



**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
EN HUMACAO**



**PLAN DE
AVALUACIÓN
INSTITUCIONAL
Año Académico 2020-2021**

La Universidad de Puerto Rico en Humacao está acreditada por la agencia regional Middle States Commission on Higher Education.

La Universidad de Puerto Rico en Humacao prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, impedimento físico o mental, origen o condición social ni por ideas políticas o religiosas o por condición de veteranos. * Patrono con Igualdad de Oportunidades.



Dra. Aida I. Rodríguez Roig
Rectora

Oficina de Evaluación Institucional (OAI)

Preparado por

Dra. Mildred Cuadrado Cuadrado
Directora OAI

Colaboradores

Dra. Aida I. Rodríguez Roig
Directora Interina OAI
2013-2014 (segundo semestre)

Dra. Viviana Cruz McDougall
Directora OAI
2014-2017

Sra. Elionexis Vázquez Carrillo
Directora OAI
2017-2019

Comités de Evaluación Institucionales

Revisión

Dra. María L. Candelaria González
Ayudante Especial Rectoría

Revisión y enmienda ordenada por

Junta Administrativa
Certificación Núm. 2013-2014-59
(Período: 2013-2014 al 2015-2016)

Aprobado por

Junta Administrativa
Certificación Núm. 2020-2021-077
(Año Académico 2020-2021)

Fecha

Mayo 2021



Tabla de contenido

Introducción	1
Justificación	2
Trasfondo histórico	3
Avalúo del aprendizaje	7
Avalúo de las competencias de educación general	7
Avalúo de servicios.....	9
Oficina de Evaluación Institucional	9
Valores	10
Misión	10
Visión.....	10
Metas.....	10
Objetivos	10
Logotipo	11
Organigrama	12
Comité de Evaluación Institucional.....	12
Comité de Evaluación de Servicios	13
Grupos de Asesores.....	13
Grupo de Asesores en Evaluación Institucional	13
Grupo de Asesores en Evaluación Dependencias Administrativas	13
Comité Integrador de Resultados de Evaluación y Planificación Institucional	14
Foro de Evaluación Institucional.....	14
Elaboración del Plan de Evaluación Institucional	15
Alineación	16
Descripción del proceso de evaluación.....	19
Operacionalización del plan.....	20
Evaluación del plan.....	20
Plan de Evaluación Institucional	21
Referencias.....	27
Certificaciones	29
Apéndices.....	30

INTRODUCCIÓN¹

El Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico (2017), presenta el Éxito Estudiantil como uno de los pilares emblemáticos. Este fue definido como la “Gestión del quehacer universitario centrado en el estudiante, que articula los servicios académicos y estudiantiles desde su transición de la escuela superior hasta su egreso de la universidad, con el fin de apoyar su progreso académico y contribuir a su formación personal y profesional, a la vez que se maximizan las tasas de retención, persistencia y graduación”. La Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH) está comprometida con el proceso de evaluación para el mejoramiento continuo de la institución. El eje central de la UPRH es el *éxito estudiantil* desde la perspectiva de un desarrollo integral del estudiante. Por consiguiente, el aprendizaje se valora como elemento principal, y todas las demás experiencias que una institución provee en conjunto con los servicios que pueden aportar a este desarrollo integral.

En la UPRH se define evaluación como: *Proceso continuo de reflexión acerca de la información recopilada que provee evidencia del éxito logrado en las actividades y programas educativos, con el propósito específico de mejorar la calidad del proceso aprendizaje y el producto del mismo: el estudiante.* El avalúo se conceptualiza como un proceso sistemático de recopilación, revisión y uso de la información de los programas educativos con el propósito de mejorar el aprendizaje estudiantil y su desarrollo (Marchese citado en Palomba y Banta, 1999). El proceso utiliza el tiempo, conocimiento, experiencia y los recursos disponibles para tomar decisiones informadas de cómo mejorar el aprendizaje estudiantil (Walvoord, 2004). Es una forma sistemática de obtener, analizar e interpretar la evidencia para determinar cuán bien los estudiantes aprenden y logran las expectativas (Suskie, 2009; Suskie, 2015). Es un proceso sistémico y sistemático de examinar el trabajo de los estudiantes contra los estándares y expectativas de cada institución. Es un diálogo reflexivo sobre el aprendizaje de los estudiantes a lo largo de la experiencia universitaria (Maki, 2010). Para que el proceso sea exitoso, debe ser colaborativo y participativo (Maki, 2010; Kuh, Kinzie, Schuh & Whitt, 2005).

La Middle States Commission on Higher Education (2015) establece que una institución de educación superior es una comunidad dedicada a los estudiantes, a la búsqueda y difusión del conocimiento, al estudio y clarificación de valores, y al avance de la sociedad a la que atiende. La agencia declara que la acreditación es una expresión de la confianza en la misión de una institución, sus metas, su funcionamiento y sus recursos. Una institución está acreditada cuando la comunidad educativa ha verificado que sus objetivos se logran a través de la autorregulación y la revisión de pares. En la medida en que cada institución acepta y cumple con sus responsabilidades inherentes al proceso de acreditación demuestra su compromiso por luchar y alcanzar la excelencia en sus esfuerzos.

Durante más de 50 años, la UPRH se ha destacado como la principal institución de educación superior del área este de la isla. Su compromiso con el estudiantado se demuestra a través de un modelo de enseñanza centrado en el Éxito Estudiantil, es decir, en el logro

¹ Plan de Evaluación Institucional 2011, Borrador redactado por la Dra. Aida I. Rodríguez Roig (2014).

de objetivos de aprendizaje dirigidos a una formación completa de un ciudadano sensible y capaz de aportar a una sociedad diversa, de constantes cambios y múltiples retos. Estas experiencias de aprendizaje enmarcan el desarrollo de un estudiante que se convierte en un profesional de excelentes cualificaciones y los más altos valores. Así pues, la UPRH recoge el desarrollo de estas experiencias a través del proceso de Evaluación Institucional.

A través del avalúo, la institución reflexiona sobre los procesos que lleva a cabo en sus programas y servicios para promover el mejoramiento continuo y, sobre todo, el éxito en sus estudiantes. En el ámbito estudiantil, las actividades académicas deben estar dirigidas al desarrollo de actividades enriquecedoras, al avalúo de los resultados y al mejoramiento continuo. Con el avalúo del aprendizaje, la facultad y el personal de la institución están en una mejor posición para mejorar las condiciones del proceso enseñanza-aprendizaje y el éxito estudiantil. El diálogo y reflexión entre sus componentes estimula la innovación, la modificación de prácticas educativas, cambios y revisiones en los currículos y procesos institucionales. Además, mejora y fortalece el logro de las metas de los estudiantes y de la institución, y, sobre todo, el avalúo dirige los esfuerzos hacia la efectividad institucional y el cumplimiento con los estándares de calidad y requisitos de afiliación de la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE).

Este documento presenta la trayectoria de la evaluación en la Universidad de Puerto Rico en Humacao, así como el Plan de Evaluación Año Académico 2020-2021, alineado al Plan Estratégico de Desarrollo UPRH (Certificación 2012-2013-36 JA), extendido al 2022 (Cert. 2019-2020-047 JA).

JUSTIFICACIÓN

La Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH), en su reunión ordinaria del jueves 3 de abril de 2014, aprobó por unanimidad reconocer el Plan de Evaluación Institucional (2011) y todos los procesos y actividades que se han llevado a cabo desde su implantación (Certificación Núm. 2013-2014-59). Además, ordenó que se revisara y enmendara a la luz de los acontecimientos de la Oficina de Evaluación Institucional y de las metas institucionales establecidas en el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2017-2018, aprobado en mayo de 2013 por medio de la Certificación Núm. 2012-2013-36 (corregida).

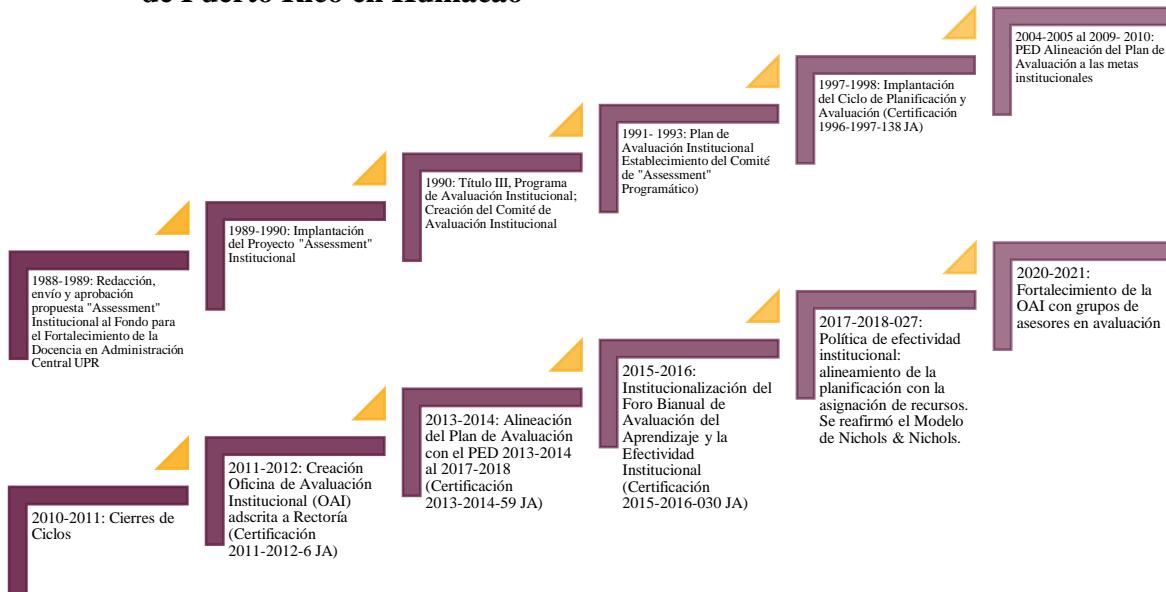
La UPRH hace una década que cuenta con un Plan de Evaluación Institucional. Este plan debe estar alineado al Plan Estratégico de Desarrollo de la institución, el cual fue extendido por la Junta Administrativa (Certificación Núm. 2019-2020-047) hasta la fecha de vigencia del Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico: una nueva era de innovación y transformación para el éxito estudiantil. El Plan Estratégico de Desarrollo de la UPRH está alineado en un 100 % con las metas y objetivos de los planes sistémicos de la Universidad de Puerto Rico (UPR).

