Universidad de Puerto Rico en Arecibo
Senado Académico

PONENCIA SENADO ACADÉMICO UPR EN ARECIBO
PROYECTO RESOLUCIÓN 55 DEL SENADO DE PUERTO RICO

Aprobado por
Senado Académico de UPR en Arecibo
mayo 2017

Certificación Núm. 2016-2017-35, SA-UPRA

TABLA DE CONTENIDO

Cert. Núm. 2016-2017-35, SA-UPRA Informe Final Comité Ad-Hoc

Introducción.....1

Secciones

2. a-Influencia político partidista en las decisiones 2
b-Falta de rendición de cuentas de los administradores universitarios 3
c-Manejo indebido de los recursos 4
d-Disfuncionalidad de los órganos de gobierno universitario 5
e-Inconsistencia en respecto a la asignación de fondos bajo la fórmula 6
f-Dependencia excesiva del Gobierno 6
g-Ausencia de participación efectiva de la comunidad universitaria.....7
h-Pobre cultura organizacional 7
i-Centralización y burocracia excesiva 8
j-Problemas de retención y graduación de los estudiantes.....8
k-Susceptibilidad del sistema al cierre de facilidades por conflictos huelgarios 8

4. El rol de la Universidad de Puerto Rico y su Misión.....9

5. La gerencia académica, gobernanza y administración.....10

9. La posibilidad de la creación de corporaciones universitarias rentables o autoliquidables 13

13. Los costos de matrícula, cuotas estudiantiles y buscar alternativas que permitan mejorar la situación fiscal de la Universidad 13

19. b-Modificar los procesos de consideración y aprobación de políticas institucionales y enmiendas al Reglamento de la Universidad para que sean más participativos. 16

c-Modificar los procesos de nombramiento e introducir la evaluación periódica de los dirigentes de la universidad por sus respectivos constituyentes. 16

d-Incluir en la Ley de la Universidad de Puerto Rico un proceso de residenciamiento de Gerentes Académicos. 18

e-Promover una cultura de evaluación y rendición de cuentas a todos los niveles.....18

Anejos

Se presentan en el orden que aparecen dentro del cuerpo del informe

Cert. Núm. 2015-2016-37, SA-UPRA (Recomendaciones al Informe AGB)
Informe Periodístico: Hernández, J. R., Efecto dominó: problemas de gobernanza en la UPR, en Presencia, 05/21/2013
Amellali Paola, A. M., Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias
Comparación de Instituciones Pares a UPRA-Oficina de Planificación
Distribución de Tasas de Graduación y Tasas de Retención por Unidad - IPEDS (Bachillerato)
Informe periodístico: Pocos terminan sus estudios universitarios
Cert. 38, 2015-2016 JG-Política Institucional sobre la Sana Convivencia en la UPR
Informe cursos cortos DECEP
Cert. Núm. 2013-2014-13 (Enmendada), SA-UPRA
Cert. Núm. 2007-08-9 (Enmendada), SA-UPRA
Cert. Núm. 2013-2014-20, SA-UPRA-Evaluación del Senado Académico
Cert. Núm. 2010-2011-21, SA-UPRA-Evaluación de Funcionarios y Funcionarias Administrativas

Enlaces

Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, RGUPR
mailto:jgobierno/wp-content/uploads/sites/16/2017/01/RegGenUPRCompr20ene2017.pdf

MSCHE – Estándar 7: Political Intervention in Education

Autoestudio UPRA 2016, Capítulo 3
mailto:http://www.upra.edu/opei/html/autoestudiopass.htm.

Plan Estratégico Institucional
http://www.upra.edu/opei/pdf/planificacion/PEI_2015-2020_horizonte_2020.pdf

Marco de Desarrollo Físico
mailto:http://www.upra.edu/html/mdfpass.htm

Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Ext. 1017

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2016-2017-35

Yo, Miriam Z Cruz Román, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, en su reunión extraordinaria celebrada el miércoles, 17 de mayo de 2017 y en su reunión extraordinaria de continuación celebrada el viernes, 19 de mayo de 2017, tuvo ante su consideración el Informe del Comité Ad-Hoc para elaborar una propuesta en torno a la posición de este Senado al Proyecto R. del 55. del Senado de Puerto Rico. Este Cuerpo, por unanimidad, aprobó:

ENDOSAR EL INFORME DEL COMITÉ AD-HOC DEL SENADO CON RECOMENDACIONES.

El informe forma parte de esta Certificación. Se presentará en las vistas públicas del Senado de Puerto Rico el miércoles, 24 de mayo de 2017.

Los deponentes del Senado Académico en dichas vistas serán:

Prof. José Fernández Rodríguez
Dr. Philippe Scott Destouches
Dra. Rosa del C. González Muñiz
Prof. José Ortega Solís

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy veintidós de mayo de dos mil diecisiete.

Dra. Miriam Z. Cruz Román, Ed. D.
Secretaria Ejecutiva

lrp

Anejo

Vo. Bo. Prof. Sylka Torres Navas, M. S.
Presidenta y Rectora Interina

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
Senado Académico

INFORME DEL COMITÉ AD HOC DEL SENADO ACADÉMICO

SUGERENCIAS, RECOMENDACIONES Y POSICIONES RELACIONADAS A LA RESOLUCIÓN 55 DEL SENADO DE PUERTO RICO

El 23 de enero de 2017, el Senado de Puerto Rico aprobó la Resolución Número 55 para ordenar a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria realizar una amplia investigación sobre la situación fiscal, operacional, administrativa, académica de la Universidad de Puerto Rico (UPR) y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables por parte de dicho centro educativo. Mediante comunicación de 25 de abril de 2017, el honorable senador Nazario Quiñones invitó al Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo (SA-UPRA) a hacer recomendaciones en respuesta a los diferentes temas que se incluyen en la Resolución 55.

La Presidencia de nuestro Senado Académico presentó el asunto al cuerpo senatorial y como resultado se estableció un Comité *Ad Hoc* para la redacción de un documento en respuesta al informe solicitado por el Senado de Puerto Rico. El Comité *Ad Hoc* del Senado Académico de la UPRA redactó el presente informe.

De entrada, deseamos dejar establecido que todos los Recintos de la UPR son diferentes y atienden poblaciones heterogéneas que demuestran unas necesidades cuyas particularidades se han atendido con éxito por la Universidad. En adelante exponemos comentarios y recomendaciones relacionados a varios de los temas incluidos en la Resolución 55 del Senado de Puerto Rico. La numeración que antecede a los temas que pudimos atender corresponde a la utilizada en la Resolución 55.

2. a. Influencia político partidista en las decisiones

En el pasado la comunidad universitaria se ha expresado afirmando que con las estructuras de gobierno actuales de la UPR el partido de turno ostentará el poder del control total del gobierno de la Universidad. Cualquier propuesta de cambio a las estructuras de gobernanza de la Universidad debe asegurar eliminar la influencia político-partidista en la gobernanza de nuestro principal centro docente.

Durante la mayoría del tiempo de existencia de la Universidad se ha soslayado y encubierto el proceso político que ha guiado los destinos universitarios. Parece ser que no se presenta ni un asomo de sonrojo ante la cruda y abierta realidad de que las riendas universitarias han estado en manos de políticos y podría pensarse como algo correcto que esa debe ser la norma. La

Comisión de Educación y Reforma Universitaria debe evitar hacerse cómplice de quiénes puedan interesar mantener esta nefasta intención de tomar la Universidad como botín después de pasar los procesos eleccionarios de nuestro País. No debe respaldar intenciones de tomar el poder del gobierno de la Universidad y de dirigir procesos que culminen con el nombramiento de presidentes universitarios por su filiación partidista e ideológica y no por sus credenciales académicos y administrativos.

