
2. ANOVA usando <i>Minitab</i>	Prof. José N. Díaz Caraballo

3. Influencia de la retroalimentación y presencia social sobre la interacción en un curso de geometría dinámica en línea	Dr. Juan M. García García
4. El poder de los “eBooks” para la instrucción e investigación	Profa. Nuria Currás Blanco
<b>FECHA: 6 de marzo de 2014</b>	
5. Formación para la investigación, diferentes perspectivas: un propósito	Dra. Ana Nieves Rosas, Dr. Aníbal Valentín Acevedo, Dra. Luz Vega Rosado, Dra. Alicia Castillo
6. Aprendizaje activo y el ambiente para provocarlo: Técnicas y prácticas	Dra. Grisel Rivera Villafañe
7. El uso del pensamiento crítico en la Web para la investigación y otras actividades educativas	Dra. Sandra Vega Ramírez
<b>FECHA: 6 de marzo de 2014</b>	
8. Avalúo y Enseñanza: dos caras de la misma moneda	Dra. Rosalina Burgos
<b>AÑO ACADÉMICO 2014-2015</b>	
<b>FECHA: 30 de octubre de 2014</b>	
9. Elaboración de Propuestas: ¿Cómo nos beneficiamos todos?	Sr. Gerardo Javariz Cordero
10. Una Mirada al Arte	Prof. Alberto Martínez Profa. Cynthia Y. Rivera Prof. Héctor M. Román Pérez
11. Guías para desarrollar un negocio	Dra. Carmen M. Berríos
<b>FECHA: 3 de marzo de 2015</b>	
12. Avalúo de vanguardia en las instituciones de nivel superior	Dra. Lissette Hernández
13. Manejo de crisis y emergencias emocionales en el salón de clases	Dr. Gilberto Herrera Silva Dra. Gypsy E. Ríos Serrano
<b>AÑO ACADÉMICO 2015-2016</b>	
<b>FECHA: 27 de octubre de 2015</b>	
14. Acomodo Razonable a Estudiantes	Sra. Ivonne H. Morales López
15. Cómo proteger la Propiedad Intelectual	Lic. Mariluz Frontera Fernández
<b>FECHA: 9 de marzo de 2016</b>	
16. Conversatorio: <b>El Avalúo ante el <i>Periodic Report</i> de <i>MSCHE</i></b>	Moderadores: Dr. Jesús Lee Borges, Dra. Aida N. Méndez Márquez Panelistas: Dra. Beatriz Guerrero, Profa. Sara Paredes, Profa. Sharon Rivera, Profa. Melissa García, Profa. Ivelisse Vega
<b>AÑO ACADÉMICO 2016-2017</b>	
<b>FECHA: 6 de octubre de 2016</b>	
17. Conferencia Asistencia Tecnológica Apoyando a la Persona con Problemas Específicos de Aprendizaje (Ley 238 y Ética)	Sra. Amarylis García
<b>FECHA: 16 de marzo de 2017</b>	
<b>Cancelado Huelga Estudiantil DOREMI</b>	
<b>AÑO ACADÉMICO 2017-2018</b>	
<b>FECHA: 22 de septiembre de 2017</b>	
<b>Cancelado Huracán María</b>	

<b>FECHA: 14 de marzo de 2018</b>	
18. Pensamiento Crítico: Reflexiones desde y para el Avalúo	Dr. Heriberto Méndez Salas
19. “An Introduction to SBIR/STTR Programs”	Valentina Pirazzi, Juan Bauzá y el Lic. Salvatore Casale
20. Ética en la Productividad Gubernamental	Oficina Ética Gubernamental
<b>AÑO ACADÉMICO 2018-2019</b>	
<b>FECHA: 21 de septiembre de 2018</b>	
21. El ser humano ante cambios emergentes: Consideraciones desde la Psicología	Dr. Heriberto Méndez Salas, la Dra. Mirza J. González Nieves y la Dra. Yahaira Reyes Nieves
22. Título IX y sus implicaciones a la docencia	Lcda. Evelyn González Vargas
23. Mi mundo digital	Profa. Carolina Román
<b>FECHA: 14 de marzo de 2019</b>	
24. Desafíos y oportunidades del avalúo del aprendizaje estudiantil y la educación diferenciada en las instituciones de educación superior	Dra. Melinda González
25. Patentes y Marcas	Dr. Yahveh Comas Torres
26. Amenazas de Bomba	Policía de PR

El nivel de participación de los miembros de facultad en las actividades del ciclo se desglosa en la siguiente tabla.