TRASFONDO HISTÓRICO

Las primeras iniciativas de “assessment” institucional, en el entonces Colegio Universitario de Humacao, se plasmaron a través de una propuesta sometida en 1988 y aprobada en 1989 por el Fondo para el Fortalecimiento de la Docencia de la Universidad de Puerto Rico, Oficina del Presidente. El proyecto fue diseñado para determinar la efectividad de la institución en la satisfacción de las metas y objetivos del sistema a través de sus ofrecimientos académicos, el progreso y aprovechamiento estudiantil y las estrategias de enseñanza en la sala de clases (Rodríguez Roig, 1988). El proyecto se trabajó bajo la Oficina de Planificación y Desarrollo. Con fondos de Título III, en 1990, se creó el Programa de Evaluación Institucional para coordinar las actividades de evaluación, institucionalizándose la iniciativa.

El otrora Programa de Evaluación Institucional coordinó desde 1993 las actividades de avalúo en la institución. Desde entonces se cuenta con dos componentes principales: avalúo del aprendizaje, coordinado por el Comité de Evaluación Institucional (CAI), y el avalúo de servicios administrativos y al estudiante que, también, es coordinado por un Comité de Evaluación de Servicios (CAS). Cabe destacar que se han llevado a cabo actividades de evaluación de servicios a través de los años, aunque aún el CAS no se había establecido. Es en el 2011-2012 que se nombra representación de las oficinas de servicios administrativos y al estudiante para conformar oficialmente el CAS. Este comité, a su vez, nombra un subcomité que se encargaría de recopilar los esfuerzos de evaluación desarrollados hasta el momento en dichas áreas. En febrero de 2014, se reactivó el subcomité y se comenzaron los trabajos encomendados en el 2011-2012 con un estudio de necesidades sobre dichos esfuerzos. La figura 1 presenta la trayectoria histórica de la evaluación en la UPRH.

Figura 1. Línea de tiempo trayectoria histórica de la evaluación en la Universidad de Puerto Rico en Humacao



El avalúo de la efectividad institucional se basó en el Ciclo de Planificación y Evaluación Institucional (Figura 2) aprobado por la Junta Administrativa e implantado en el 1997-98 en respaldo al proceso de planificación estratégica (Certificación Núm. 1996-1997-138 de la Junta Administrativa). Este ciclo utilizó el Modelo de Nichols y Nichols (1991), el cual propició el análisis y la evaluación de resultados basado en el desarrollo de planes operacionales y la redacción de informes anuales que responden al proceso de planificación y su producto. También, incluye planes e informes de evaluación de los departamentos académicos y las oficinas administrativas (PAI, 2011b).

Figura 2. Ciclo de planificación y evaluación de la Universidad de Puerto Rico en Humacao



Desde entonces, los objetivos de los departamentos académicos y oficinas administrativas son alineados a las metas institucionales, y los objetivos de los cursos, a los objetivos de los programas académicos. De esta manera se garantiza la traspalación de actividades de todos los niveles que contribuyen a la satisfacción de la misión de la institución a través del logro de las metas y los objetivos establecidos en el Plan Estratégico de Desarrollo aprobado. Los procesos de planificación y evaluación se perciben trabajando conjuntamente dentro de un marco amplio que ofrece la oportunidad a los programas y servicios de la institución de dirigir el rumbo de sus iniciativas hacia el logro de la misión institucional.

En el periodo de 2000-2001 al 2010-2011 las iniciativas más trascendentales del Programa de Evaluación Institucional fueron las siguientes:

- 2000-2001: Propuesta para el establecimiento de las competencias de educación general (Aprobada: Certificación Núm. 2005-2006-46 del Senado Académico).
- 2002-2003: Fortalecimiento de evaluaciones abarcadoras y diversas para medir de manera uniforme y continua la efectividad de los cursos, los programas académicos y los servicios de las oficinas.
- 2004: Revisión de la estructura del Comité de Evaluación Institucional (CAI) para incluir: directores de los departamentos académicos, coordinadores de

programas, coordinadores de los comités de evaluación departamentales y un representante del Decanato de Asuntos Académicos.

- ▣ 2003-2005: Ofrecimiento de talleres de capacitación a la facultad en temas de avalúo programático, en el salón de clases, redacción, diseño y avalúo de competencias y cursos.
- ▣ 2005: Decisión del CAI-Todos los programas académicos desarrollarán, al menos, dos medidas directas del aprendizaje a nivel programático, además de las medidas indirectas del aprendizaje, incluyendo cuestionarios a graduandos y a egresados.
- ▣ 2006-2007: Alineamiento de las competencias profesionales y de educación general con los perfiles de los egresados de los programas y las secuencias curriculares.
- ▣ 2007: Creación de *Inventario de necesidades de mejoramiento profesional de la facultad*.
- ▣ 2007: Reconformación del Comité de Integración de Servicios Estudiantiles (CISE) por un equipo de trabajo para el proyecto de *Éxito Estudiantil*. Este grupo trabajó en la integración de esfuerzos de evaluación en las áreas administrativa y de servicios al estudiante.
- ▣ 2008-2009: Decisión del CAI-Avaluación de cuatro de las competencias de educación general, según establecido en PAI: comunicación oral y escrita en español, comunicación oral y escrita en inglés, razonamiento cuantitativo y analítico, y habilidad para acceder diversas fuentes de información y el manejo crítico de la misma.
- ▣ 2009-2010: Celebración del Foro de Evaluación Académica-Cerrando el ciclo.
- ▣ 2010-2011: Documentación de los cierres de ciclos y la evaluación de los resultados obtenidos. El 90 % de los programas académicos alineó las cuatro competencias de educación general identificando los cursos que atendían esas competencias.

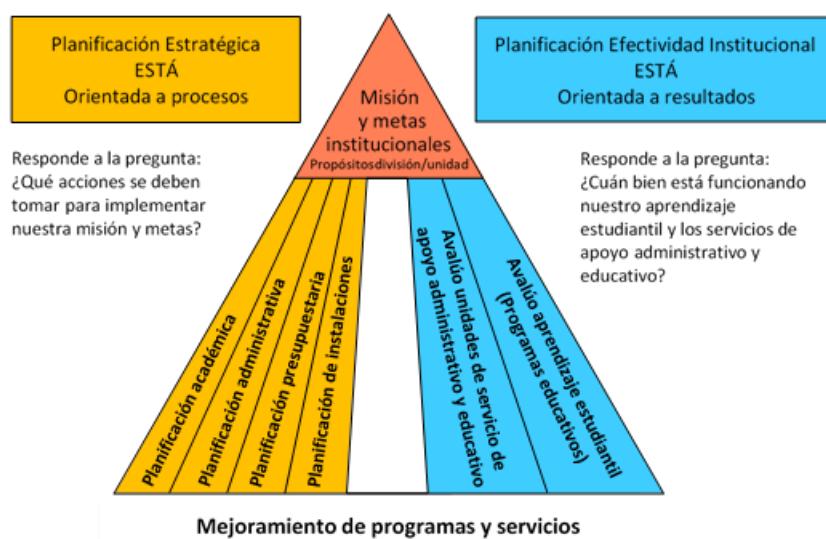
El 1 de septiembre de 2011, la Junta Administrativa emitió la Certificación Núm. 2011-2012-6, que derogó las certificaciones Núm. 1994-1995-35, sobre la reubicación del Programa de Evaluación bajo la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, y la Certificación Núm. 1994-1995-38 del cambio de nombre de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional a Oficina de Desarrollo Universitario. La nueva certificación aprobada creó la Oficina de Evaluación Institucional adscrita a Rectoría; esto acogiendo la recomendación de la MSCHE de que el proceso de avalúo debía tener mayor visibilidad e independencia para gestionar a nivel institucional.

A finales del 2013-2014, se aprovechó la coyuntura de un nuevo Plan Estratégico de Desarrollo (PED) para retomar preocupaciones todavía existentes con el proceso de evaluación, revisar el Plan de Evaluación (2011) que reconoció la Junta Administrativa en su reunión del 3 de abril de 2014, y establecer una nueva dirección hacia los acontecimientos que se aproximaban: el endoso por la MSCHE a la revisión de estándares de excelencia para la acreditación de las instituciones de educación superior, el *Periodic Review Report* que se sometió en el 2016 a MSCHE y una mayor autonomía del proceso de evaluación en cada programa académico y oficina de servicio. Esto conllevó una gestión

intensiva de talleres y adiestramientos para preparar al personal correspondiente en el diseño y preparación de actividades, técnicas e instrumentos de evaluación, redacción de objetivos, evaluación de sus evaluaciones, la implantación de acciones resultantes de los hallazgos de sus procesos de evaluación y la participación proactiva de la gerencia en esta última.

La actividad institucional continuó utilizando como norte el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2021-2022. De acuerdo con el Ciclo de Planificación y Evaluación, cada departamento y oficina prepara un plan operacional y un plan de evaluación. En el plan de evaluación se establecen los objetivos, los resultados esperados, las personas responsables y el uso de la información. Los proyectos y trabajos de avalúo se realizan a partir de iniciativas del personal para realizar actividades particulares y los procesos de acreditación. En apoyo a este proceso, la Junta Administrativa, mediante la Certificación Núm. 2015-2016-050 y su correspondiente enmienda Certificación Núm. 2017-2018-027, aprobó la *Política de efectividad institucional: alineamiento de la planificación con la asignación de recursos* con el propósito de ratificar la efectividad institucional mediante el análisis de la evaluación de planes, lo cual se logra a través de los resultados del proceso de avalúo y del uso de recursos y fuentes de fondos del presupuesto institucional. Todo el proceso es integrado y participativo en función del proceso de planificación. Con la aprobación de la política, a su vez, se recertificó la adopción del modelo de Efectividad Institucional de Nichols y Nichols (2000). El enfoque del modelo está basado en medidas de resultados esperados en cumplimiento con la misión institucional e integra, en todos los niveles institucionales, los planes operacionales, los procesos de evaluación y la asignación de recursos. Este paradigma ha sido reconocido por agencias regionales de evaluación externa y fue recomendado en el *Institutional Effectiveness Handbook: A Practical Guide for Planning and Assessing Effectiveness* (2017) como exitoso en la integración de dichos procesos (Figura 3).

Figura 3. Relación de la planificación estratégica y planificación de la efectividad institucional



Traducido y adaptado de *The Department Head's Guide to Assessment Implementation in Administrative and Educational Support Units*, by James O. Nichols and Karen W. Nichols, Agathon Press, New York, 2000.