Coincidimos con la Comisión Senatorial de Educación y Reforma Universitaria en que existe insatisfacción con diversos aspectos del funcionamiento de la UPR específicamente con la intromisión política en la toma de decisiones de la UPR. Ese planteamiento cobra mayor relevancia cuando el organismo de gobierno de la UPR inicia el proceso de consulta para la recomendación del Presidente o Presidenta de la Institución. Se extiende también al proceso de consulta para la recomendación de rectores o rectoras. El proceso se inicia, muy posiblemente, se realizan vistas públicas, y da la casualidad de que la persona que resulta favorecida pertenece al partido de gobierno. (*Véase Cert. Núm. 2015-2016-37, SA-UPRA Informe AGB).*

El mismo Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, RGUPR, mailto:gobierno/wp-content/uploads/sites/16/2017/01/RegGenUPRComp20ene2017.pdf propicia la intervención político partidista al establecer que la consulta no es un proceso de elección y el organismo de gobierno se reserva el derecho de selección descartando el que los universitarios escojan quienes les dirigen. Por ejemplo, en el pasado se ha utilizado el mecanismo de someter una terna, pero esto permite que siempre aparezca la persona que es leal al gobierno de turno. Dado que en los últimos años los partidos se han alternado en la administración del país, la Universidad ha tenido muchos cambios en la persona que ostenta el cargo de Presidente. Todos conocemos que el puesto de presidente es uno de confianza de la Junta de Gobierno así como los rectores ocupan puestos de confianza de la presidencia. La influencia partidista se ha manifestado hasta los puestos decanos, directores de departamento y de oficinas. Aunque, en Arecibo, por ejemplo, los decanos han tendido a respetar las recomendaciones de la facultad de cada departamento. Ha habido sus excepciones, pero al final generalmente prevalece la recomendación de los departamentos. Aún se percibe la intervención partidista en algunos intentos para lograr nombramientos a las plazas. A medida que pasa el tiempo, se ha tratado de que el principio del mérito permanezca. (*Véase sección 19.c, de este documento, Artículo 14-RGUPR)*

La Middle States Commission on Higher Education (MSCHE) establece que la interdependencia de las instituciones educativas y su libertad académica son cualidades esenciales para la calidad e integridad de la educación. Las instituciones tienen que ser sensibles a las condiciones de la sociedad donde existen y deben poder libremente, sin interferencia política, tener como

responder a esas necesidades. Cuando esa libertad tan necesaria, ya sea para la toma de decisiones y el nombramiento de oficiales es dictaminado por sus implicaciones político partidistas, la Institución se debilita y sus prospectos de excelencias son seriamente disminuidos (*MSCHE – Estándar 7:Political Intervention in Education*). Es habitual que cuando ocurre un cambio de gobierno, ocurre un cambio de Presidente, de rectores y de administradores locales (que no necesariamente tiene que ser negativo). Esto es un reflejo de que no hemos podido aislarnos de los cambios políticos. El mismo hecho que tengamos que comparecer ante un cuerpo político para poder establecer una reforma universitaria demuestra lo susceptibles que somos a las intervenciones políticas. La intromisión político-partidista en los asuntos de la universidad es un problema fundamental que ha sido rechazado consistentemente por la comunidad universitaria (Moción aprobada en Asamblea de senadores académicos del sistema UPR del 25 de abril de 2017 en Cayey). Algunos pueden argumentar, que la Universidad del Estado, por su naturaleza política, no puede reclamar independencia absoluta de la inherencia del Gobierno central de la Isla. (Hernández, J. R., *Efecto dominó: problemas de gobernanza en la UPR*, en Presencia, 05/21/2013). "El concepto de autonomía desde el punto de vista del Senado Académico se define en la manera en que las instituciones se hallan organizadas y son operadas internamente." (Amellali Paola, A. M., *Gobernanza universitaria:tipología,dinámicasytendencias*)mailto:https://prezi.com/7im6i4btlygp/gobernanza-universitaria-tipologia-dinamicas-y-tendencias/. Los miembros del Senado Académico de Arecibo afirman que no se debe confundir o intentar frustrar las esperanzas de cambio. La UPRA, institución académica que sirve a la región de Arecibo y pueblos aledaños, considera poder ofrecer mejores y más eficientes servicios a los que sirve y cumplir mejor con su misión si tiene mayor autonomía **académica, administrativa y fiscal** para manejar sus recursos internamente.

Los temas que siguen (b-k), contenidas en la Resolución 55, parecen quejas o acusaciones que no reflejan nuestra realidad en UPRA o al menos son premisas que pueden ser producto de afirmaciones equivocadas.

b. Falta de rendición de cuentas de los administradores universitarios

Generalmente los administradores universitarios tienden a cumplir con la rendición de informes en los que den cuenta de la correcta administración del presupuesto que se asigna a las

unidades. La UPRA ha recibido elogios de la Oficina del Contralor. El presupuesto de nuestra unidad es limitado. El porciento mayor corresponde al pago de nómina. En ese renglón hay transparencia total. Somos una agencia altamente regulada. Por ejemplo, hay que rendir informes a la Oficina del Contralor, Ética Gubernamental y otros. La planificación del manejo de los fondos ha sido validada durante la evaluación realizada para la acreditación de la UPRA por parte de la MSCHE. El manejo de fondos provenientes de propuestas responde a un protocolo establecido que no deja margen para conductas que puedan dirigirse al lucro personal.

(Véase Capítulo 3 del Autoestudio UPRA 2016)
mailto:http://www.upra.edu/opri/html/autoestudiopass.htm.

c. Manejo indebido de los recursos

En los últimos años, la UPRA se ha caracterizado por optimizar el uso de los recursos que tiene. El presupuesto es alineado a un plan estratégico institucional y al marco de desarrollo físico mailto:http://www.upra.edu/html/mdfpass.htm. Esto facilita el manejo de los recursos de manera planificada. Los administradores se han preocupado porque los salones se usen adecuadamente para atender los cursos. La actual estructura se inauguró en el 1974. En aquel momento, se pensó para un máximo de 2,000 estudiantes. Nuestra matrícula y personal ha crecido hasta un número cercano a los 4,500 que es el número que al momento podemos atender, de acuerdo a los análisis realizados para el desarrollo de la UPRA. Es nuestro interés continuar creciendo para ofrecer un mejor y mayor servicio a nuestro país, planificando y siempre enmarcado en el debido manejo de los recursos.

Esencialmente, la estructura física ha estado inalterada. En los últimos 17 años, el cambio más fundamental fue la construcción de la Biblioteca. El crecimiento reciente más significativo fue la construcción de salones con fondos de Título V y el edificio para *Learning Commons* actualmente en construcción. (*Véase Autoestudio UPRA-2-16, Estándares 2 y 3, págs. 29 y 30).* La UPRA ha realizado mejoras a la cancha, la pista atlética, las ventanas y los pisos de oficinas y salones. Se hicieron con éxito las gestiones para que se nos cediera la titularidad de los terrenos y tres edificios aledaños, que constituían la escuela Martín Diego Delgado. Esta se remodeló con ahorros del presupuesto asignado a la Institución. La UPRA cuenta con el Documento Plan Puesta al día de salones y laboratorios que es la guía fundamental en toda esta gestión.

En los últimos cinco años la Institución ha recibido sobre 10.7 millones en fondos externos a través de propuestas y asignaciones como por ejemplo de la *American Recovery and Reinveistment Act* (ARRA), *National Aeronatics Aeronatics and Space Administration* (NASA) y el Departamento de Educación Federal. Estos fondos externos nos han permitido el desarrollo y

construcción de nueva infraestructura, actualización tecnológica, revisiones curriculares y desarrollo de proyectos de investigación por la Facultad.

d. Disfuncionalidad de los órganos de gobierno universitario

La Ley de la UPR, según enmendada, establece que los órganos deliberativos a nivel de las unidades son el Senado Académico y la Junta Administrativa. Ambos cuerpos tienen definidas sus facultades en la Ley que luego se reafirman en el Reglamento General. El Senado atiende principalmente todo lo que tiene que ver con las políticas para viabilizar la oferta académica y la Junta Administrativa atiende las acciones que tienen que ver con el uso adecuado del presupuesto. En este sentido, las actas y los informes de ambos cuerpos muestran la efectividad de los mismos debido al compromiso del personal que lo integran. En el Senado, la participación del claustro y de los estudiantes es mayoritaria. Responde más a la base de la comunidad universitaria. La Junta Administrativa tiene más miembros del sector administrativo. La mayoría son de la confianza del Rector porque los nombra. La representación claustral y estudiantil es proporcionalmente menor.

La Ley establece que a nivel de Sistema UPR, el organismo rector es la Junta Universitaria, con un balance de representación del sector estudiantil, claustral y administrativo (rectores). El Presidente nombra, además, funcionarios de su confianza.

Sobre la Junta Universitaria, está la Junta de Gobierno, conformada en su mayoría por personas recomendadas por el Señor Gobernador. Actualmente, la Ley 3 del 23 de enero de 2017 establece que los miembros designados por el Primer Ejecutivo a una junta de gobierno deben responder a su confianza y encaminar su plan fiscal. En este sentido, la capacidad para la toma decisiones de estas personas está limitada y representa un ejemplo de la influencia político partidista en la UPR que interesamos erradicar.

La estructura de gobernanza universitaria consiste de dos niveles operacionales: uno sistémico y uno institucional. Esta estructura distribuye la gobernanza y liderazgo entre los dos niveles. La estructura de gobernanza de la UPR depende de la integración adecuada de los niveles sistémico e institucional.

La alegada disfuncionalidad puede surgir cuando no hay la integración adecuada entre las estructuras paralelas de gobernanza. Actualmente esta situación se ha dado con los modelos de

reestructuración administrativa y las propuestas para eficiencia académica. Otro ejemplo que evidencia la situación es todo lo ocurrido con la elaboración del Plan Fiscal de la UPR.

La función de las Facultades y del Claustro queda diluida dado que el Reglamento General establece dos reuniones ordinarias de la Facultad. Aunque existen mecanismos establecidos como reuniones departamentales y reuniones de directores para diseminar la información a la Facultad es difícil conocer directamente el parecer de la misma. La teoría expresa que ese parecer se obtiene vía representación. No obstante, las Facultades en pleno resienten que no se les informe y haya un mecanismo más ágil para tomar en cuenta sus recomendaciones.

e. Inconsistencia en respecto a la asignación de fondos bajo la fórmula

Una reforma universitaria tiene que partir del reconocimiento de la trayectoria histórica de la UPR como un bien público y motor fundamental para el desarrollo económico y social del país. Esto requiere la asignación de un presupuesto robusto que le permita cumplir con esta función indispensable.