**Tabla A.3. Participación en las actividades de desarrollo profesional del ciclo 2013-2019**

<b>Actividades</b>	<b>Asistencia</b>
1 de octubre de 2013 AM	73%
1 de octubre de 2013 PM	41%
6 de marzo de 2014 AM	67%
30 de octubre de 2014 AM	60%
30 de octubre de 2014 PM	51%
3 de marzo de 2015 AM	71%
27 de octubre de 2015 AM	73%
27 de octubre de 2015 PM	42%
9 de marzo de 2016 AM	55%
6 de octubre de 2016 AM	81%
14 de marzo de 2018 AM	63%
14 de marzo de 2018 PM	54%
21 de septiembre de 2018 AM	74%
21 de septiembre de 2018 PM	23%
14 de marzo de 2019 AM	41%
14 de marzo de 2019 PM	32%

Actividades	Asistencia
Promedio de asistencia en el ciclo	56.3%

La participación de la facultad en las actividades del ciclo fue de un 56.3% de la totalidad de profesores a tarea completa y a tarea parcial. Esta asistencia incluye los miembros de facultad que se excusaron. En las actividades realizadas durante las mañanas se alcanzó una participación del 66% de los miembros de facultad, mientras que en la tarde se observa una merma, solo participan el 41% de los profesores.

### 3. Evaluación del nivel de satisfacción generado por el plan

Este nivel de evaluación busca medir si la respuesta de los participantes es positiva y recibir la retroalimentación de cuan relevante y atractiva es la actividad de desarrollo. Este nivel se mide con cuestionarios para identificar lo que piensan y sienten los participantes al final de un evento de capacitación. En este cuestionario se incluyen preguntas acerca de cuanta utilidad tiene el tema para la labor académica o investigativa del docente y si la información ha contribuido a aumentar sus conocimientos. Las respuestas a este tipo de preguntas están en la categoría de **contenido**. Otras preguntas están relacionadas a las habilidades del expositor, si tiene dominio del tema, si mantuvo el interés de los participantes y si permitió la participación de los mismos. Estas se agrupan en la categoría **recurso**. La categoría **organización** incluye preguntas sobre el uso efectivo del tiempo y la experiencia general de la actividad.

El cuestionario ha evolucionado con el tiempo, pero las preguntas permanecen dentro de las categorías mencionadas. Las preguntas cerradas utilizan una escala de Likert de cuatro o cinco niveles (5 = Excelente, 4 = Muy bueno, 3 = Bueno, 2 = Regular, 1 = Deficiente o 4 = Excelente, 3 = Bueno, 2 = Regular, 1 = No aplica). Además, contiene dos preguntas abiertas finales dirigidas a conocer la aportación al mejoramiento profesional que proveyó la actividad y

a obtener sugerencias para mejorar las actividades, incluyendo temas de interés. Las encuestas fueron anónimas. El cuestionario utilizado se muestra en el Apéndice C. Un resumen de esas evaluaciones se muestra en la siguiente tabla.

Tabla A.4. Resumen de las evaluaciones las actividades de desarrollo profesional del ciclo 2013-2019 (cantidades en por ciento)