Ciertamente, el Plan de Evaluación Institucional 2017 al 2022 marcará una era de transformación en las iniciativas de evaluación institucional, tanto en el área académica como en la administrativa y de servicios al estudiante. La evaluación institucional se enmarcará en sus tres componentes principales: avalúo del aprendizaje, avalúo de las competencias de educación general y avalúo de servicios.

AVALÚO DEL APRENDIZAJE

A partir del 2003, se desarrolló un proceso sistemático de avalúo del aprendizaje basado en las competencias profesionales y de educación general del estudiante, alineadas con las metas del departamento, y, a su vez, con la misión y metas institucionales. El Comité de Evaluación Institucional (CAI), desde su institucionalización en el 1993, canaliza los esfuerzos de sistematización de los planes e informes de avalúo del aprendizaje, a través del uso de instrumentos uniformes para la alineación de los planes departamentales con las metas institucionales.

El avalúo programático está basado en la evaluación de las competencias del egresado, incluyendo las competencias de educación general y competencias profesionales. Con el objetivo de alinear las metas institucionales con el avalúo del aprendizaje, se desarrollaron tres instrumentos (Apéndices A, B y C). En la Tabla I, partiendo del perfil del egresado, se identifican las competencias de educación general, las competencias profesionales y los cursos en los cuales se evaluarán esas competencias. En la Tabla II se añade la información de los indicadores de éxito, los instrumentos de evaluación, las medidas directas e indirectas, las instancias de avalúo, las personas responsables y la fecha aproximada. La Tabla III se enfoca en recopilar los datos de la efectividad del aprendizaje. En esta se especifican los resultados del avalúo, el análisis y las acciones tomadas para mejorar el aprendizaje estudiantil. Estos instrumentos facilitan los cierres de ciclo (Apéndice D).

Como parte de las estrategias de trabajo para enmendar el Plan de Evaluación Institucional (Marzo 2011), según estableció la Certificación Núm. 2013-2014-59 de la Junta Administrativa, en mayo del 2015, el Comité de Evaluación Institucional se dividió en cuatro subcomités de trabajo para evaluar el cumplimiento de la evaluación institucional. Uno de estos subcomités evaluó el cumplimiento del *Plan de Avalúo Programático* que figura en el Plan de Evaluación Institucional (2011).

Se logró la institucionalización del Foro Bianual de Evaluación del Aprendizaje y la Efectividad Institucional (Certificación Núm. 2015-2016-030 de la Junta Administrativa). El propósito de este foro, más allá de informar hallazgos y acciones, es compartir la experiencia vivida (proceso, logros, retos y aprendizajes). Esto implica que la actividad promueve un proceso de reflexión contextualizada de todos los participantes, y suscita así el aprendizaje y la transferencia de este a todos los que participan del evento.

AVALÚO DE LAS COMPETENCIAS DE EDUCACIÓN GENERAL

Desde agosto de 1987, la Universidad de Puerto Rico en Humacao, entonces Colegio Universitario de Humacao, comenzó a desarrollar un proyecto de revisión curricular para

integrar un componente de educación general en los programas de estudio de la institución. Los hallazgos demostraron que los cursos básicos no estaban basados en una filosofía de educación general; además, el factor interdisciplinario no era considerado en el diseño de los cursos, y no se integraban experiencias previas de otros cursos (Serrano & Bruckman, 1989). El comité que trabajó el proyecto definió la educación general como “*aquel componente de experiencia de aprendizaje que conforme con un proceso de crecimiento humano, se encamine a la formación de seres autónomos, solidarios, inteligentes, responsables de sí mismos y de la sociedad donde viven*” (Molinary, 1989).

En el 2003, el Decanato de Asuntos Académicos constituyó el Comité Institucional para el Avalúo de las Competencias de Educación General. El comité analizó los resultados obtenidos por el Componente de Evaluación Institucional y delimitó la lista de competencias para el Componente de Educación General de la UPRH. En diciembre de 2006, el Decanato de Asuntos Académicos encomendó la redacción del Marco Conceptual para el Componente de Educación General. Luego de múltiples esfuerzos para definir el concepto de educación general y establecer las bases filosóficas y los principios epistemológicos de la educación general, se sometió al Senado Académico la *Propuesta para la implantación de un componente de educación general*. El Senado Académico aprobó mediante la Certificación Núm. 2012-2013-32 el *Componente de educación general* que incluye trece competencias:

1. Habilidad para la comunicación oral y escrita en español como lengua vernácula
2. Habilidad para la comunicación oral y escrita en inglés como segundo idioma
3. Razonamiento cuantitativo y analítico
4. Análisis crítico en la solución de problemas y en la toma de decisiones
5. Habilidad para acceder diversas fuentes de información y manejo crítico de la misma
6. Manejo y uso de la tecnología
7. Aplicación de diferentes métodos de investigación
8. Capacidad para el trabajo en equipo
9. Conducta ética
10. Respeto a la diversidad de la experiencia cultural humana
11. Responsabilidad y compromiso social
12. Conocimiento y defensa de la cultura puertorriqueña
13. Sensibilidad, aprecio y respeto por la capacidad creativa expresada en trabajos y manifestaciones artísticas y científicas

La implantación y las operaciones del *Componente de educación general* son responsabilidad de todas las dependencias y funcionarios de la UPRH. El peso mayor de la responsabilidad en el funcionamiento del componente recae sobre el Decanato de Asuntos Académicos y el Comité Asesor del Componente de Educación General (Caceg). Las funciones principales son la supervisión del funcionamiento y administración del componente en un nivel superior, y facilitar los recursos físicos y fiscales para llevar a cabo los procedimientos administrativos pertinentes. De otra parte, el Decanato de Estudiantes tendrá la responsabilidad de orientar al estudiantado de nuevo ingreso, contribuir en los

adiestramientos de los profesores y asistir a los comités de avalúo, en caso de que se le solicite su asistencia (UPRH, 2013a).

AVALÚO DE SERVICIOS

La medición de la calidad de los servicios es de suma importancia, ya que, como cualquier otro proveedor de servicios, la universidad ha de orientarse hacia la satisfacción de las necesidades de sus clientes: los estudiantes (Blanco & Blanco, 2007). La UPRH, a través de diversos comités, ha coordinado los trabajos relacionados con el avalúo de servicios al estudiante. El Comité de Avaluación de Servicios (CAS) es el responsable de coordinar los trabajos de avalúo, identificar las necesidades de capacitación, proveer apoyo en los procesos, aclarar dudas y compartir los hallazgos de los trabajos de evaluación de las oficinas de servicio.

Diversos investigadores señalan que el nivel de éxito académico que pueden alcanzar los estudiantes universitarios de poblaciones desventajadas se correlaciona con las experiencias que estos tienen fuera de la sala de clases (Tinto, 1993; Kuh et al., 2005). Los autores indican que la formación integral del estudiantado requiere que se preste atención a los diversos intereses, talentos, necesidades y dificultades de índole material, emocional, social, psicológica y espiritual que estos tienen. Estas dimensiones del bienestar individual inciden en la ejecución y éxito académico.

El CAS pasa juicio sobre los hallazgos de los diversos estudios institucionales, departamentales y de oficinas relacionados con los servicios que se brindan en la UPRH, y establecer prioridades de trabajo a base de la información de las necesidades de los estudiantes, perfil de los usuarios y grado de satisfacción de estos con los servicios que se ofrecen en la institución. El comité, además, establece mecanismos para sistematizar los procesos de avalúo de servicios.

El resultado esperado es aumentar la efectividad en las oficinas de servicios, proveer un ambiente que estimule el proceso de enseñanza y aprendizaje, y promover el bienestar físico, emocional, mental y espiritual en la comunidad universitaria.

OFICINA DE AVALUACIÓN INSTITUCIONAL

La Oficina de Avaluación Institucional (OAI) se creó y está adscrita a la Rectoría desde 2011 (Certificación Núm. 2011-2012-6 de la Junta Administrativa). En la actualidad, el personal de apoyo administrativo y académico adscrito a la oficina, que incluye los asesores académicos y enlaces por dependencias gerenciales, el Comité de Avaluación Institucional (CAI) y el Comité de Avaluación de Servicios (CAS), son los componentes operacionales para la coordinación de las actividades de evaluación. Los comités colaboran con la planificación y ejecución del Plan de Avaluación Institucional.

Entre las funciones de la OAI está la recopilación de datos e información y la divulgación de resultados, además de promover la discusión, análisis e implantación de recomendaciones en los organismos que toman decisiones en la UPRH (Apéndice E).

Además del Foro B bianual de Avaluación del Aprendizaje y la Efectividad Institucional, la OAI publica el *Boletín de Avaluación*, como mecanismo oficial para la divulgación de los resultados de los procesos de avalúo en la UPRH. Esta publicación brinda la oportunidad de compartir artículos, de manera que el boletín, también, contribuye a la construcción colectiva del conocimiento sobre evaluación.

Valores

Excelencia	<i>Utilizar óptimamente las capacidades humanas para cumplir con las funciones de la oficina y aportar a la efectividad institucional.</i>
Responsabilidad	<i>Cumplir con las encomiendas asignadas con cuidado y atención en lo que se hace o decide.</i>
Respeto	<i>Fomentar la sana convivencia entre los empleados de la oficina y en las relaciones con la comunidad universitaria y externa.</i>
Honestidad	<i>Actuar con integridad y rectitud en todos los quehaceres.</i>
Resiliencia	<i>Superar las circunstancias adversas para el desarrollo exitoso de la oficina.</i>

Misión

Asesorar, ofrecer asistencia técnica, recopilar evidencias y divulgar a la comunidad universitaria el desarrollo de iniciativas de evaluación en todos los aspectos de su gestión universitaria.

Visión

Ser un centro de iniciativas de evaluación de las gestiones institucionales que promueva la calidad de sus servicios en el desarrollo integral del estudiante a través de una cultura de evaluación y administración sana y transparente.

Metas

- Meta 1 Capacitar a todo aquel que solicite apoyo para el desarrollo de actividades de evaluación
- Meta 2 Promover los procesos de evaluación y difundir sus resultados

Objetivos

1. Evaluar de forma continua el proceso de avalúo en la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH) para dirigir los esfuerzos de mejoramiento constante de la institución y del éxito estudiantil.