La fórmula que garantiza los fondos para el funcionamiento de la Universidad del Estado se estableció en Puerto Rico por una ley. Esa fórmula se vio afectada cuando se estableció que los fondos obtenidos por el IVU no irían al Fondo General y sí a COFINA. En ese momento se privó a la UPR de recibir nuevos fondos eran necesarios. El presupuesto de cada unidad se elabora según la asignación establecida por la Administración Central, según el presupuesto del año anterior previamente asignada la Universidad de Puerto Rico en Arecibo recomienda que se establezcan unos criterios objetivos para evitar la inconsistencia entre la asignación a las unidades.

f. Dependencia excesiva del Gobierno

Esta creencia nace del desconocimiento de la naturaleza de una Universidad del Estado. La Ley de la Universidad establece el compromiso gubernamental para sostener esta Institución al servicio del pueblo. En este sentido, la UPR **no depende excesivamente del Gobierno**. La Universidad no es un gasto para el gobierno es una inversión. La Universidad de Puerto Rico es el primer centro docente en el desarrollo de conocimiento e investigación. **El compromiso del gobierno de Puerto Rico con la educación superior lo llevó a concebir una universidad subvencionada por el estado para garantizar su tranquilidad fiscal.** De esa forma, la institución podía dedicarse a desarrollar el mayor capital del país: el desarrollo de la capacidad de conocimiento de sus jóvenes. La Universidad se concibió como el recurso indispensable para

la movilidad social y el desarrollo económico, científico y cultural. Lo anterior no exime de la búsqueda de opciones para allegar fondos externos según discutido anteriormente en la sección c.

g. Ausencia de participación efectiva de la comunidad universitaria

Esta premisa acusatoria es confusa por escueta. Si se trata de la participación al interior de la institución, lo hemos explicado anteriormente y tenemos múltiples informes que lo validan.

Si se trata de participación fuera de los muros de la Universidad. Existen múltiples ejemplos dada la presencia de la gestión universitaria para atender los problemas que aquejan al país. El desarrollo de las prácticas para obtener los grados universitarios contribuye mediante los talentos de los estudiantes a la gestión del hospital, la escuela, la empresa, el barrio, el centro de envejecientes o la cárcel.

Son múltiples los proyectos comunitarios en los que participa la comunidad universitaria. A nivel del sistema de UPR mencionamos, entre ellos, el servicio de *Pro Bono* de la Escuela de Leyes, el Servicio de Extensión Agrícola, las Estaciones Experimentales Agrícolas, las prácticas intramurales de Medicina y de otras especialidades. A **nivel de nuestra UPRA** mencionamos, las prácticas en centros de salud y servicios comunitarios del Departamento de Enfermería, acuerdo investigativo entre la UPRA y la UPRAG con el Parque de las Cavernas del Rio Camuy.

Reconocemos que debemos mejorar la divulgación de la participación de la Universidad en todas las esferas en que lo hace. Es necesario que la UPR desarrolle una campaña más efectiva para dar a conocer su servicio al país.

h. Pobre cultura organizacional

Este concepto se utiliza en el mundo de las empresas y en las ciencias sociales para indicar el grado de identificación que tienen los constituyentes con la agencia de la cual forman parte. Nuestro Senado considera que nuestra cultura organizacional es una de tipo jerárquica, pero queremos movernos a una cultura organizacional de equipo. Históricamente la gerencia ha trabajado los temas dirigidos al cumplimiento de la misión y metas de la UPR centralizándose en sus funcionarios proveyendo poca información y consulta a la comunidad universitaria. Los empleados, aun los que pertenecen a los organismos deliberativos, apenas conocen los aspectos fundamentales incluidos en los informes. La Presidencia apuesta a que sus funcionarios darán con el modelo justo para atender la crisis. El reto es desarrollar el espíritu de grupo o equipo por lo que reclamamos el cambio de modelo.

La UPR como agencia tiene un reto ante sí. Durante esta crisis marcada por los recortes impuestos por el gobierno y enmarcados en el Plan Fiscal ante la Junta de Supervisión Fiscal se ha puesto de manifiesto la necesidad de trabajar con mayor fuerza el cambio de nuestra cultura organizacional. Debe quedar claro que el modelo que se adopte afectará la imagen que proyecta la Institución ante sus constituyentes y la que se proyecta a la comunidad externa.

i. Centralización y burocracia excesiva

Ciertamente existe una centralización y burocracia excesiva en el funcionamiento de la UPR. Las oficinas que concretizan el ofrecimiento de servicios a los constituyentes de la Universidad se repiten en la Administración Central. Sin embargo, cuando acudimos en busca de una información, nos remiten a la oficina local. Por ejemplo, la Oficina de Recursos Humanos. El Director de Recursos Humanos funge como aglutinador de todas las gestiones que en esa dirección se realizan en las unidades. Sin embargo, la misma oficina a nivel central no puede resolver ninguna de las peticiones que puede presentar un empleado de alguna de las unidades. Esto se repite en los asuntos estudiantiles y académicos. Reclamamos que se revise las funciones de la Administración Central y que cualquier revisión cuente con la participación de los universitarios.

j. Problemas de retención y graduación de los estudiantes

Definitivamente estos parámetros son dos de muchos que indican la efectividad de todos los servicios que ofrece la Universidad. El proceso de evaluación de las tasas de retención y graduación en la UPRA es uno continuo. La Oficina de Planificación continuamente realiza estudios de avalúo relacionado a esta temática. Los resultados son utilizados para la toma de decisiones relacionadas al ofrecimiento de los distintos programas. Siempre hay espacio para mejorar.

La UPR es la institución educativa de enseñanza superior en Puerto Rico que cumple mejor con estos parámetros, si se le compara con otras instituciones privadas. (*Veáse Tabla de Comparación Instituciones Pares*). El avalúo nos lleva a concretar esfuerzos para mejorar continuamente. Nuestra UPRA es la cuarta en tasa de graduación dentro del Sistema de la UPR. *(Véase Informe periodístico titulado: Pocos terminan sus estudios universitarios, Distribución de Tasas de Graduación y Tasas de Retención por Unidad*)

k. Susceptibilidad del sistema al cierre de facilidades por motivo de conflictos huelgarios.

Ciertamente los conflictos huelgarios han sido parte de nuestra historia. La democracia garantiza el espacio para disentir. El riesgo de que el disentir pueda desembocar en una huelga no es deseable, pero es posible. El desarrollo de estrategias para evitarlo corresponde a todos

los sectores. La responsabilidad mayor siempre recaerá en la administración, especialmente cuando se trata asuntos de especial interés para el estudiantado o de circunstancias que atañen las condiciones de trabajo del personal. Los esfuerzos deben dirigirse a que el diálogo sea efectivo. De ninguna forma, se debe imponer mediante reglamentos o medidas represivas el acallar las voces porque presentan posiciones alternas a las expresadas por la administración universitaria. El desarrollo de pensamiento crítico es una destreza fundamental en todos los programas académicos. El espacio de la huelga debe servir de crecimiento para los sectores involucrados como ejercicio de libertad y deseo genuino de encontrar soluciones adecuadas a los sectores involucrados. *(Véase Política Institucional sobre la Sana Convivencia en la Universidad de Puerto Rico, Cert. 38, 2015-2016 JG)*

4. El rol de la Universidad de Puerto Rico y su Misión

Por más de un siglo la Universidad de Puerto Rico ha contribuido al desarrollo del país. Su aportación no sólo se puede observar con claridad en el quehacer educativo de la enseñanza de las artes, las ciencias y la tecnología, sino que también su aportación está dirigida, desde su fundación, a desarrollar, cultivar y al disfrute de los valores éticos y estéticos de nuestra cultura.

Si hay algo que la Universidad de Puerto Rico tiene claramente definido es su Misión. De ella emanan las misiones de las distintas unidades del Sistema. Las misiones de las unidades han sido continuamente validadas por la comunidad académica y por las diferentes agencias acreditadoras como **la *Middle States Commission on Higher Education***.

En el caso particular de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, esta Unidad del Sistema, fue fundada en 1967 y atiende las apremiantes necesidades educativas y de desarrollo social y cultural de los pueblos de la zona norte-central de la Isla. Esta zona geográfica de acuerdo a la Junta de Planificación, Área de Planificación Social y Económica de la Oficina del Censo, cuenta con una economía decreciente, un alto nivel de desempleo y una de las tasas de deserción escolar más altas de Puerto Rico. Todas estas urgentes necesidades sociales, son sin duda, grandes retos que nos comprometen como institución educativa con el desarrollo del área.