Actividades	Contenido					Recurso					Organización				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	82.4	14	3	0.2	0.4	87.2	12.2	0.6	0	0	82.5	16.3	1	0.2	0
2	76.3	16.3	6.5	1	0	92.6	7.4	0	0	0	90	9.2	0	0.8	0
3	85	15	0	0	0	96	4	0	0	0	89.5	10.8	0	0	0
4	77.5	12.5	6	4	0	73.4	13	9.4	2.4	9	80.7	11.2	5.5	1.3	1.3
5	60.8	21	9.8	3.3	5.3	67.2	22	6.6	3.4	0.8	67	23.3	7.5	1.7	0.5
6	56	29	8.8	3.2	3	64	24.2	8.8	2.4	0.6	86.2	11	2.8	0	0
7	93.6	1.4	1.4	2.2	1.4	86	12	1.4	0.6	0	73.2	17.6	6	3.2	0
9	73.3	14.8	6.8	2.3	3	70.8	19.8	5	2.2	0.8	87.8	7.4	4.4	0.4	0
10	82.8	12.3	1.3	2.5	1.3	83.2	11.8	1	3	1	95	1	4	0	0
11	69.3	12.5	10.5	3.8	4	82.4	12	3.2	0	2.4	91.4	7.2	1.4	0	0
12	53.5	22.5	12.8	8	1.8	67	19.4	11.6	1.2	0.8	66.8	23.4	7.8	1.4	0
13	78.8	7.3	2	2.8	1.8	85	9.2	2.4	4.3	0	85.2	10.2	1.4	3.3	0
14	61.3	17	10.5	3.3	3	56.2	22.8	14.6	3.6	1.8	71.6	19.4	5.2	0.6	1.2
15	75.8	16	2.5	0.8	0.4	75.2	17.2	2.8	1.2	0.8	80.8	15.2	1.6	0	0.4
17	85.8	9	2.3	0.3	0	88.2	8	0.8	0	0	83.6	8.4	2	0.4	0
18	67.5	16.5	7	3.8	1.8	72.2	17.6	4.8	1.2	0	75	13	7.2	1.2	0.4
19	62.5	18.8	12.5	3.8	0	69	21	5	3	2	70	22	6	2	0
21	79		14.5	5.5		79.8		13.6	4.2		95		4	0.5	
22	94		5	1		92.4		6.4	1.2		84.5		9	5.5	
23	74		13	9.5		69.8		18.4	9.5		85.5		7	5	
24	74.5		20.5	8.5		68.6		25.4	4.4		90		9.5	0.5	
25	81		10	3		81.4		13.6	9.5		83		9	1	
<b>Promedio</b>	<b>74.8</b>					<b>77.6</b>					<b>82.5</b>				
<b>Desviación Estándar</b>	<b>10.82</b>					<b>10.36</b>					<b>8.33</b>				

Luego de resumir las evaluaciones de las actividades de desarrollo de facultad en el ciclo 2013-19 podemos notar que un 74.8% de los participantes catalogaron su contenido como excelente, un 77.6% de los participantes estiman que los expositores fueron excelentes y un 82.5% de los participantes valoran la organización general de las actividades como excelente.

La escala y las preguntas del cuestionario fueron revisadas. Los cambios fueron los siguientes: en la categoría de **contenido**, se utilizaron dos (2) reactivos en vez de cuatro (4); a su vez, en la categoría **evaluación del recurso**, se incluyeron cuatro (4) reactivos, eliminando 1; en la última categoría **organización de la actividad**, solo se usaron dos (2) reactivos de cinco (5). La escala que se utilizó fue la siguiente: Excelente, 3 = Bueno, 2 = Regular, 1 = No aplica.

El cuestionario revisado en febrero de 2018 en su última parte incluía una sección para incluir comentarios, sugerencias y/o temas para futuras actividades. Esta parte fue revisada en septiembre de 2018 donde se incluyó dos preguntas abiertas. Las mismas fueron las siguientes: 1. ¿Cuál fue la mayor aportación de este desarrollo de facultad a su mejoramiento profesional? 2. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar esta actividad en un futuro?

#### 4. Evaluación del nivel de impacto del plan

La evaluación del impacto del Plan pretende conocer el grado en que se logró mejorar la calidad de la docencia y disponer de indicadores para mejorar el Plan para el próximo ciclo. El impacto de las actividades de desarrollo profesional se puede medir usando los niveles de aprendizaje logrados por el docente, analizando el grado de transferencia de ese aprendizaje a la actividad docente y examinando el aprovechamiento académico de los estudiantes. No se tomaron medidas para determinar si los conocimientos o habilidades del docente aumentaron gracias a las actividades de desarrollo profesional. Tampoco existen medidas de la transferencia de los conocimientos adquiridos a los procesos de enseñanza aprendizaje u otras tareas del

profesor. Esto evita poder conocer el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes.