2. Ofrecer actividades de capacitación para todo el personal de la institución sobre técnicas, métodos y estrategias de evaluación a todos los niveles.
3. Apoyar actividades de evaluación a nivel del salón de clases, programas, departamentos, servicios estudiantiles y oficinas administrativas de la UPRH.
4. Uniformar, simplificar y agilizar la documentación de evaluación.
5. Proveer información a la comunidad universitaria mediante actividades, estudios y publicaciones de evaluación que incluyen boletines de evaluación y celebración del Foro Bianual de Evaluación del Aprendizaje y la Efectividad Institucional.
6. Mantener un banco de recursos diversos y actualizados de evaluación que esté accesible y disponible a la comunidad universitaria.
7. Promover el trabajo colaborativo, el intercambio de estrategias y de información en temas centrales a la evaluación entre la comunidad universitaria de la UPRH, las unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico y las instituciones de educación superior locales e internacionales.

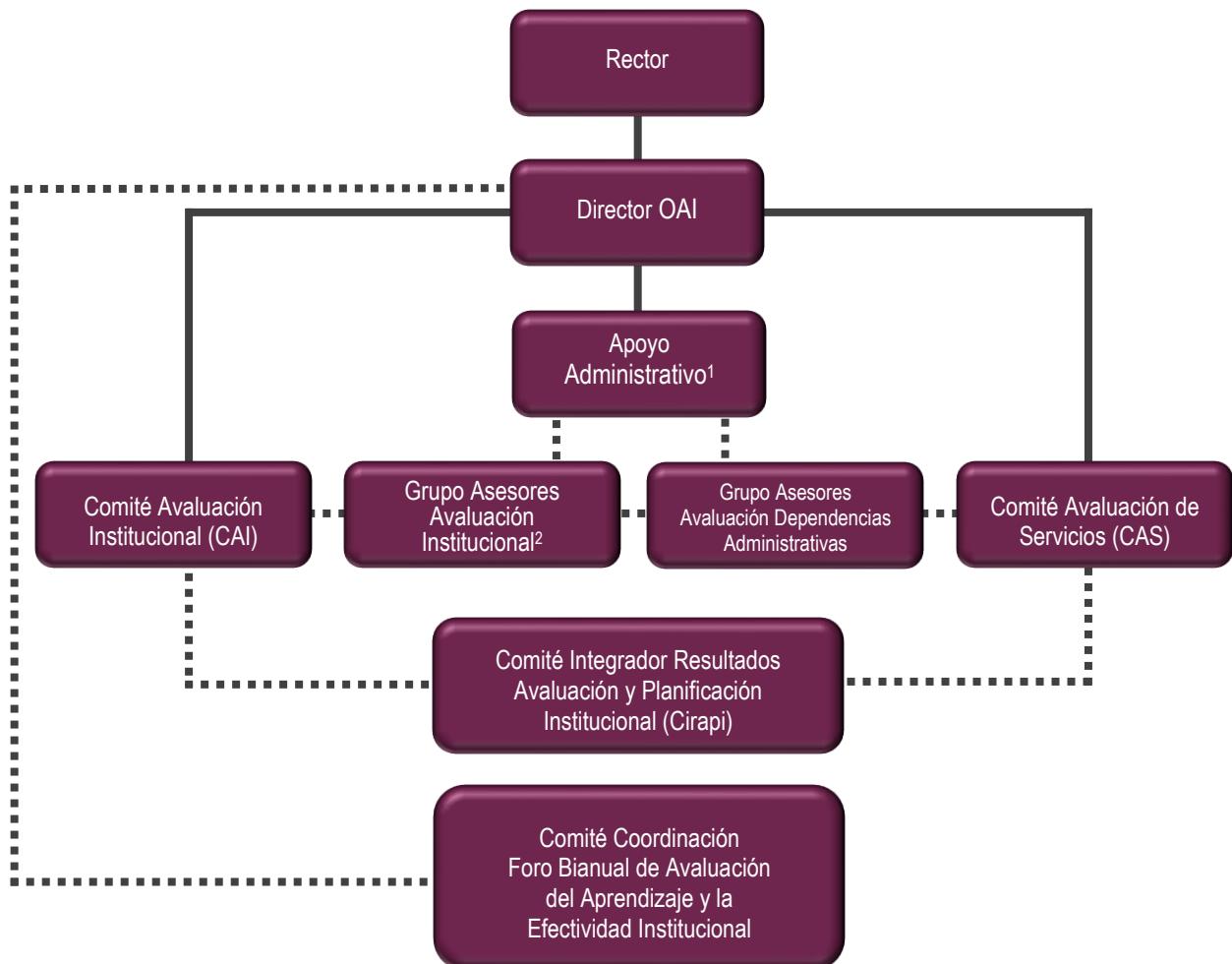
Logotipo

El logo fue creado en el 2014 para identificar la Oficina de Evaluación Institucional desde que comenzaron los procesos de evaluación en la UPRH. Este distingue las bases esenciales del funcionamiento de la oficina:



Color vino <i>Compromiso: representa los principios colaborativos</i>	Oficina de Evaluación Institucional <i>Nombre de la oficina</i>
Color dorado <i>Conocimientos: representa la reflexión constante que promueve el mejoramiento continuo y el éxito estudiantil</i>	UPRH <i>Siglas del nombre de la institución</i>
Color turquesa <i>Integridad: representa nuestra lealtad hacia la institución</i>	1988 <i>Año en que inició el primer esfuerzo de evaluación institucional</i>
Color plata <i>Éxito: representa la unión de esfuerzos del equipo de trabajo</i>	Círculo <i>Significa el proceso cíclico y sistemático de la evaluación institucional</i>
Color anaranjado <i>Determinación: representa las actividades de evaluación que contribuyen al logro de la misión y metas institucionales</i>	Triángulo invertido con círculo superior <i>Simboliza el éxito estudiantil</i>
	Diamantes <i>Constituyen la integración de los procesos de evaluación para el logro de la efectividad institucional</i>

Organigrama



----Brinda apoyo

¹ Puesto vacante; se recibe apoyo con diferencial en salario de un recurso secretarial.

² Estos asesores reciben compensación adicional por brindar el apoyo según sus áreas académicas bajo el auspicio del Decanato de Asuntos Académicos.

COMITÉ DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El Comité de Evaluación Institucional (CAI) coordina el avalúo del aprendizaje estudiantil. La estructura de avalúo en la UPRH está centrada en el estudiante. El objetivo principal es recopilar información útil para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, y proveer un ambiente favorable a este. La estructura está basada en principios colaborativos de participación amplia de todos los componentes de la comunidad universitaria. Una vez constituido, el CAI se reunirá un mínimo de dos veces al semestre.

Composición. Por ser un comité institucional, los miembros del CAI serán nombrados por la autoridad nominadora. Estará compuesto por los coordinadores de evaluación de los departamentos académicos, un representante del Decanato de Asuntos Académicos, un

representante de la Oficina de Planificación, Acreditación e Investigación Institucional (OPAI), un representante de la Biblioteca Águedo Mojica Marrero, y un representante del Consejo General de Estudiantes. El director de la Oficina de Avaluación Institucional presidirá el CAI. Las funciones del CAI están descritas en el Apéndice F.

COMITÉ DE AVALUACIÓN DE SERVICIOS

El Comité de Avaluación de Servicios (CAS) coordina el avalúo de los servicios en apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje. El objetivo principal es recopilar información útil para aumentar la efectividad institucional. Al igual que el CAI, la estructura del CAS está basada en principios colaborativos de participación amplia de todos los componentes de la comunidad universitaria. Una vez constituido, el CAS se reunirá un mínimo de dos veces al semestre.

Composición. Por ser un comité institucional, los miembros del CAS serán nombrados por la autoridad nominadora. Estará compuesto por representantes de todas las oficinas administrativas y de servicio al estudiantado. Entre estos, se nombrará un enlace de Rectoría, Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Administración y Decanato de Estudiantes quienes apoyarán a las oficinas adscritas a su dependencia gerencial. Las funciones del CAS están descritas en el Apéndice G.

GRUPOS DE ASESORES

Grupo de Asesores en Avaluación Institucional

El Grupo de Asesores en Avaluación Institucional (Gaavi) tiene la encomienda de asesorar y servir de apoyo a los departamentos académicos en los procesos de avalúo. Además, asesorar a los miembros de los comités de evaluación institucionales, según sea requerido.

Composición. El Gaavi será nombrado por la autoridad nominadora. Estará compuesto por un representante de cada área académica: Artes, Ciencias Administrativas y Ciencias Naturales. Recibirán una compensación adicional por la labor realizada equivalente a tres créditos. Las funciones del Gaavi están descritas en el Apéndice H.

Grupo de Asesores en Avaluación Dependencias Administrativas

El Grupo de Asesores en Avaluación Dependencias Administrativas (Gaada) tiene la encomienda de asesorar y servir de apoyo a las oficinas administrativas en los procesos de avalúo. Además, asesorar en proyectos y actividades de avalúo de las oficinas administrativas.

Composición. El Gaada será nombrado por la autoridad nominadora. Estará compuesto por un representante de las oficinas administrativas de cada dependencia gerencial: Rectoría, Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Administración y Decanato de Estudiantes. Las funciones del Gaada están descritas en el Apéndice H.

COMITÉ INTEGRADOR DE RESULTADOS DE AVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

El Comité Integrador de Resultados de Avaluación y Planificación Institucional (Cirapi) es el comité que tiene la encomienda de trabajar con los resúmenes de los resultados de evaluación, identificar las acciones a tomar e integrarlas en la planificación institucional y la asignación de recursos. La recomendación de constituir este comité fue incluida en el Autoestudio UPRH 2011 y la MSCHE la acogió como buena. Por esta razón, se incluyó como una de las estrategias del Plan Estratégico de Desarrollo de la UPRH. En el 2020-2021 la Vicepresidencia en Asuntos Académicos e Investigación, por medio del Comité de Avalúo Institucional Sistémico, recomendó que en cada unidad del Sistema UPR se constituyera un comité integrador de resultados de planificación y evaluación.

Composición. Por ser un comité institucional, los miembros del Cirapi serán nombrados por la autoridad nominadora. Estará compuesto por representantes de todos los sectores universitarios. Entre estos, se nombrará un representante de: Rectoría, Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Administración, Decanato de Estudiantes, Senado Académico, Junta Administrativa, Cuerpo Estudiantil, Comité de Evaluación Institucional y Comité de Evaluación de Servicios. El director de la Oficina de Evaluación Institucional y director de la Oficina de Planificación, Acreditación e Investigación Institucional serán miembros *ex officio*. Los representantes ante el comité serán designados por el cuerpo al que representan. Para dar continuidad a los trabajos, una vez se constituya el comité, la incumbencia de los miembros será por un término de tres años. Las funciones del Cirapi están descritas en el Apéndice I.