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo cuenta con la clasificación *Baccalaureate Colleges: Diverse Fields, del Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* y actualmente ofrece 14 programas de bachillerato, tres grados asociados y una diversa cantidad de programas de traslado articulado con otras unidades del Sistema. Distintos departamentos académicos de nuestra Universidad de Puerto Rico en Arecibo han realizado recientemente revisiones

curriculares a sus programas y estas revisiones se desarrollaron a partir de la misión de cada Departamento, pero atemperadas a la Misión Institucional.

Es meritorio mencionar que sobre un 85 por ciento de nuestros bachilleratos cuentan con prestigiosas acreditaciones profesionales, cumpliendo de esta forma con el pasado *Plan Estratégico de la UPR: Diez para la Década*. Estas acreditaciones profesionales no sólo certifican la calidad de los procesos académicos y administrativos de nuestros programas, sino que también garantizan la planificación y ofrecimiento de servicios a la sociedad. Entre estos servicios directos a la comunidad podemos mencionar: clínicas de salud, actividades recreativas y de bellas artes, una amplia oferta de cursos cortos a través de la División de Educación Continua y de Estudios Profesionales, atemperados a las necesidades de la comunidad y un centro de educación continua de excelencia que atiende las necesidades de adiestramientos de la industria, el comercio, el gobierno y los sectores de servicio. (*Véase informe cursos cortos DECEP)*. Por ejemplo, nuestra biblioteca cuenta con la evaluación profesional de la *Association of College and Research Libraries* (ACRL) y es uno de los centros de información más completos y modernos de la zona. Este valioso recurso está disponible para la comunidad externa.

El compromiso de los departamentos académicos, las asociaciones estudiantiles y otros grupos universitarios contribuyen al cumplimiento de nuestra misión de excelencia académica y para con el servicio social para el área norte central, áreas aledañas y para Puerto Rico. Esto queda evidenciado y validado en nuestra reciente acreditación ante la *Middle States Commission on Higher Education* (MSCHE). (*Véase Certificación Núm. 2013-2014-13 Enmendada, SA-UPRA*)

5. La gerencia académica, gobernanza y administración

La *Middle States Commission on Higher Education* (MSCHE) en el estándar VII, *Governance, Leadership, and Administration,* de acreditación institucional indica que, "La institución es gobernada y administrada de una manera que permite alcanzar su misión y metas, de manera efectiva que beneficie la Institución, sus estudiantes y los constituyentes a la cual sirve. Aunque la misma pueda estar subvencionada o afiliada al sistema gubernamental, corporativo, religioso u otra organización no acreditada, educar es su propósito principal y opera como un institución académica con la apropiada autonomía operacional". La Universidad de Puerto Rico y nuestra Unidad en Arecibo cumplen con los estándares de excelencia establecidos por la agencia acreditadora con respecto a la gobernanza institucional.

La gobernanza tendrá siempre dos área esenciales, en cualquier modelo de gobierno universitario, la sistémica y la local. La sistémica es la gobernanza provista por la Administración Central que

establece las pautas que gobierna todos los componentes del Sistema y la *local* que define todo lo específico a la Unidad Institucional subyugado a los reglamentos y aprobación de la Administración Central.

La Ley 13 de 30 de abril de 2013, indica que la Universidad de Puerto Rico tendrá todas las atribuciones, prerrogativas, responsabilidades y funciones propias de una entidad corporativa encargada de la educación superior, la cuales ejercerá a través de una Junta de Gobierno. Esa Junta es la encargada de gobernar y administrar la Universidad. La Junta designa al Presidente del Sistema, después de una **consulta no vinculante** a los miembros de la comunidad universitaria.

La Ley de la Universidad de Puerto Rico establece la constitución de la Junta Universitaria y su función básica es mantener integrado el sistema universitario, respecto a su planificación de conjunto y asesorar al Presidente en la coordinación de la marcha de las diferentes unidades institucionales en sus aspectos académicos, administrativos y financieros.

Administración Local

La UPR en Arecibo cuenta con un Rector designado por el Presidente **luego de una consulta no vinculante** a la comunidad de la unidad y ratificado por la Junta de Gobierno. El Rector cuenta con dos cuerpos asesores, a saber; la Junta Administrativa y el Senado Académico.

La Junta Administrativa

La función de la Junta Administrativa es asesorar al rector en el ejercicio de sus funciones, elaborar los proyectos y planes de desarrollo de la unidad institucional, considerar el presupuesto sometido por el rector, conceder, a propuesta del rector, licencias, los rangos académicos, la permanencia y los ascensos del personal docente y técnico de la unidad institucional, de conformidad con el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (RGUPR).

Este cuerpo debe ser quien apruebe el presupuesto institucional una vez asignado su presupuesto anual y debe ser completamente autónomo. Cualquier decisión tomada por la Junta Administrativa puede ser revocada por Administración Central de Presidencia. El presupuesto no debería ser reducido por la Administración Central una vez aprobado por la Junta Administrativa, si sigue las reglas contables, está dentro de las asignaciones presupuestarias y no existe ninguna ilegalidad.

El Senado Académico

Según el Artículo 21 del RGUPR, los senados constituyen el foro oficial de la comunidad académica para la discusión de los problemas generales que interesen a la marcha de la Universidad y para los asuntos en que tienen jurisdicción.

Les corresponde a los senados académicos:

-Determinar la orientación general de los programas de enseñanza y de investigación en la unidad institucional, coordinando las iniciativas de las facultades y departamentos correspondientes.

-Establecer para su inclusión en el RGUPR las normas generales de ingreso, permanencia, promoción de rango y licencias de los miembros del claustro.

-Establecer los requisitos generales académicos y administrativos de admisión, promoción y graduación de los estudiantes.

-Entender en las consultas relativas a los nombramientos de los rectores y los decanos que no presidan facultades, conforme a lo dispuesto en la ley.

-Elegir sus representantes ante la Junta Universitaria y ante la Junta Administrativa.

-Hacer recomendaciones al rector sobre la creación o reorganización de facultades, escuelas, departamentos o dependencias. Esas recomendaciones deben existir y justificarse dentro de un marco sólido fiscal y de mesura económica.

-Someter a la Junta Universitaria, sus recomendaciones al Reglamento de los Estudiantes y de la Universidad en general.

-Hacer recomendaciones para la creación y otorgamiento de distinciones académicas.

El Senado Académico no puede ni debe aprobar iniciativas académicas que obliguen a mayores fondos y recursos a los ya asignados. De necesitar mayores recursos, deberá conseguir sus propios recursos o explícitamente someter su propuesta al Presidente.

De ninguna manera se debe considerar eliminar el Senado Académico y la Junta Administrativa de cada Recinto porque representan un sistema de pesos y contrapesos. El Senado Académico tiene representación donde la mayoría son los representantes claustrales electos por su departamento, estudiantil y administrativa. La Junta tiene representación de los tres sectores: administrativa, académica y estudiantil. En la Junta la mayoría son administradores representantes designados por el Rector o Rectora. De tomarse esa acción se eliminaría la

representación de los distintos sectores de la comunidad universitaria dejando la toma de decisiones académicas exclusivamente a la alta gerencia.

El Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo y los Departamentos Académicos se manifiestan en contra de cualquier propuesta para eliminar los senados por ser una antidemocrática y antiuniversitaria. Esto no puede lograrse limitando todavía más, o eliminando la participación de los que constituyen el mayor número de los componentes de la Universidad.

9. La posibilidad de la creación de corporaciones universitarias rentables o autoliquidables

En lugar de enfocarse en que la Universidad sea un centro de educación que resulte en beneficio para el país, la Resolución 55 del Senado de Puerto Rico sugiere dar prioridad a la idea de la necesidad de que la Universidad sea costo efectiva. La pregunta es si la educación de nuestro pueblo debe razonarse en dólares y centavos, y cuánto estamos dispuestos a invertir en la educación de nuestros ciudadanos. La Universidad es una institución educativa donde la ganancia es el producto final. Ese producto son personas preparadas para desempeñarse en las distintas áreas del quehacer social, cultural y económico. Por lo tanto, no debe verse como un negocio para fines lucrativos. Nos corresponde señalar que una sociedad educada no tiene precio.

De igual forma que reclamamos que quede establecido que la ganancia de la Universidad de Puerto Rico aporta al País son sus egresados, afirmamos la necesidad de allegar fondos adicionales. Consideramos favorablemente el establecimiento de cooperativas universitarias, la institucionalización de prácticas intramurales, utilizando modelos de microempresas, entre otras posibilidades para atender necesidades específicas de nuestro Recinto.

13. Los costos de matrícula, cuotas estudiantiles y buscar alternativas que permitan mejorar la situación fiscal de la Universidad.

Propuestas para Minimizar las Pérdidas Económicas

Los distintos componentes de la comunidad universitaria están de acuerdo en que uno de los graves problemas de la UPR es la falta de fondos. Ciertamente miembros de la comunidad universitaria consideran que el mecanismo de obtención de fondos mediante la fórmula no debe ser alterado. Definitivamente debemos buscar otras estrategias que añadan fondos que permitan un mejor funcionamiento y ampliar nuestra capacidad de desarrollo.