La siguiente tabla muestra algunos indicadores del progreso académico de los estudiantes en el año antes de comenzar el ciclo y en el último año del ciclo. Estos indicadores se pueden usar como medidas indirectas del impacto del Plan sobre los docentes. Se pueden notar mejoras en el porcentaje de grados concedidos por matrícula total, en el porcentaje de bajas parciales, en el porcentaje de estudiantes que reciben notas de A, B y C y en el promedio de graduación. Los indicadores de estudiantes en probatoria y estudiantes suspendidos aumentaron.

**Tabla A.5. Comparación de Medidas de Aprovechamiento Estudiantil**

Indicadores	2012-13	2018-2019	Cambio
Grados concedidos/matrícula total	13.6%	18.8%	+5.2%
Bajas Parciales	10.1%	5.5%	+4.6
Estudiantes en probatoria	64	75	-11
Estudiantes suspendidos	96	214	-118
Notas A, B y C	77.6%	83.1%	+5.5%
Promedio de graduación	3.13	3.20	+0.07

**Apéndice B. Cuestionario para el estudio de necesidades y resultados del cuestionario administrado a la facultad en 2017-18**

**Comité de Desarrollo de Facultad**

Cuestionario dirigido a la Facultad de la UPR-Aguadilla

**Año Académico 2017-2018**

Este cuestionario tiene como propósito desarrollar un plan de capacitación innovador y variado para la facultad de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla. El plan que se elaboré estará alineado y vinculado al Plan Estratégico Institucional, Plan de Trabajo del Decanato de Asuntos Académicos y Plan Institucional del Avalúo del Aprendizaje Estudiantil. A través de este cuestionario se pretenden conocer las prioridades en las diferentes áreas de capacitación y el conocimiento en las diferentes áreas de capacitación.

Ennegrezca el círculo que representa el Departamento Académico al que está adscrito/a.

Administración de Empresas	Biblioteca	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales	Consejería y Servicios Psicológicos	Educación y Educación Física
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Español	Humanidades	Inglés	Matemáticas	Sistemas de Oficinas	Tecnología Electrónica y Física
<input type="radio"/>					

**Instrucciones**

- Lea cuidadosamente cada aspecto.
- Utilice bolígrafo negro o azul para completar el cuestionario.
- Sus contestaciones son confidenciales, por lo que el documento no requiere su nombre ni su firma.
- En el primer aspecto conteste el apartado que corresponda, ennegreciendo el círculo (●) en la columna que mejor identifique su nivel de conocimiento: **(5) Alta prioridad, (4) Bastante prioridad, (3) Algo de prioridad, (2) Poca prioridad ó (1) Ninguna prioridad.**
- En el segundo aspecto conteste el apartado que corresponda, ennegreciendo el círculo (●) en la columna que mejor identifique su nivel de conocimiento: **(5) Mucho, (4) Bastante, (3) Regular, (2) Poco ó (1) Nada.**

Prioridades en las diferentes áreas de capacitación	Alta prioridad (5)	Bastante prioridad (4)	Algo de prioridad (3)	Poca prioridad (2)	Ninguna prioridad (1)
1. Avalúo	■	■	■	■	■
2. Actualización de contenido	■	■	■	■	■
3. Tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje	■	■	■	■	■
4. Metodología pedagógica	■	■	■	■	■
5. Ética y valores	■	■	■	■	■
6. Gestión académica y administrativa	■	■	■	■	■
7. Formación para investigación	■	■	■	■	■

Conocimiento en las diferentes áreas de capacitación	Mucho (5)	Bastante (4)	Regular (3)	Poco (2)	Nada (1)
1. Avalúo	■	■	■	■	■
2. Actualización de contenido	■	■	■	■	■
3. Tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje	■	■	■	■	■
4. Metodología pedagógica	■	■	■	■	■
5. Ética y valores	■	■	■	■	■
6. Gestión académica y administrativa	■	■	■	■	■
7. Formación para investigación	■	■	■	■	■