FORO DE AVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Cada departamento y oficina administrativa elige la forma de divulgar los hallazgos y las acciones tomadas a partir de los resultados de evaluación. En el Autoestudio UPRH 2011, se distinguió que en la institución se coordinan actividades que promueven la reflexión y divulgación de datos de avalúo, en las cuales participa la comunidad universitaria. Los boletines, foros y retiros, entre otros, son ejemplos de estas actividades (UPRH, 2011a).

En el 2015, la Junta Administrativa mediante la Certificación Núm. 2015-2016-030 aprobó la propuesta para establecer una *Política de institucionalización y de desarrollo del Foro de Evaluación en la UPRH*. El nombre oficial del foro es: **Foro Bianual de Evaluación del Aprendizaje y la Efectividad Institucional**. Su propósito es la divulgación de los cierres de ciclo de evaluación e informar los hallazgos y las acciones del proceso. Esto redunda en la reflexión contextualizada de los participantes. El foro se llevará a cabo cada dos años durante el mes de marzo de los años pares y durará un día². Se realizará miércoles o viernes para minimizar conflicto con otras actividades en la institución. Será establecido en el calendario académico y se otorgará receso académico parcial (9:30 a. m. a 3:30 p. m.) para promover la participación de los diversos sectores de la comunidad universitaria.

²Aunque la Certificación Núm. 2015-2016-030 establece como mínimo una asignación de \$750 para el foro bianual, se llevarán a cabo los análisis correspondientes dada la situación fiscal de la UPRH que prevalezca al momento de su organización.

La planificación del foro estará a cargo de un *Comité Coordinador* compuesto por representantes de la Oficina de Evaluación Institucional (OAI), Comité de Evaluación Institucional, Comité de Evaluación de Servicios, Comité Asesor del Componente de Educación General, Comité Integrador de Resultados de Evaluación y Planificación Institucional y algún otro miembro que se estime necesario. Los candidatos serán identificados y recomendados por el director de la OAI para nombramiento del rector. Una vez nombrado, el comité contará con el apoyo activo y directo de los tres decanatos.

El comité se activará durante el mismo año académico del desarrollo del foro, en el semestre de agosto a diciembre, posterior a que se inicie el semestre académico y se reactiven el CAI, CAS, Caceg y Cirapi. Entre las funciones de sus miembros está la conceptualización de la actividad, la coordinación y el seguimiento de aspectos de logística. Esto incluye la creación de todos los instrumentos de trabajo, incluyendo, pero sin limitarlo a: convocatoria, invitaciones, hojas de inscripción, hojas de asistencia, evaluaciones y guías de preguntas, si aplica. También, tendrá a cargo la redacción, montaje, edición, publicación y divulgación del documento final del evento, certificados de participación para presentadores y audiencia, entre otros.

El desarrollo del foro resultará en una comunidad fortalecida en su conocimiento y práctica de evaluación. El comité documentará y evidenciará la actividad mediante un documento que incluirá: justificación, propósito, descripción de la actividad, resumen de los proyectos presentados, lista de presentadores, lista de miembros del comité coordinador, lista de personas y oficinas colaboradoras, y un resumen de la evaluación de las actividades, presentadores y comité coordinador.

La certificación que institucionalizó el foro establece un mínimo de \$750 para los gastos relacionados con la impresión y reproducción de materiales y meriendas, entre otros gastos. Este presupuesto será administrado por el director de la OAI.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Los servicios y los programas que tienen un efecto positivo en el éxito estudiantil son aquellos que apoyan la integración del estudiantado a la vida universitaria (desde su exposición inicial a la universidad y a través de su carrera universitaria), promueven su bienestar de una manera integral y reconocen su individualidad (UPRH, 2011b).

Cuando las instituciones están internamente interesadas en el aprendizaje estudiantil, la evaluación se mueve de una actividad periódica hacia un ciclo orgánico y sistemático de investigación que implica un compromiso compartido entre la facultad, el personal y los administradores. La guía de evaluación se diseña para ayudar a las instituciones a medida que se desarrolla e implementa un plan para evaluar el aprendizaje estudiantil y el desarrollo continuo institucional. La evaluación se convierte en un medio colectivo por el cual todos los constituyentes se identifican con las expectativas institucionales y programáticas para el éxito estudiantil (Maki, 2002).

En mayo de 2013, se aprobó el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2017-2018 de la Universidad de Puerto Rico en Humacao (Certificación Núm. 2012-2013-36), extendido al 2022 (Certificación Núm. 2019-2020-047). Este PED revisó las metas estratégicas lo que obligó a los programas académicos y las oficinas de servicio a revisar, a su vez, sus planes operacionales de manera que puedan cumplir con el cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo. Así pues, en febrero de 2014 se redacta el Plan Operacional de la Oficina de Avaluación Institucional 2013-2014 al 2014-2015, a la luz de este nuevo PED. Este plan centró su gestión en la actualización de procesos de evaluación fundamentado en los hallazgos de reuniones individuales con los programas académicos y oficinas de servicios que respondieron a la exhortación que se hizo para explorar el progreso de sus trabajos.

Bajo una nueva dirección y recogiendo las preocupaciones compartidas en las reuniones con personal de los departamentos académicos y oficinas administrativas y del estudiante, se reflexionó sobre las funciones principales de la OAI en estos tiempos. El resultado fue la revisión de la misión, la visión y el logo de la oficina. Esta revisión se sustentó en los valores de excelencia, responsabilidad, respeto y honestidad que deben imperar en toda iniciativa de evaluación.

La elaboración de este plan contó con el apoyo de los directores de la Oficina de Avaluación Institucional y miembros de los comités de evaluación institucionales. Las discusiones se centraron en el análisis de documentos institucionales que incluyeron planes e informes que contenían asuntos relacionados con el proceso de evaluación. Esto incluyó el atemperar el Plan de Avaluación Institucional al Plan Estratégico de Desarrollo, según enmendado.

Alineación

Una de las actividades esenciales en el proceso de planificación estratégica es el desarrollo de la misión que recoja el propósito fundamental de la organización. Una misión bien desarrollada es armónica con las metas y objetivos a formularse, permite observar el éxito de la organización, ganar respeto y confianza, dar dirección, y hacerse visible en el ambiente interno y externo (UPRH, 2013b). La declaración de dirección y propósito de la UPRH es la siguiente:

Misión

La Universidad de Puerto Rico en Humacao, como la principal institución de educación superior del área este de Puerto Rico:

Establece al estudiantado como el eje central de la actividad universitaria, por esta razón dirige sus esfuerzos de docencia, investigación y servicios hacia el desarrollo ético, cultural, estético, humanista, tecnológico e intelectual del estudiante; además, contribuye a la formación de ciudadanos con conocimientos y valores integrados que propician el fortalecimiento de la democracia participativa, sustentabilidad ecológica, justicia y equidad en la región oriental, Puerto Rico y el Caribe.

Visión

La Universidad de Puerto Rico en Humacao aspira a ser el modelo de excelencia reconocido por su contribución al desarrollo intelectual, social, económico, democrático y cultural de la región oriental, Puerto Rico y el Caribe, mediante la ampliación de sus ofertas académicas, incluyendo programas nocturnos y graduados que estén atemperados a la tecnología emergente y a la necesidad de una educación integral.

El Plan de Evaluación Institucional está alineado con el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2022, que, a su vez, está alineado en un 100 % con el Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico. La alineación jerárquica de la acción universitaria busca garantizar que las actividades, servicios y proyectos de la universidad reflejen y respondan a la misión y metas institucionales. Por consiguiente, las metas institucionales sirven de guía a los departamentos académicos y a las oficinas administrativas y de servicio, en la elaboración de los objetivos y actividades de sus planes de trabajo.

Metas

- Meta A Potenciar el desempeño exitoso del estudiantado por medio de una educación general y profesional de excelencia
- Meta B Mejorar la calidad de vida del área de servicio de la UPRH mediante programas educativos, servicios y proyectos comunitarios que fomenten el desarrollo socioeconómico
- Meta C Promover, preservar y divulgar los valores y los rasgos característicos de la cultura puertorriqueña y enriquecerla a través del intercambio regional, nacional e internacional
- Meta D Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa
- Meta E Revitalizar la investigación mediante un rol participativo de los constituyentes en función de parámetros crecientes de competitividad en las ciencias naturales, administrativas y humanas de manera que contribuya al adelanto del conocimiento y a la solución de problemas de la región oriental, Puerto Rico, el Caribe y el exterior

Fundamentos de la evaluación institucional³

1. El desarrollo de talento en los estudiantes a nivel universitario ocurre por la interacción entre las cualidades de los estudiantes y el ambiente, por consiguiente, las cualidades de los estudiantes pueden ser modificadas a través de las experiencias educativas y del entorno.
2. La excelencia institucional y la calidad de la enseñanza dependen en gran medida del aprendizaje estudiantil. La forma preeminente y más prometedora de mejorar el aprendizaje es mejorando la enseñanza.
3. Para mejorar la calidad de la enseñanza, la institución necesita establecer sus metas y objetivos explícitamente. El proceso de aprendizaje se hace más efectivo cuando hay consenso sobre lo que deben aprender los estudiantes.
4. La institución es responsable de conocer cuán bien se está llevando a cabo el proceso de aprendizaje. Para esto es necesario recibir retrocomunicación comprensible e inmediata de la medida en que la institución, los programas y los cursos alcanzan las metas y objetivos.
5. La investigación más significativa es la que facilita o mejora los procesos de aprendizaje. Esta ocurre cuando en la institución se desarrollan estudios para contestar sus propias preguntas y obtener la respuesta a los problemas o controversias sobre su práctica.
6. La evaluación tiene como propósito principal el proveer información para la evaluación y la planificación de actividades. Su objetivo primordial es mejorar la calidad del proceso de aprendizaje.
7. El clima educativo en la institución tiene el rol determinante en el aprendizaje. Tanto los componentes de enseñanza, como los de apoyo a la docencia, forman parte del ambiente educativo. La evaluación y la evaluación del proceso de aprendizaje y de servicios deben tomar en cuenta la relación y los efectos de las variables ambientales sobre las cualidades de los estudiantes.
8. Se puede hacer investigación en el salón de clases e investigación programática e institucional para mejorar el proceso de aprendizaje y poder evidenciar la efectividad en los diferentes niveles. La efectividad de cualquier institución se evidencia en el logro de las metas y los objetivos. La evaluación de efectividad está ligada con el avalúo de los resultados (Outcome Assessment).