En momentos anteriores ha sido una preocupación de distintos sectores de la comunidad universitaria las propuestas que sugieren la eliminación de todas las exenciones de matrícula. Está claro que esta medida afectaría a toda la población de la Universidad (docentes, empleados exentos no docentes y a estudiantes que actualmente reciben este beneficio). Al parecer las posiciones de la comunidad coinciden en que las exenciones a cónyuges o hijos de empleado es un beneficio adquirido que de no tenerse, impactaría la salud económica del empleado. Se ha argumentado que esto se agravaría en los casos de familias donde haya más de un estudiante universitario. Para estudiantes provenientes de un sector económico pudiente, tal vez, esto no represente un escollo, y tampoco para los estudiantes del sector económico menos aventajado, quienes continuarán recibiendo la beca y otras ayudas tal como en la actualidad.

Hay preocupación en cuanto a si a la pérdida de las exenciones le añadimos un aumento en cuotas o costos por crédito. Esto podría afectar el acceso a la educación de algunos sectores. Hay que ser prudentes al recomendar aumentos en la matrícula. Esto podría ser de impacto negativo a los que tienen pocos ingresos o que tienen varios familiares cursando estudios en la Universidad.

Exenciones por talentos o habilidades

Es responsabilidad del Estado apoyar estudiantes talentosos de todos los ámbitos o haberes. Tanto el deporte como las bellas artes son herramientas claves para el desarrollo de una sociedad completa, sensible y saludable. En el desarrollo del deporte en nuestro País, son muy importantes los organismos tales como la Liga Atlética Interuniversitaria (LAI) y el Comité Olímpico de Puerto Rico (COPUR), que impulsan el crecimiento y desarrollo de los atletas que se encargan de representar a nuestro País en cumbres nacionales e internacionales. Ellos salen de nuestro patio, de la Universidad de Puerto Rico.

De la misma manera a través del estudio de las bellas artes se cultivan estudiantes sensibles, auténticos, balanceados y practicantes de una filosofía de vida positiva. Las artes también son una alternativa efectiva para lograr una mayor retención de la población escolar y un paliativo a los males sociales que nos afectan. Debe establecerse claramente cuáles serán las exenciones que se podrán otorgar y los requisitos y límites para poder disfrutar de ese beneficio.

Proponemos que se deben **limitar las cantidades de exenciones otorgadas**, no eliminarlas. Además, se debe **limitar el tiempo por el que se otorgan**. Es por esto que hay un comité a nivel sistémico que está evaluando la limitación de las cantidades y del tiempo que se deben otorgar

las mismas (cantidad de años) y que se vele por la aplicación de la normativa aplicable. Para asegurar el mejor uso de este beneficio la UPRA cuenta con una certificación que regula su concesión. (*Véase Cert. Núm. 2007-08-9 (Enmendada), Senado Académico-UPRA)*

Costos de matrícula

Relacionado a los costos de matrícula se propone:

1. Aumentar el costo de los créditos de manera escalonada cada dos o tres años para mitigar o compensar por el aumento en los costos operacionales.

2. Se recomienda el **cobro de las horas contacto** de aquellos cursos que no conllevan crédito a razón del equivalente a un crédito por hora contacto.

Cuotas

Relacionado con los costos de matrícula se propone:

Además, para mejorar la salud fiscal de las unidades debe hacerse llegar de forma íntegra el recaudo por cuota de laboratorio a los departamentos de la Unidad con cursos de laboratorio por los que se cobra esa cuota. Esto ha sido solicitado desde los '90 y las administraciones han hecho caso omiso.

Alternativas que permitan mejorar la situación fiscal de la Universidad

Está establecido que es responsabilidad del Presidente y los Rectores el esforzarse en atraer fondos externos. Hay que fortalecer estos esfuerzos para cumplir a cabalidad con esta responsabilidad. A continuación presentamos alternativas:

Prácticas intramurales. Las unidades deben iniciar este proceso lo antes posible.

Servicios de Imprenta. Debe respaldarse acciones dirigidas a que las imprentas de las distintas unidades puedan brindar servicios con costos que permitan a la unidad cubrir los gastos operacionales de la imprenta y por qué no, generar algunas ganancias. En Arecibo se ha estado trabajando y está bastante adelantado.

Uso de facilidades. Deben dirigirse iniciativas a que se pueda recibir algún pago por el uso de las facilidades institucionales para al menos cubrir los gastos operacionales.

19. **b. Modificar los procesos de consideración y aprobación de políticas institucionales y enmiendas al Reglamento de la Universidad para que sean <u>más participativos.</u>**

Estamos en acuerdo con la aseveración implícita en el inciso antes mencionado de que se debe asegurar la mayor participación posible de la facultad y de los estudiantes en la toma de decisiones. Esta es la forma apropiada para adelantar los asuntos en la Universidad de Puerto Rico. La participación de los distintos componentes de la comunidad universitaria es parte del modelo norteamericano de gestión universitaria.

Las acreditadoras de los Estados Unidos promueven una amplia participación de la facultad y de los estudiantes, como parte de una buena gobernanza. El modelo de gobierno participativo y democrático encuentra lugar en múltiples sistemas públicos de educación superior en los Estados Unidos en los que se permite y promueve la inclusión de la facultad y los estudiantes en la toma de decisiones, en todos los niveles.

Quedando establecido que se debe procurar la mayor participación en la consideración y aprobación de políticas institucionales y enmiendas al Reglamento, se propone que se requiera la implantación de un mecanismo ágil antes de establecer políticas institucionales o cuando se propongan enmiendas al Reglamento, tal que puedan participar los distintos componentes de la comunidad universitaria. Como corolario se debe requerir que se evidencie que hubo participación de todos los componentes de la Unidad para dar como válido el proceso.

c. Modificar los procesos de nombramiento e introducir la evaluación periódica de los dirigentes de la universidad por sus respectivos constituyentes.

Este inciso incluye dos procesos que ameritan atención. Estos son *los procesos de nombramiento* y *la evaluación periódica de los dirigentes*. Veamos.

Modificar los procesos de nombramiento

Con miras a minimizar la influencia político partidista y para subsanar la falta de verdadera representatividad se propone:

Nombramiento de los miembros de la Junta de Gobierno

Que la Junta de Gobierno sea electa por el voto directo de la comunidad universitaria.

Podrían evaluarse dos modelos:

1. Que el gobernador(a) de turno nombre el 50% de los miembros de la Junta y la comunidad universitaria elija el otro 50% de los miembros de la misma. Dos miembros serán claustrales, dos serán estudiantes y los restantes serán de la comunidad externa.

2. Que la comunidad universitaria someta al gobernador(a) de turno una lista de candidatos que hayan sido validados para que de entre ellos, el gobernador nombre los que habrán de fungir como Gobernantes.

Se propone que los Gobernantes sean nombrados por términos diferentes a los de incumbencia del gobernador y de forma escalonada, tal como está establecido en la actualidad.

Nombramiento del Presidente

Que la Junta de Gobierno envíe una lista de candidatos a la comunidad universitaria que cumplan con los criterios establecidos por ésta. Luego del debido análisis y ponderación de los candidatos, la comunidad universitaria votaría por ellos para elegir quien finalmente fungirá como Presidente.

Nombramiento de los rectores

El Comité de Consulta del Senado Académico de la Unidad presentará una lista de candidatos y se seguirá el mismo modelo que para el nombramiento del Presidente.

Introducir la evaluación periódica de los dirigentes

En todas las unidades del Sistema debe haber rúbricas para la evaluación periódica de los administradores en todos los niveles. Se debe procurar la participación de los distintos componentes de la comunidad universitaria; personal docente, no docente y estudiantes. La Universidad de Puerto Rico en Arecibo ya cuenta con las rúbricas para evaluar periódicamente al rector, a los directores departamentales y de oficina. En la UPRA también se cuenta con procedimientos para evaluar el funcionamiento del Senado Académico. (*Véase Cert. Núm. 2010-2011-21, Evaluación de Funcionarios y Funcionarias Administrativas y Cert. Núm. 2013-2014-20, Evaluación del Senado Académico)*. Los resultados se utilizan para tomar acciones correctivas que

sirvan para mejorar el desempeño de los dirigentes de la Universidad. El proceso evaluativo debe ser obligatorio por lo que se requiere se eleve como norma reglamentaria que se extienda a todas las Unidades.

d. Incluir en la Ley de la Universidad de Puerto Rico un proceso de residenciamiento de Gerentes Académicos.

Cualquier procedimiento de residenciamiento debe asegurar el debido proceso de ley.

e. Promover una cultura de evaluación y rendición de cuentas a todos los niveles

La Universidad tiene una cultura de rendición de cuenta a todos los niveles.

ANEJOS

Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Fax (787) 880-6277

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2015-2016-37

Yo, Miriam Z. Cruz Román, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, debidamente constituido, en su reunión ordinaria de continuación celebrada el 24 de mayo de 2016, tuvo ante su consideración el Informe del Comité del Comité Ad-Hoc para elaborar una reacción en torno al Informe AGB *Consulting*. Luego de una amplia discusión, se aprobó la siguiente:

RESOLUCIÓN

POR CUANTO: La Junta de Gobierno de la UPR comisionó a la *Association of Governing Boards of Universities and Colleges* (AGB) la preparación de una serie de recomendaciones para dirigir la UPR como sistema.