### Comité de Desarrollo de Facultad 2017-18

Departamento Académico al que está adscrito/a			
Response	Frequency	Percent	Mean: 5.48
Administración de Empresas	21	17.95	
Biblioteca	5	4.27	
Ciencias Naturales	22	18.80	
Ciencias Sociales	9	7.69	
Consejería y Orientación	6	5.13	
Educación y Educación Física	6	5.13	
Español	8	6.84	
Humanidades	10	8.55	
Inglés	10	8.55	
Matemáticas	8	6.84	
Sistemas de Oficinas	8	6.84	
Tecnología Electrónica y Física	4	3.42	

Avalúo			
Response	Frequency	Percent	Mean: 3.76
Alta Prioridad	36	30.77	
Bastante Prioridad	38	32.48	
Algo de Prioridad	24	20.51	
Poca Prioridad	9	7.69	
Ninguna Prioridad	7	5.98	
No Response	3	2.56	

#### Actualización de contenido

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.90
Alta Prioridad	41	35.04	
Bastante Prioridad	42	35.90	
Algo de Prioridad	18	15.38	
Poca Prioridad	8	6.84	
Ninguna Prioridad	6	5.13	
No Response	2	1.71	

#### Tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje

Response	Frequency	Percent	Mean: 4.37
Alta Prioridad	65	55.56	
Bastante Prioridad	33	28.21	
Algo de Prioridad	13	11.11	
Poca Prioridad	2	1.71	
Ninguna Prioridad	2	1.71	
No Response	2	1.71	

**Metodología pedagógica**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.89
Alta Prioridad	29	24.79	
Bastante Prioridad	58	49.57	
Algo de Prioridad	16	13.68	
Poca Prioridad	5	4.27	
Ninguna Prioridad	5	4.27	
No Response	3	2.56	
Invalid	1	0.85	

**Ética y valores**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.89
Alta Prioridad	47	40.17	
Bastante Prioridad	28	23.93	
Algo de Prioridad	24	20.51	
Poca Prioridad	9	7.69	
Ninguna Prioridad	6	5.13	
No Response	3	2.56	

**Gestión académica y administrativa**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.69
Alta Prioridad	30	25.64	
Bastante Prioridad	41	35.04	
Algo de Prioridad	29	24.79	
Poca Prioridad	6	5.13	
Ninguna Prioridad	8	6.84	
No Response	3	2.56	

**Formación para investigación**

Response	Frequency	Percent	Mean: 4.14
Alta Prioridad	54	46.15	
Bastante Prioridad	29	24.79	
Algo de Prioridad	24	20.51	
Poca Prioridad	7	5.98	
Ninguna Prioridad	0	0.00	
No Response	3	2.56	

**Avalúo**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.80
Mucho	20	17.09	
Bastante	51	43.59	
Regular	30	25.64	
Poco	4	3.42	
Nada	1	0.85	
No Response	10	8.55	
Invalid	1	0.85	

**Actualización de contenido**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.88
Mucho	24	20.51	
Bastante	46	39.32	
Regular	33	28.21	
Poco	2	1.71	
Nada	0	0.00	
No Response	10	8.55	
Invalid	2	1.71	

**Tecnología aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.85
Mucho	23	19.66	
Bastante	50	42.74	
Regular	29	24.79	
Poco	5	4.27	
Nada	0	0.00	
No Response	10	8.55	

**Metodología pedagógica**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.78
Mucho	26	22.22	
Bastante	35	29.91	
Regular	41	35.04	
Poco	4	3.42	
Nada	0	0.00	
No Response	11	9.40	

**Ética y valores**

Response	Frequency	Percent	Mean: 4.29
Mucho	49	41.88	
Bastante	41	35.04	
Regular	16	13.68	
Poco	1	0.85	
Nada	0	0.00	
No Response	9	7.69	
Invalid	1	0.85	

**Gestión académica y administrativa**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.65
Mucho	20	17.09	
Bastante	36	30.77	
Regular	42	35.90	
Poco	6	5.13	
Nada	1	0.85	
No Response	12	10.26	

**Formación para investigación**

Response	Frequency	Percent	Mean: 3.95
Mucho	33	28.21	
Bastante	41	35.04	
Regular	26	22.22	
Poco	6	5.13	
Nada	0	0.00	
No Response	10	8.55	
Invalid	1	0.85	

**Apéndice C. Cuestionario de evaluación de actividades Día de Desarrollo  
de Facultad**

**Cuestionario de evaluación de actividades  
Día de Desarrollo de Facultad**

Taller: \_\_\_\_\_

Recurso: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Escoja la mejor respuesta utilizando la escala.