³ Certificación Núm. 1992-93-53 del Senado Académico

Descripción del proceso de evaluación

El objetivo primordial del proceso de evaluación es el uso de los resultados de evaluación para:

- Documentar el logro del aprendizaje estudiantil
- Documentar la efectividad de los servicios
- Promover cambios o modificaciones para mejorar algún aspecto de la enseñanza, experiencia o servicio
- Tomar decisiones a base de juicios informados
- Integrar resultados en el proceso de planificación
- Distribuir el presupuesto

En la UPRH el proceso de evaluación responde al ciclo que se presenta en la Figura 4.

Figura 4. Ciclo de Evaluación



Operacionalización del plan

La operacionalización del Plan de Evaluación Institucional (PAI) se basa en la descripción de la operacionalización del Plan Estratégico de Desarrollo de la UPRH (PED). Por consiguiente, la implantación del plan se llevará a cabo a través del Ciclo de Planificación y Evaluación Institucional. El ciclo se orienta a la preparación de informes y planes a corto plazo de todas las dependencias de la UPRH (Apéndice E) para enlazarlos con los planes institucionales a mediano plazo (UPRH, 2013b). Este paradigma vincula ambos esfuerzos en un solo ciclo que incluye:

- Desarrollo de los objetivos alineados con la misión y las metas institucionales
- Proyecto presupuestario para apoyar los objetivos
- Evaluación de las medidas de los resultados esperados

Los departamentos y las oficinas aportan al cumplimiento de la misión y las metas institucionales a través de:

- Identificación de las prioridades
- Alineación de las metas con los objetivos comunes
- Contribución al mejoramiento continuo de la institución de forma sostenida
- Mejoramiento continuo del aprendizaje estudiantil y de los servicios al estudiantado, al personal docente y no docente

El propósito de preparar los planes y los informes anuales es identificar las necesidades, solicitar la asignación de los recursos y evidenciar los logros y progresos. Los formularios que componen el ciclo son: *Plan operacional, Plan de evaluación, Informe anual de labor realizada con respecto al Plan operacional e Informe anual de evaluación*.

El proceso de evaluación es parte esencial del ciclo; durante el periodo de duración de este plan, se llevarán a cabo las evaluaciones formativas y sumativas. Esto determinará si los esfuerzos están encaminados hacia la dirección deseada y la brecha entre las expectativas propuestas y los logros alcanzados. La evaluación formativa examinará el progreso del cumplimiento con los objetivos y proveerá la retroalimentación; se comparan los resultados alcanzados con el indicador establecido. La evaluación sumativa determinará el grado de consecución de los objetivos al final del periodo de vigencia del plan; se indica hasta qué punto se alcanzaron los objetivos. El indicador de éxito para cumplir con el PAI será de 75 % o más al finalizar el periodo. Se documentará la rendición de cuentas a los constituyentes internos y externos de la institución, y se recomendarán cambios para el inicio de un nuevo ciclo de evaluación.

Evaluación del plan

El Plan de Evaluación Institucional (PAI) debe evaluarse conforme a los planes e informes de evaluación que sometan las distintas dependencias institucionales y los logros que se publiquen en los informes anuales de la UPRH. Por consiguiente, se recomienda evaluar formativamente el PAI una vez concluya la preparación de cada informe anual de evaluación y que los resultados formen parte del documento; esto facilitará la evaluación sumativa del plan.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACADO
OFICINA DE AVALUACIÓN INSTITUCIONAL

PLAN DE AVALUACIÓN INSTITUCIONAL (PAI)
Año Académico 2020-2021

Meta A: Potenciar el desempeño exitoso del estudiantado por medio de una educación general y profesional de excelencia				
Objetivo¹	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
A1. Constituir el Comité de Avaluación Institucional (CAI).	1. CAI constituido	A1.1 Informes anuales del comité	Rector	Anual
	2. Instrumentos de avalúo uniformes	A1.2 Renovación curricular, programática y departamental	Decano de Asuntos Académicos; CAI	Anual
A2. Institucionalizar el uso de las Tablas I, II y III como instrumentos de trabajo para demostrar efectividad del aprendizaje.	1. Institucionalización uso de las Tablas I, II y III ²	A2.1 Certificación institucionalización Tablas I, II y III A2.2 Cantidad de cierres de ciclos	Senado Académico; CAI; Director OAI	Conforme a ciclos establecidos por los programas académicos
A3. Constituir el Comité Asesor del Componente de Educación General (Caceg).	1. Caceg constituido	A3.1 Informes anuales del comité	Decano de Asuntos Académicos	Anual
	2. Instrumentos de avalúo uniformes	A3.2 Evaluación del Componente de Educación General	Caceg	Anual
A4. Consolidar las 13 competencias de Educación General conforme al <i>Nuevo paradigma para el avalúo del Componente de Educación General</i> .	1. Aprobación propuesta <i>Avalúo de la educación general en la UPRH: paradigma innovador</i>	A4.1 Implantación del paradigma innovador	Senado Académico; Decano de Asuntos Académicos; Caceg	Anual

¹ Enlazados con los requerimientos de la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE)

² Tabla I: Alineamiento de las metas, competencias y cursos de programa; Tabla II: Alineamiento sobre metas, competencias y medidas del aprendizaje;
 Tabla III: Avalúo de la efectividad del aprendizaje

Meta A: Potenciar el desempeño exitoso del estudiantado por medio de una educación general y profesional de excelencia				
Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
	2. Talleres de capacitación sobre el nuevo paradigma	A4.2 Tablas I y II actualizadas y Tabla III atemperada al nuevo paradigma por el 100 % de los programas académicos	CAI; Caceg	2021-2022
A5. Capacitar a los directores y coordinadores de avalúo de los departamentos y programas académicos, respectivamente, sobre temas relacionados con el avalúo del aprendizaje estudiantil.	1. Talleres de evaluación	A5.1 Técnicas, métodos, instrumentos y estrategias de avalúo académico innovadas y uniformes para evaluar el aprendizaje estudiantil en los cursos de educación general y de concentración	CAI; Director OAI; directores departamentos académicos	Anual
	2. Operacionalización Ciclo de Planificación y Evaluación establecido en los departamentos académicos	A5.2.1 Plataforma electrónica aprobada A5.2.2 80 % o más de los departamentos académicos someten sus planes e informes anuales de evaluación a la Oficina de Evaluación Institucional A5.2.3 Cantidad de cierres de ciclo A5.2.4 Divulgación anual de los resultados de avalúo	Director OAI	Planes de evaluación (Conforme al ciclo establecido) Informe de evaluación (Anual)
	3. Implantación y evaluación del Plan de Evaluación Institucional	A5.3 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)
A6. Desarrollar el avalúo de los programas y del aprendizaje en línea para asegurar el mejoramiento sostenido.	1. Evaluación del Plan transformación académica 2020-2021 al 2022-2023	A6.1 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Decano de Asuntos Académicos; Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)
A7. Evaluar los hallazgos del análisis de los procesos de avalúo del aprendizaje estudiantil.	1. Tabla III: Avalúo de la efectividad del aprendizaje	A7.1.1 Cantidad de cierres de ciclo A7.1.2 Cantidad de acciones transformadoras A7.1.3 Cantidad de actividades/medios divulgación de resultados	Director OAI Asesores áreas académicas	Anual

Meta B: Mejorar la calidad de vida del área de servicio de la UPRH mediante programas educativos, servicios y proyectos comunitarios que fomenten el desarrollo socioeconómico

Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
B1. Determinar la efectividad de los servicios ofrecidos por la UPRH y las percepciones que tiene la comunidad sobre los mismos.	1. Cuestionarios de efectividad y satisfacción de los servicios, programas e iniciativas ofrecidas a la comunidad	B1.1 75 % o más de la comunidad externa está satisfecha con los servicios ofrecidos	CAS	Anual
B2. Dirigir los esfuerzos de mejoramiento continuo de la efectividad en los programas educativos, servicios y proyectos comunitarios que apoyan la experiencia estudiantil.	1. Talleres de evaluación	B2.1 Técnicas, métodos, instrumentos y estrategias de avalúo uniformes para evaluar el servicio comunitario	CAI; CAS; Director OAI; directores de departamentos y oficinas	Anual
	2. Implantación y evaluación del Plan de Evaluación Institucional	B2.2 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)

Meta C: Promover, preservar y divulgar los valores y los rasgos característicos de la cultura puertorriqueña y enriquecerla a través del intercambio regional, nacional e internacional

Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
C1. Promover el análisis de los resultados del proceso de avalúo y la divulgación de las acciones curriculares relacionadas con las destrezas de idiomas, experiencias académicas y culturales.	1. Divulgación de los procesos, resultados y acciones de avalúo relacionadas con las destrezas de educación general	C1.1.1 Cantidad de cierres de ciclo C1.1.2 Boletines de evaluación C1.1.3 Información en páginas web	Directores de departamentos académicos	Conforme a ciclos establecidos por los programas académicos
	2. Implantación y evaluación del Plan de Evaluación Institucional	C1.2 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)

Meta D: Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa

Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
D1. Ofrecer servicios basados en una cultura fundamentada en la medición y el avalúo para el mejoramiento continuo de los procesos.	1. Oficina de Evaluación Institucional fortalecida con recursos de apoyo	D1.1.1 Personal de apoyo administrativo y asesores por área académica adscritos a la OAI D1.1.2 Enlaces por dependencias gerenciales	Rector Decanos	2020-2021
D2. Celebrar el Foro de Evaluación Institucional.	1. Constitución del Comité Coordinador	D2.1 Divulgación de los resultados de avalúo institucional	Rector; Comité Coordinador; Director OAI	Bianual
	2. Evaluación del foro	D2.2 75 % o más de satisfacción de los participantes	Comité Coordinador; Director OAI	Finalizada la actividad
D3. Constituir el Comité de Evaluación de Servicios (CAS).	1. CAS constituido	D3.1 Informes anuales del comité	Rector	Anual
	2. Instrumentos de avalúo uniformes	D3.2 Mejoramiento de la efectividad institucional	CAS; Director OAI	Anual
D4. Capacitar a los directores y coordinadores de avalúo de las oficinas administrativas y de servicio al estudiante, respectivamente, sobre temas relacionados con el avalúo de servicios.	1. Talleres de evaluación	D4.1 Técnicas, métodos, instrumentos y estrategias de avalúo de servicios innovadas y uniformes	CAS; Director OAI; directores oficinas administrativas y de servicio al estudiante	Anual