POR CUANTO: El informe fue preparado con escasa participación de la Comunidad Universitaria.

POR CUANTO: El Presidente de la UPR solicitó que los Rectores sometieran el Informe a los Senados, una vez salió ante la opinión pública.

POR CUANTO: El Senado Académico de la UPR Arecibo ha tenido ante su consideración y análisis las recomendaciones contenidas en el informe preparado por la AGB.

POR CUANTO: Las reacciones departamentales al informe reflejan las posiciones afirmativas que enumeramos:

El informe AGB no se divulgó con prontitud y transparencia.

La Junta de Gobierno debe respetar la autonomía interna de los recintos.

Las unidades deben tener poder decisional; esto conlleva una reducción en el poder que actualmente tienen las Vicepresidencias de Administración Central.

Los líderes administrativos, entre ellos, los Rectores, deben poseer conocimientos académicos y gerenciales.

No aceptamos la propuesta del informe para evitar el partidismo mediante el nombramiento equitativo de miembros de ambos partidos de mayoría.

No respaldamos los modelos de reestructuración propuestos ya que nuestra conclusión es que favorecen los recintos de Río Piedras, Ciencias Médicas y Mayagüez.

Afirmamos la autonomía actual, como mínimo, y rechazamos cualquier modelo que signifique un regreso a las condiciones de la Administración de Colegios Regionales.

Es necesario fortalecer el ofrecimiento de estudios graduados en las unidades autónomas desde el 1998 y, por ende, no acogemos la recomendación del "***mission creep***". La evolución hacia el ofrecimiento de estudios graduados en las unidades interesadas redundaría en mayores oportunidades para los estudiantes de las zonas geográficas correspondientes. De esta forma, la UPR entraría en un campo que hasta la fecha ha sido ocupado por las universidades privadas.

La Administración Central duplica la mayor parte de las funciones que se llevan a cabo en las unidades. Esta estructura debe eliminarse o reducirse a lo indispensable. Si se opta por la reducción, sus funciones serían administrativas.

POR CUANTO: Lo expresado anteriormente se une a varias medidas que se mencionan a continuación para reducir gastos y destinar los fondos a los servicios que debe prestar la academia:

La colaboración debe ser más directa con el Departamento de Educación de Puerto Rico para que el estudiante desarrolle las destrezas básicas antes del ingreso en la universidad. La acción redundaría en la reducción de gastos por la repetición de cursos, las bajas y la extensión de tiempo para completar un grado académico.

La práctica intramural debe extenderse a todas las unidades. La UPR debe enfocarse en la venta de servicios al gobierno estatal y municipal y hacer un esfuerzo continuo para aumentar la competencia por fondos externos, incluyendo los procedentes de organizaciones filantrópicas.

La UPR debe ser diligente en el cobro de sus deudas, inclusive al gobierno central.

No recomendamos la privatización de servicios. Optamos por la creación de cooperativas para atender estos asuntos.

No apoyamos la reducción de plazas docentes y no docentes mediante el proceso de privatización ni por atrición.

La UPR tiene una responsabilidad en ley de mantener el Sistema de Retiro y el efecto de la medida anterior sería devastador para este organismo y sus participantes.

POR CUANTO: Expresamos también los aspectos en los que concurrimos con el informe:

Se debe eliminar la intromisión político partidista en el Sistema UPR.

Los nombramientos de los líderes administrativos (rectores, decanos y directores de oficina) no deben estar sujetos a los resultados de los comicios electorales del país, sino a su trayectoria, su experiencia, credenciales académicas y administrativas.

Los integrantes de la Junta de Gobierno deben ser electos por la comunidad universitaria.

Para evitar las consultas prolongadas, la Junta de Gobierno debe pautar fechas límites para la expresión de la comunidad. Si no se logra un consenso balanceado, el organismo decidirá la acción a seguir y la implementará dentro del tiempo acordado.

POR TANTO: El Senado Académico de Arecibo reconoce la gestión de la Junta de Gobierno para buscar soluciones ante la crisis fiscal.

Lamentamos que la gestión se haya circunscrito a contratar una agencia externa costosa y que la consulta no haya partido de la comunidad universitaria.

Concurrimos en que uno de los obstáculos fundamentales para el desarrollo del Sistema UPR es la intromisión partidista.

Cualquier reestructuración debe empezar por la Administración Central que casi funciona como un pequeño recinto en cuanto al aspecto económico, pone en práctica la micro gerencia y duplica las funciones de las unidades.

Reclamamos que los cambios necesarios partan desde la base formada por los empleados docentes, los estudiantes, y el sector no docente.

Y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy dos de junio de dos mil dieciséis.

Dra. Miriam Z. Cruz Román, Ed. D.
Secretaria Ejecutiva

lrp

Vo. Bo. Dr. Otilio González Cortés, Ph. D.
Presidente y Rector

Search...

Presencia
Tu regional del Noreste

MENÚ de SHOW

PORTADA | DEPORTES | A TU SALUD | DÓLARES Y CENTAVOS | ENTRETENIMIENTO » | SABROSURAS | ESCÁPATE | MASCOTAS | EDITORIAL »

Tu dinero SEGURO
www.tudineroseguro.com
787.717.4499 | 787.940.2161

Efecto dominó: problemas de gobernanza en la UPR

Posted by: José Rafael Hernández in Noticias 05/21/2013

Por: Gazir Sued / Para Presencia

SAN JUAN – A los cambios estructurales impuestos en las instancias de gobierno de la Universidad de Puerto Rico deben seguirle de inmediato, si acaso no le antecedieron, cambios cualitativos en todo lo que concierne a la gobernanza universitaria. La intromisión del actual Gobierno de Puerto Rico para reemplazar a sus administradores no es extraña a la vida política del sistema de educación superior del Estado, ni contradice de manera absoluta los principios de autonomía que –valga la redundancia- en principio, debieran regir el primer centro docente del País.

La Universidad del Estado, por su naturaleza política, no puede reclamar independencia absoluta de la inherencia del Gobierno central de la Isla. Esta realidad, aunque sumamente compleja, no debe confundir a nadie, o al menos, no frustrar las esperanzas de cambio. A todas cuentas, ni el proceso huelgario estudiantil ni las protestas de los demás sectores que conforman la comunidad universitaria fueron efectivos para suplantar a los funcionarios de su alta jerarquía, designados por la pasada administración de Gobierno y en función de un proyecto político/administrativo pernicioso para la institución en conjunto.

(Foto/Gazir Sued)

Aunque gozaron de solidaridad general entre la opinión pública, las luchas frontales (desde "adentro") fracasaron; y los universitarios, resignados, rindieron esfuerzos y apostaron a que, para darse un cambio sustancial en la estructura de gobierno en la Universidad, debía cambiar primero el alto mando en el Gobierno isleño. Y así está siendo, como durante décadas ha sido...

La negativa de los antiguos jerarcas a renunciar era previsible. Las lealtades al partido político que los designó respondían al encargo de retener su poder sobre la institución hasta que el nuevo Gobierno se viera forzado a "violar" la "autonomía universitaria" para destituirlos. Se trató de una treta calculada para afectar la imagen del nuevo Gobierno, en el que el sector predominante entre los universitarios había puesto –resignado o en complicidad– las ilusiones de cambio.

Ojalá que los nuevos nombramientos respondan al fin a intereses favorables al provenir del sistema universitario del Estado; y que los valores que sostienen a la UPR sean reivindicados más allá de los formalismos retóricos contemplados en la Ley. Esta suerte, sin embargo, no puede imponerse desde la cúpula del Gobierno sino desde el quehacer cotidiano en la Institución, en todas sus ramificaciones académicas y administrativas. Aquí, donde reside tal vez la mayor esperanza de un cambio sustancial, es donde se complica aún más el asunto...

El poderío de la pasada administración institucional no estuvo a cargo exclusivo de los burócratas de alto rango. Gozaba de la complicidad de un sector "universitario" que comulgaba con el proyecto político/administrativo de la pasada administración de Gobierno, y que todavía ejerce influencias

MÁS VISTAS

Plaza Carolina y Caribbean Cinemas llegada de 11 salas de cine
Se registra agresión grave en Loíza
Fajardeños acuden llamado del Proç Mía
Vandalizan Banco Popular en Río Gr
"Fiebre de ratón": Bacteria mortal p mascota

determinantes en el quehacer cotidiano de la Universidad. La dinámica de la reforma no puede detenerse en la renuncia y suplantación de síndicos, presidente y rectores. Es un buen comienzo, pero insuficiente.

Una parte de la base de la gobernanza institucional sigue ocupada por "universitarios" oportunistas que antagonizaron con los reclamos universitarios, sobre todo profesores que invocaron el fin de la "política de no confrontación", favorecieron la ocupación policial de los recintos durante el proceso huelgario y, además, se organizaron para cruzar líneas de protesta en confrontación reaccionaria contra el movimiento estudiantil, el claustro y trabajadores solidarios. Algunos todavía son decanos, otros ocupan posiciones como directores de departamentos.