**Forma de marcar** ●

4-Excelente	3-Bueno	2-Regular	1-No aplica
-------------	---------	-----------	-------------

<b>CONTENIDO CONFERENCIA</b>	(4)	(3)	(2)	(1)
El material ofrecido es de utilidad para mi labor académica y/o de investigación.	○	○	○	○
Los temas discutidos fueron presentados en un lenguaje claro y sencillo.	○	○	○	○
<b>EVALUACIÓN DEL RECURSO</b>	(4)	(3)	(2)	(1)
Dominio del tema por parte del recurso	○	○	○	○
Materiales presentados y/o facilitados	○	○	○	○
La conferencia se presentó de manera interactiva por lo que se mantuvo el interés del grupo.	○	○	○	○
Oportunidad para aclarar dudas y preguntas	○	○	○	○
<b>ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	(4)	(3)	(2)	(1)
Acceso a las exposiciones	○	○	○	○
Experiencia general de la actividad	○	○	○	○

COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS

1. ¿Cuál fue la mayor aportación de este desarrollo de facultad para su mejoramiento profesional?
2. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar esta actividad en un futuro? ¿Qué otros temas le interesan se añadan al Día de Desarrollo de Facultad?

**Apéndice D. Horas Mínimas Requeridas para el Mejoramiento  
Profesional Docente**

DECANATO ASUNTOS  
ACADEMICOS

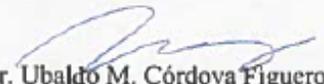
2019 DEC 10 AM 1:27

Universidad de  
Puerto Rico

Vicepresidencia  
en Asuntos Académicos  
e Investigación

6 de diciembre de 2019

**SEÑORES RECTORES Y DECANOS DE ASUNTOS ACADÉMICOS**

P/C:   
Dr. Ubaldo M. Córdova Figueroa  
Vicepresidente Ejecutivo



  
Jennifer Alicea Castillo, EdD

Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo

**HORAS MÍNIMAS REQUERIDAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL  
DOCENTE**

¡Reciban un cordial saludo! Desde sus comienzos, la Universidad de Puerto Rico ha fomentado que el sector docente se mantenga a la vanguardia en su desarrollo profesional. Es por eso que, en su Reglamento General, Sección 63.1.8, se establece como deber del personal docente el participar en programas de adiestramiento y mejoramiento profesional que se ofrezcan en su departamento y facultad. Luego de recopilar la información sometida por las unidades respecto a las horas requeridas de desarrollo profesional a los docentes, nos hemos percatado de varios asuntos preocupantes:

1. Hay unidades que no tienen normativa o certificación alguna que establezca las horas mínimas de desarrollo profesional que deben cumplir los miembros de facultad.
2. No hay uniformidad en las normativas o certificaciones existentes en las unidades. Existe distinción de horas para el personal docente según su estatus (contrato, probatorio, permanente).

Por tanto, es nuestra recomendación que cada docente cumpla con un mínimo de 10 horas de mejoramiento profesional por año académico independientemente de su estatus (contrato, probatorio, permanente) y rango. Es fundamental que cada unidad establezca la manera formal de evidenciar el cumplimiento de los profesores con el mínimo de horas requeridas. El Decanato de Asuntos Académicos deberá trabajar con sus directores de departamentos para establecer los mecanismos que aseguren el cumplimiento con la Sección 63.1.7 del Reglamento General: "Información al día en su disciplina - Mantenerse al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época."

JAC/aac

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan PR 00926-1117  
787 250-0000  
Fax 787 250-6120