Meta D: Promover un clima institucional en el cual la comunidad universitaria pueda compartir y discutir ideas e intereses mutuos en un ambiente seguro y de respeto para provocar los cambios necesarios consecuentes con la realidad interna y externa

Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (Indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
D5. Determinar la efectividad de los servicios ofrecidos en la UPRH.	1. Operacionalización Ciclo de Planificación y Evaluación establecido en oficinas administrativas y de servicio al estudiante	D5.1.1 Plataforma electrónica aprobada D5.1.2 90 % de las oficinas que ofrece servicios que apoyan el éxito estudiantil utilizan los resultados del proceso de avalúo D5.1.3 Nivel de satisfacción de los estudiantes con los servicios recibidos D5.1.4 Cantidad de cierres de ciclo D5.1.5 50 % o más de las oficinas por decanato cuenta con un plan de avalúo D5.1.6 50 % o más de las oficinas por decanato somete su informe anual de evaluación a la Oficina de Evaluación Institucional D5.1.7 Divulgación anual de los resultados de avalúo	CAS; Director OAI	Planes de evaluación (Conforme al ciclo establecido) Informe de evaluación (Anual)
	2. Implementación y evaluación del Plan de Evaluación Institucional	D5.2 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)
	3. Constitución del Comité Integrador de Resultados de Evaluación y Planificación Institucional (Cirapi)	D5.3.1 Evaluación sistemática de los servicios prestados D5.3.2 Uso de los resultados para la toma de decisiones	Rector	
	4. Implementación y evaluación de la <i>Política de efectividad institucional: alineamiento de la planificación con la asignación de recursos</i>	D5.4 Evaluación de planes e informes de evaluación de todas las dependencias institucionales	Director OAI; Cirapi	Anual (septiembre a febrero)

Meta E: Revitalizar la investigación mediante un rol participativo de los constituyentes en función de parámetros crecientes de competitividad en las ciencias naturales, administrativas y humanas de manera que contribuya al adelanto del conocimiento y a la solución de problemas de la región oriental, Puerto Rico, el Caribe y el exterior

Objetivo	Actividad/Medio de evaluación	Resultado esperado (indicador de éxito)	Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)
E1. Implantar mecanismos para ampliar la investigación e innovación que apoyen a los investigadores y estudiantes.	1. Evaluación del Plan para incentivar la investigación 2020-2021 al 2022-2023	E1.1 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Decano de Asuntos Académicos; Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)
	2. Implementación y evaluación del Plan de Evaluación Institucional	E1.2 75 % o más de cumplimiento al finalizar el periodo de vigencia (evaluación sumativa)	Director OAI	Evaluación formativa (Anual: septiembre a febrero)

REFERENCIAS

- Blanco, R. & Blanco, R. (2007). La medición de la calidad de servicios en la educación universitaria. *Cuadernos de Investigación en la Educación*, 22, 121-136.
- Kuh, G., Kinzie, J., Schuh, J. & Whitt, E. (2005). *Student Success in College: Creating Conditions that Matter*. San Francisco, California: Jossey Bass.
- Maki, P. (2002). Developing an Assessment Plan to Learn about Student Learning. *The Journal of Academic Librarianship*, 28(1), 8-13.
- Maki, P. (2010). *Assessing for learning: Building a sustainable commitment across the institution*. Sterling, Virginia: Stylus Publishing.
- May, R. (2017). *Institutional Effectiveness Handbook: A Practical Guide for Planning and Assessing Effectiveness*. Abington, Virginia: Virginia Highland Community College.
- Middle States Commission on Higher Education. (2015). Estándares para la acreditación y Requisitos de afiliación. Philadelphia, Pennsylvania: MSCHE.
- Molinary, J. (1989). *Propuesta Revisión Curricular Componente de Educación General*. Humacao, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico en Humacao.
- Nichols, J. & Nichols, K. (1991). *A practitioner's handbook for institutional effectiveness and student outcomes assessment implementation*. New York, USA: Agathon Press.
- Nichols, J. & Nichols, K. (2000). *The Department Head's Guide to Assessment Implementation in Administrative and Educational Support Unit*. New York, USA: Agaton Press.
- Palomba, C. & Banta, T. (1999). *Assessment Essentials: Planning, Implementing, Improving*. San Francisco, California: Jossey Bass.
- Rodríguez-Roig, A. I. (1988). Propuesta “Assessment” Institucional al Fondo para el Fortalecimiento de la Docencia de la Administración Central. Humacao, Puerto Rico: Colegio Universitario de Humacao.
- Rodríguez-Roig, A. I. (2014). Borrador Plan de Evaluación Institucional. Humacao, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico en Humacao.

- Serrano, C. & Bruckman, W. (1989). *Descripción y Análisis de Cursos de Educación General: Apéndice VII de la Propuesta Revisión Curricular Componente de Educación General*. Humacao, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico en Humacao.
- Suskie, L. (2009). *Assessing Student Learning. A Common Sense Guide*. San Francisco: Jossey Bass.
- Suskie, L. (2015). *Five Dimensions of Quality: A Common Sense Guide to Accreditation and Accountability*. San Francisco: Jossey Bass.
- Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- Universidad de Puerto Rico. (2017). *Plan Estratégico UPR 2017-2022: Una Nueva Era de Innovación y Transformación para el Éxito Estudiantil*. San Juan, Puerto Rico: UPR.
- Universidad de Puerto Rico en Humacao. (2011a). *Autoestudio institucional*. Humacao, Puerto Rico: Oficina de Desarrollo Universitario.
- Universidad de Puerto Rico en Humacao. (2011b). *Plan de Evaluación Institucional*. Humacao, Puerto Rico: Oficina de Desarrollo Universitario.
- Universidad de Puerto Rico en Humacao. (2013a). *Componente de educación general*. Humacao, Puerto Rico: Senado Académico Certificación Núm. 2012-2013-32.
- Universidad de Puerto Rico en Humacao. (2013b). *Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2021-2022*. Humacao, Puerto Rico: Oficina de Desarrollo Universitario.
- Walvoord, B. (2004). *Assessment clear and simple: A practical guide for institutions, departments, and general education*. San Francisco, California: Jossey-Bass

CERTIFICACIONES

Junta Administrativa

Certificación Núm. 1996-1997-138 (derogada)	Plan para el Establecimiento de un Ciclo de Planificación y Avaluación en Apoyo al Plan Estratégico de Desarrollo
Certificación Núm. 2011-2012-6	Creación Oficina de Avaluación Institucional adscrita a Rectoría
Certificación Núm. 2012-2013-36 (corregida)	Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2017-2018
Certificación Núm. 2013-2014-59	Revisión Plan de Avaluación Institucional a la luz del Plan Estratégico de Desarrollo
Certificación Núm. 2015-2016-030	Política de Institucionalización y de Desarrollo del Foro de Avaluación en la UPRH
Certificación Núm. 2015-2016-050 Certificación Núm. 2017-2018-027 (enmienda)	Política de Efectividad Institucional: Alineamiento de la Planificación con la Asignación de Recursos
Certificación Núm. 2019-2020-047	Plan Estratégico de Desarrollo de UPRH 2014-2018, extendido al 2022

Senado Académico

Certificación Núm. 1992-1993-53	Establecimiento Programa de Avaluación de la UPRH
Certificación Núm. 2005-2006-46	Propuesta para el establecimiento de las competencias de educación general
Certificación Núm. 2012-2013-32	Componente de educación general

APÉNDICES

Apéndice A

Tabla I: Alineamiento de las metas, competencias y cursos de programa

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO										
DEPARTAMENTO: 										
Tabla I: Alineamiento de las metas, competencias y cursos de programa ⁴										
Fecha de actualización: _____										Programa académico: _____
Metas institucionales	Perfil egresado (a)	Competencias de educación general (b)	Competencias profesionales (c)	Curso (d)						

Leyenda:

- (a) Perfil del egresado: a base de certificación del programa académico
 - (b) Competencias de educación general: competencias de Educación General aprobadas por el Senado Académico
 - (c) Competencias profesionales: demostración del desempeño del estudiante en el área profesional
 - (d) Curso: código y nombre del curso, objetivos generales alineados con las competencias, perfil del programa.
- Se indica nivel de desarrollo de la competencia colocando en paréntesis las siguientes letras:
I (Inicio), P (Práctica y desarrollo), D (Dominio)

Preparado por: Prof. Luis Negrón, Avaluación Académica y aprobado en reunión del Comité de Avaluación Institucional (CAI), enero, 2008
Revisado por: Prof. Milagros Marrero, Asesora de Avaluación Académica, enero, 2008

Revisado por: Dra. Lizette Candelaria (ODU) y Prof. Luis Negrón, Avaluación Académica, noviembre, 2008

Revisado por: Prof. Luis Negrón González y la Dra. Denise Rodríguez, febrero, 2013

Actualizado por: Dra. Mildred Cuadrado, mayo 2014

⁴ Se creará una plantilla electrónica para facilitar la entrada de los datos.

Apéndice B

Tabla II: Alineamiento sobre metas, competencias y medidas del aprendizaje

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO										
DEPARTAMENTO: _____										
Tabla II: Alineamiento sobre metas, competencias y medidas del aprendizaje⁵										
Año: _____ Programa académico: _____										
Metas institucionales	Perfil egresado (a)	Competencias de educación general (b)	Competencias profesionales (c)	Indicador de éxito (d)	Instrumento (e)	Medidas directas (f)	Medidas indirectas (g)	Instancia de avalúo (h)	Personal a cargo (i)	Fecha (j)

Leyenda:

- (a) Perfil del egresado: a base de certificación del programa académico
- (b) Competencias de educación general: competencias de Educación General aprobadas por el Senado Académico
- (c) Competencias profesionales: demostración del desempeño del estudiante en el área profesional
- (d) Indicador de éxito: logro esperado en forma cualitativa o cuantitativa
- (e) Instrumento: constructo utilizado para obtener medidas del aprendizaje
- (f) Medidas directas: instrumento que se utiliza para medir la competencia
- (g) Medidas indirectas: instrumento que se utiliza para medir la competencia del aprendizaje que se alinea con la competencia y metas programáticas e institucionales
- (h) Instancia de avalúo: en qué momento se administra el instrumento y a quiénes se les administra el avalúo (finaliza tercer semestre, cuarto año, luego de tomar cursos, etc.)
- (i) Personal a cargo: indicar la persona responsable de llevar a cabo las actividades relacionadas con las medidas directas o indirectas
- (j) Fecha: indicar el mes y año en que se completa y se recoge la información para análisis y discusión

Preparado por: Prof. Luis Negrón, Evaluación Académica, enero, 2008

Presentado en reunión del Comité de Evaluación Institucional (CAI), enero, 2008

Revisado por: Prof. Milagros Marrero, Asesora de Evaluación Académica, enero, 2008

Revisado por: Dra. Lizette Candelaria (ODU) y Prof. Luis Negrón, Evaluación Académica, noviembre, 2008

Actualizado por: Dra. Mildred Cuadrado, mayo 2014

⁵ Se creará una plantilla electrónica para facilitar la entrada de los datos.