Para darse un cambio sustancial deben renunciar y suplantarse también estos delegados a ocupar puestos de confianza política o amiguismo de la pasada administración. Algunos de estos profesores/administradores aprovecharon las retóricas de la crisis fiscal para desmantelar ofrecimientos académicos y justificar despidos o dejar sin contratos a miembros del claustro que, coincidentemente, presentaban oposición política y crítica radical de manera elocuente, persistente y pública. Tal es mi caso y, aunque forzado a subsistir desempleado, no renuncio a mi deber fiscalizador como universitario y ciudadano: venga la esperanza y hágase valer la voluntad de cambio por una verdadera reforma en la Universidad del Estado.

G+1 0

« Previous: Universal Promotions presenta: "Noche de Campeones DIRECTV

Next: Albergue Olímpico: Ocho parques recreativos para el disfrute familiar »

MÁS NOTICIAS

Sensacional el cierre de talleres de Bellas Artes en Fajardo

2 hours ago

Realizan exitosa Feria de Salud, Empleo y Servicios en Río Grande

2 hours ago

Niños de los centros Head Start contarán con menú de productos frescos

3 hours ago

Trujillo Alto reconoce a los valores del año de la Policía Municipal

3 hours ago

INFO.

Nuestras líneas para la página web
787 946 1391, 1427 y 787 750-4220

Tel. 787-946-1391 F. 787-946-1342
Dirección P.O. Box 1928 Carolina, P.R. 00984-1928

EL TIEMPO

Carolina
05/22/2017 6:44 am

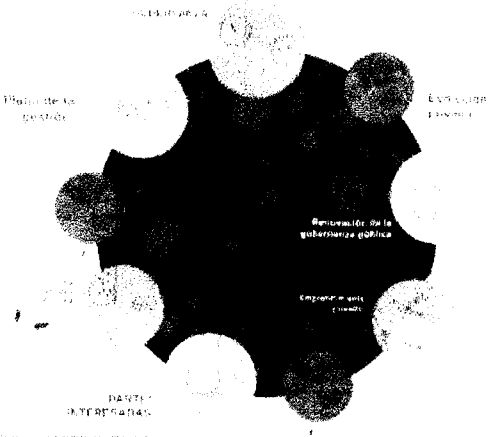
Parcialmente Soleado
84 °F
sensación térmica: 89°F
presión: 30 in
humedad: 74%
viento: 7 m/s ENE
Ráfagas: 7 m/s
salida del sol: 5:49 am
puesta del sol: 6:54 pm
© 2017 AccuWeather, Inc.
More forecast...

prezi.com

Prezi MIS PREZIS EXPLORA APRENDE Y AYUDA Liza Ramos

Gobernanza universitaria:
tipología, dinámicas y tendencias.

José Joaquin Brunner.



Usas la nueva versión mejorada del reproductor. Siempre puedes volver a la versión anterior Cambiar

Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
Oficina de Planificación y Estudios Institucionales
Instituciones Pares a UPRA
Año Académico 2015-16

ID	Universidad	Tasa de R		
		2009	2010	2011
237686	West Virginia University at Parkersburg	57	61	67
196015	SUNY College of Technology at Canton	52	67	75
139463	Dalton State College	68	71	65
243151	**University of Puerto Rico-Arecibo**	**82**	**73**	**77**
243179	University of Puerto Rico-Humacao	88	82	82
243151	University of Puerto Rico-Cayey	89	80	85
243133	University of Puerto Rico-Bayamon	92	84	89
243142	University of Puerto Rico-Carolina	82	76	79
243106	University of Puerto Rico-Aguadilla	77	69	78
243197	University of Puerto Rico-Mayaguez	90	83	90
243212	University of Puerto Rico-Ponce	83	73	79
243221	University of Puerto Rico-Rio Piedras	91	85	87
243188	University of Puerto Rico-Utuado	58	58	55
242635	Inter American University of Puerto Rico-Arecibo	76	76	76
241395	Pontifical Catholic University of Puerto Rico-Arecibo	75	72	74

Variable Description

Full-time retention rate

The full-time retention rate is the percent of the (fall full-time cohort from the prior year minus exclusions from the fall full-time cohort) that re-enrolled at the institution as either full- or part-time in the current year

Graduation rate - Bachelor degree within 4 years, total

4-year graduation rate of the subcohort of full-time, first-time students seeking a bachelor's or equivalent degree - 2007 Bachelors subcohort (4-year institutions)

This rate is calculated as the total number of students completing a bachelor degree or equivalent within 4-years (100% of normal time) divided by the revised bachelor subcohort minus any allowable exclusions.

The adjusted bachelor subcohort is defined by the variable GRTOTLT when GRTYPE=8 and the total students completing a bachelor's degree or equivalent within 4-years is GRTOTLT when GRTYPE=13(Table gr2014).

BACHELOR'S OR EQUIVALENT DEGREE-SEEKING SUBCOHORT - In the GRS component of IPEDS, a cohort of students who were seeking a bachelor's or equivalent degree upon entry.

Normal time to completion - The amount of time necessary for a student to complete all requirements for a degree or certificate according to the institution's catalog. This is typically 4 years (8 semesters or trimesters, or 12 quarters, excluding summer terms) for a bachelor's degree in a standard term-based institution

Allowable exclusions - Those students who may be removed (deleted) from the GRS cohort according to the Student Right-to-Know legislation. These include students who died or were totally and permanently disabled; those who left school to serve in the armed forces; those who left to serve with a foreign aid service of the federal government, such as the Peace Corps; and those who left to serve on official church mission.

Retención			Tasa de Graduación por Cohorte				
2012	2013	2014	2004	2005	2006	2007	2008
67	70	50	29.2	34.9	34.9	33.7	30.4
75	76	76	15.1	35.3	31.6	30.2	29.3
62	71	71	17.8	18.1	17.2	14.3	15.5
82	**79**	**79**	**25.5**	**34.1**	**44.9**	**40**	**39.1**
88	87	91	45.7	48.5	47.7	43.4	44.3
83	97	87	43.4	44	40.7	46.4	42.9
88	86	86	34.6	35.9	38.1	39.2	35.2
83	84	80	40.6	41	37.8	33.3	36
81	83	80	33.1	36.6	37.1	32.1	33.7
87	89	92	42	41.5	43.8	42.8	40.9
81	87	86	45.4	38.1	43.8	40.7	37.6
92	90	90	48.8	53.4	46.5	47.5	47
63	55	57	25.3	29.6	13.7	17.5	18
76	75	73	25	21	26.5	30.8	30.3
76	75	72	26.5	19.6	20.7	19.2	23.6

Matrícula 2013			
Total	Masculinos	Femeninos	Graduandos
3,461	37.9%	62.1%	360
3,512	44.6%	55.4%	271
5,015	39.8%	60.2%	286
3,759	**41.20%**	**51.80%**	**532**
3,495	36.5%	66.5%	515
3,816	34.1%	65.9%	572
5,075	48.9%	52.1%	463
3,994	37.7%	62.3%	437

Universidades Publicas en EU

Universidades Publicas en PR

Tasa de Graduación por Cohorte				
2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**
19	24	27	19	26
28	28	28	33	30
12	26	16	11	17
39	**39**	**32**	**41**	**28**
51	49	50	49	45
36	39	41	41	42
28	32	36	31	35
37	40	36	37	35

Universidad de Puerto Rico
Administración Central
Vicepresidencia en Asuntos Académicos
División de Investigación y Planificación

Distribución de las Tasas de Graduación [1] por Unidad
Años Académicos 2000-01 al 2015-16

Unidades	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
	Cohorte 1994	Cohorte 1995	Cohorte 1996	Cohorte 1997	Cohorte 1998	Cohorte 1999	Cohorte 2000	Cohorte 2001	Cohorte 2002	Cohorte 2003	Cohorte 2004	Cohorte 2005	Cohorte 2006	Cohorte 2007*	Cohorte 2008*	Cohorte 2009*
Recinto de Rio Piedras	54.0	45.7	49.5	51.8	52.0	49.7	50.9	47.9	46.3	49.4	48.1	51.4	49.0	49.1	48.2	44.4
Recinto Universitario de Mayaguez		54.8	56.0	52.9	53.7	53.0	53.5	50.4	50.2	50.0	48.0	48.1	49.6	48.7	46.2	ND**
UPR en Cayey	39.0	41.0	41.0	42.5	34.9	47.1	36.0	39.2	41.3	41.0	42.0	43.0	41.0	45.0	43.1	48.0
UPR en Humacao	52.5	48.1	51.7	48.0	44.8	50.9	48.5	49.6	48.9	44.7	46.0	48.0	48.0	43.0	44.0	44.0
UPR en Aguadilla	29.8	24.2	79.5	33.9	36.8	40.1	44.4	44.7	42.0	42.0	44.0	37.0	42.0	39.0	35.0	35.0
UPR en Arecibo	36.4	31.2	31.6	40.0	32.3	35.5	38.6	38.8	31.6	41.0	25.5	34.1	44.9	40.0	39.1	43.0
UPR en Bayamón	N/I	N/I	40.1	25.3	27.7	20.1	26.8	31.8	35.6	35.0	35.0	36.0	38.0	39.0	35.0	34.0
UPR en Carolina	N/I	N/I	N/I	7.2	27.7	33.7	36.9	40.3	36.3	37.0	41.0	41.0	38.0	33.0	36.0	31.0
UPR en Ponce	23.2	26.0	32.8	34.0	29.7	29.1	35.3	39.9	41.0	41.0	45.0	38.0	44.0	41.0	38.0	40.0
UPR en Utuado	N/I	N/I	25.0	17.6	31.0	31.0	35.4	26.3	27.7	28.0	25.0	29.0	14.0	18.0	18.0	19.0
Total (Mediana)	**37.7**	**41.0**	**41.0**	**37.0**	**33.6**	**37.8**	**37.8**	**40.1**	**41.2**	**41.0**	**43.0**	**39.5**	**43.0**	**40.5**	**38.6**	**40.0**