Apéndice C

Tabla III: Avalúo de la efectividad del aprendizaje⁶

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO DEPARTAMENTO: _____								
Tabla III: Avalúo de la efectividad del aprendizaje								
Año: _____				Programa académico: _____				
Metas institucionales	Perfil egresado (a)	Competencias de educación general (b)	Competencias profesionales (c)	Indicador de éxito (d)	Resultados (e)	Acciones (f)	Personal a cargo (g)	Fecha (h)

Leyenda:

- (a) Perfil del Egresado: a base de certificación del programa académico.
- (b) Competencias de educación general: competencias de Educación General aprobadas por el Senado Académico
- (c) Competencias profesionales: demostración del desempeño del estudiante en el área profesional
- (d) Indicador de Éxito: indicar el logro esperado en forma cualitativa o cuantitativa
- (e) Resultados: datos e información obtenida – (Interpretación de los resultados y sus implicaciones)
- (f) Acciones: estrategias o intervenciones que llevan a mejorar un resultado
- (g) Personal a cargo: indicar la persona responsable de llevar a cabo las actividades relacionadas con las medidas directas o indirectas
- (h) Fecha: indicar el mes y año en que se completa y se recoge la información para análisis y discusión.

Preparado por: Prof. Luis Negrón, Evaluación Académica, enero, 2008
 Presentado en reunión del Comité de Evaluación Institucional (CAI), enero, 2008
 Revisado por: Prof. Milagros Marrero, Asesora de Evaluación Académica, enero, 2008
 Revisado por: Dra. Lizette Candelaria (ODU) y Prof. Luis Negrón, Evaluación Académica, noviembre, 2008
 Revisado por: Dra. Denise Rodríguez, y Prof. Luis Negrón, Evaluación Institucional, marzo, 2013
 Actualizado por: Dra. Mildred Cuadrado, mayo 2014

⁶ Se creará una plantilla electrónica para facilitar la entrada de los datos.

Apéndice D

Formulario Cierre de Ciclo

UPR
Universidad de Puerto Rico

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO
DEPARTAMENTO/OFICINA: _____

Avalúo de: _____

CIERRE DE CICLO

Metas

Acciones/Divulgación

Objetivos

Resultados del avalúo

Instrumentos

Diseñado por: Dra. Graciela Roig

Preparado por: _____
Fecha: _____

Apéndice E

Plan e Informe de Evaluación

UPR Universidad de Puerto Rico		UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO											
		<input type="checkbox"/> PLAN EVALUACIÓN / <input type="checkbox"/> INFORME EVALUACIÓN ⁷											
		DEPARTAMENTO/OFICINA: _____											
Años fiscales: _____													
Meta UPRH	Asunto estratégico UPR 2017-2022	Meta/ Objetivo PE UPR 2017-2022	Objetivo estratégico UPRH	Indicador estratégico UPRH	Objetivo evaluación UPRH	Indicador evaluación UPRH	Objetivo evaluación departamento/ oficina	Actividades/ Medios de evaluación	Resultados		Responsable	Instancia de avalúo (Tiempo)	Uso de los resultados (Acción transformadora)
									Esperado (Indicador de éxito)	Alcanzado (Informe anual)			

⁷ Se creará una plantilla electrónica para facilitar la entrada de los datos.

Apéndice F

COMITÉ DE AVALUACIÓN INSTITUCIONAL: FUNCIONES

1. Participar en las reuniones convocadas por el presidente del CAI.
2. Servir de enlace entre el CAI y el departamento académico que representa para los asuntos relacionados con las actividades de evaluación del aprendizaje estudiantil, evaluación programática y evaluación institucional.
3. Colaborar activamente en los esfuerzos del CAI para la sistematización de los planes e informes de evaluación del aprendizaje a través del uso de instrumentos uniformes para la alineación de los planes departamentales con las metas institucionales.
4. Presidir el comité de evaluación a nivel departamental.
5. Mantener al director de departamento, coordinador de programa, comité de evaluación departamental y a los miembros de la facultad informados en asuntos relevantes a la evaluación del aprendizaje estudiantil, evaluación programática y evaluación institucional, incluyendo las gestiones que realiza como miembro del CAI.
6. Con el apoyo directo y proactivo del director de departamento, coordinador de programa, comité de evaluación departamental y de los miembros de la facultad, colaborar directamente con su departamento en los aspectos relacionados con el tema de evaluación. Entre estos:
 - a. Diseño del plan de evaluación departamental
 - b. Diseño e implantación del proceso
 - c. Elaboración de los documentos e instrumentos de trabajo
 - d. Análisis de los hallazgos
 - e. Determinación de las acciones concretas a partir de los hallazgos
 - f. Implantación de las acciones concretas a partir de los hallazgos
 - g. Elaboración de la documentación correspondiente
 - h. Acopio de las evidencias
 - i. Organización del “exhibit room” (si aplica)
 - j. Divulgación del proceso
 - k. Otros
7. Coordinar una actividad educativa sobre evaluación a nivel departamental, por lo menos una por semestre, que puede consistir en: reuniones, presentaciones, talleres, foros, conversatorios, etc.
8. Someter un informe anual de las tareas realizadas.

Apéndice G

COMITÉ DE AVALUACIÓN DE SERVICIOS: FUNCIONES

1. Participar en las reuniones convocadas por el presidente del CAS.
2. Servir de enlace entre el CAS y la oficina que representa para los asuntos relacionados con las actividades de evaluación.
3. Colaborar activamente en los esfuerzos del CAS para la sistematización de los planes e informes de evaluación a través del uso de instrumentos uniformes para la alineación de los planes de las oficinas con las metas institucionales.
4. Coordinar los trabajos de evaluación de la oficina que representa.
5. Mantener a su director o decano y compañeros de trabajo informados en asuntos relevantes a los procesos de evaluación, incluyendo las gestiones que realiza como miembro del CAS.
6. Colaborar en aspectos relacionados con el tema de evaluación. Entre estos:
 - a. Diseño del plan de evaluación de la oficina
 - b. Diseño e implantación del proceso
 - c. Elaboración de los documentos e instrumentos de trabajo
 - d. Análisis de los hallazgos
 - e. Determinación de las acciones concretas a partir de los hallazgos
 - f. Implantación de las acciones concretas a partir de los hallazgos
 - g. Elaboración de la documentación correspondiente
 - h. Acopio de las evidencias
 - i. Organización del “exhibit room” (si aplica)
 - j. Divulgación del proceso
 - k. Otros
7. Identificar necesidades de capacitación.
8. Pasar juicio sobre los hallazgos de los diversos estudios institucionales relacionados con los servicios en la UPRH.
9. Establecer prioridades de trabajo basándose en la información de las necesidades de los estudiantes, perfil de los usuarios y grado de satisfacción de estos con los servicios.
10. Propiciar proyectos para el avalúo de la efectividad de los procesos de las oficinas.
11. Someter un informe anual de las tareas realizadas.

Apéndice H

GRUPO DE ASESORES EN AVALUACIÓN INSTITUCIONAL: FUNCIONES

1. Asesorar a los miembros del Comité de Evaluación Institucional y grupos de trabajo que surjan relacionados con procesos de avalúo.
2. Asesorar, en aspectos que incidan en la academia, a los miembros del Comité de Evaluación de Servicios y grupos de trabajo que surjan relacionados con procesos de avalúo.
3. Asesorar en proyectos y actividades de avalúo coordinadas por la oficina.
4. Colaborar con el director en el desarrollo de planes y proyectos de avalúo.
5. Colaborar en las actividades de orientación, capacitación y divulgación de los resultados de avalúo.
6. Colaborar en la operacionalización del Plan de Evaluación Institucional.
7. Ofrecer talleres de evaluación a directores de departamentos académicos y otro personal universitario.

GRUPO DE ASESORES EN AVALUACIÓN DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS: FUNCIONES

1. En coordinación con la Oficina de Evaluación Institucional, asesorar en proyectos y actividades de avalúo de las oficinas administrativas.
2. Colaborar con los directores de las oficinas administrativas en el desarrollo de planes y proyectos de avalúo.
3. Colaborar en las actividades de orientación, capacitación y divulgación de los resultados de avalúo.
4. Colaborar en la operacionalización del Plan de Evaluación Institucional.

Apéndice I

COMITÉ INTEGRADOR DE RESULTADOS DE AVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL: FUNCIONES

1. Recopilar los resultados de los procesos de planificación y evaluación institucional y promover que los mismos se utilicen en la distribución del presupuesto.
2. Establecer los instrumentos para llevar a cabo los análisis correspondientes.
3. Analizar los resultados para determinar el logro de las metas y objetivos.
4. Proponer recomendaciones que faciliten las prácticas de evaluación continua que mejoren la efectividad institucional.
5. Evaluar los procesos de avalúo para determinar la efectividad institucional.
6. Rendir un informe a la autoridad nominadora que incluya, entre otros, un resumen ejecutivo que describa la afirmación de la efectividad institucional y la promoción de mejoras para facilitar la toma de decisiones de la gerencia universitaria.



CERTIFICACIÓN NÚMERO 2020-2021-077

YO, Amelia Maldonado Ruiz, Secretaria Ejecutiva de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, CERTIFICO QUE:

La Junta Administrativa, en reunión extraordinaria mediante método remoto, del martes 8 de junio de 2021, aprobó por unanimidad el **Plan de Evaluación Institucional - Año Académico 2020-2021 de la Universidad de Puerto Rico en Humacao**, sometido por la Oficina de Evaluación Institucional (OAI).

El Plan de Evaluación Institucional forma parte de esta certificación.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, se expide la presente certificación en Humacao, Puerto Rico, a seis de julio de dos mil veintiuno.

Dr. Héctor L. Ayala del Río
Decano de Asuntos Académicos y
Presidente

HAR:AMR:abm

Anejo

Prof. Amelia Maldonado Ruiz
Secretaria Ejecutiva