Fuente de Información: Vicepresidencias para Asuntos Académicos, Administración Central, UPR (Datos suministrados por las OPEI de las unidades). *IPEDS Data Center, National Center for Education Statistics (NCES)

Fecha: 7 de octubre de 2013, Revisada: 18 de febrero de 2015; 20 de septiembre de 2016

Notas: 1. Definición utilizada de IPEDS; a tasa de graduación es el porciento de estudiantes de la cohorte que se gradua en el 150% del tiempo. El RCM no recibe estudiantes de escuela superior por tanto, esta información no les aplica.

** No puede calcularse por no haberse completado el 150% del tiempo, el RUM tiene programas de 5 años y el 150% del tiempo para el calculo es 7.5años.

No informado = N/I No Disponible = N/D

Universidad de Puerto Rico
Administración Central
Vicepresidencia en Asuntos Académicos
División de Investigación y Planificación

Distribución de las Tasas de Retención o Persistencia [1] de Primer Año por Unidad
Años Académicos 2000-01 al 2015-16

Unidades	2000-01 Cohorte 1999	2001-02 Cohorte 2000	2002-03 Cohorte 2001	2003-04 Cohorte 2002	2004-05 Cohorte 2003	2005-06 Cohorte 2004	2006-07 Cohorte 2005	2007-08 Cohorte 2006	2008-09 Cohorte 2007	2009-10 Cohorte 2008	2010-11 Cohorte 2009	2011-12 Cohorte 2010	2012-13 Cohorte 2011	2013-14 Cohorte 2012*	2014-15 Cohorte 2013*	2015-16 Cohorte 2014*
Recinto de Rio Piedras	90.2	90.2	87.2	88.6	88.1	87.1	89.6	89.6	90.6	91.8	86.1	86.9	92.0	90.1	91.1	91.4
Recinto Universitario de Mayagüez	85.3	85.9	88.0	85.6	83.5	84.6	88.7	89.4	87.2	83.0	86.4	87.4	89.3	92.1	89.0	92.0
UPR en Cayey	85.2	85.7	87.7	89.6	83.7	88.5	87.8	90.3	87.9	80.2	84.8	84.2	88.1	97.0	97.0	87.0
UPR en Humacao	84.0	87.0	86.0	87.0	86.0	86.0	88.0	85.0	87.0	82.0	82.0	82.0	88.0	87.0	91.0	90.0
UPR en Aguadilla	73.0	78.7	74.1	79.5	76.4	72.2	74.9	73.2	75.8	76.5	74.0	78.0	80.0	82.0	80.0	80.0
UPR en Arecibo	78.5	80.0	80.0	81.0	76.0	76.0	78.0	77.0	63.0	82.0	73.0	77.0	82.0	79.0	79.0	83.0
UPR en Bayamón	82.8	77.9	80.9	82.0	81.6	83.0	84.2	76.7	84.0	80.0	82.0	84.0	82.0	82.0	86.0	86.0
UPR en Carolina	78.3	79.0	78.8	77.9	78.0	79.6	80.1	85.7	77.6	75.9	74.7	78.8	81.6	84.5	80.2	83.5
UPR en Ponce	75.0	74.0	78.0	81.9	81.0	81.0	79.0	79.0	83.0	83.0	73.0	77.0	81.0	81.0	84.0	85.0
UPR en Utuado	62.0	62.0	65.0	60.0	59.0	55.0	68.0	67.0	68.0	59.0	60.0	61.0	68.0	61.0	57.0	69.0
Total (Mediana)	**80.7**	**79.5**	**80.5**	**82.0**	**81.3**	**82.0**	**82.2**	**82.0**	**83.5**	**81.1**	**78.4**	**80.4**	**82.0**	**83.3**	**85.0**	**85.5**

Fuente de Información: Vicepresidencias para Asuntos Académicos, Administración Central, UPR. *IPEDS Data Center, National Center for Education Statistics (NCES)

Fecha: 14 de octubre de 2013, Revisada: 18 de febrero de 2015; 20 de marzo de 2016;20 de septiembre de 2016

Nota: 1. Definición utilizada de IPEDS; la tasa de retención es el porciento de estudiantes procedentes de escuela superior matriculados en su primer año de estudios en una institución de educación superior y que el RCM no recibe estudiantes de escuela superior por tanto esta información no les aplica. permanecen matriculados en el próximo año académico en la misma institución. La retención en los diferentes periodos (1ero 2do 3ero) utiliza como base la cantidad (original) de estudiantes de nuevo ingreso que entraron en el cohorte.

Noticias

Accede a ePaper | Suscríbete

BUSCA TUS NUEVOS JUEGOS INSTANTANEOS

LOCALES

Pocos terminan sus estudios universitarios

Menos del 40% de los estudiantes en Puerto Rico completan sus bachilleratos en seis años

martes, 22 de marzo de 2016 - 11:45 AM

Por Keila López Alicea

Nota de archivo: Este contenido fue publicado hace más de 90 días

La tasa de graduación en las universidades del País es de 37%, según el Consejo de Educación de Puerto Rico. (Archivo / GFR Media)

Seis de cada diez estudiantes que comienzan un bachillerato en las universidades de Puerto Rico no completan sus estudios en seis años, una cifra que retrata los retos que enfrentan las instituciones para atender las necesidades de una población para la cual es casi un lujo el dedicarse a estudiar a tiempo completo.

Las estadísticas más recientes publicadas por el Consejo de Educación de Puerto Rico revelan que la tasa de graduación en las universidades del País es de 37%.

"Los niveles de graduación en Puerto Rico creo que tienen mucho espacio para mejorar. Cuando uno mira las cifras de otros lugares, el promedio (en Estados Unidos) está en el vecindario de 60%. Nosotros estamos significativamente por debajo y eso es preocupante", manifestó el presidente de la Universidad del Sagrado Corazón, Gilberto Marxuach.

Los números, que corresponden al año académico 2014-2015, reflejan el número de estudiantes que completaron su primer grado académico en el 150% del tiempo estimado para hacerlo, que en el caso de las universidades es seis años. Esto no quiere decir que el 63% de los estudiantes no termina sus estudios, pero por razones que se deben evaluar más a fondo estos no terminan en seis años los programas académicos que fueron diseñados para completarse en cuatro, indicó la analista de estadísticas del Consejo de Educación, Margarita Rivera

"En Puerto Rico, seguimos con el reto de aumentar las tasas de graduación en las universidades", expresó el director del Área de Evaluación, Planificación, Estadísticas e Investigación del Consejo de Educación, Jaime Calderón.

"Problemas de acceso (a la educación superior) no los hay, problemas de financiamiento tampoco porque la mayoría de los estudiantes cualifican para asistencia económica. El reto es ver qué pasa que no se logra retener a esos estudiantes", añadió Calderón.

Las bajas tasas de graduación en las universidades predicen un complejo panorama para el País y se hacen aún más dramáticas si se miran en conjunto con las tasas de deserción escolar, apuntó Marxuach.

"Esto es bien grave. La estadística que se cita con frecuencia es que el 40% de los estudiantes no termina la escuela superior. De los que sí la termina, no todos van para la universidad, pero vamos a suponer que sí, que el 100% va a la universidad. Pues de esos, solo el 30% se gradúa en seis años. Esto debe ser una prioridad no solo para las universidades, sino para el País", expresó el presidente del Sagrado Corazón.

En Puerto Rico, solo el 23.6% de la población mayor de 25 años tiene un bachillerato o un grado académico más alto. Un 6.6% tiene un grado de maestría o doctorado, de acuerdo a la Encuesta de la Comunidad del Negociado del Censo para el 2014.

Leve aumento

Entre las principales instituciones, el sistema de la Universidad de Puerto Rico (UPR) tiene una tasa de graduación más alta que la mayoría de las institucionesdel sector privado, apuntó Rivera. Pero hay excepciones, como la tasa de graduación de 62% que registró la Universidad Central de Bayamón (UCB).

La tasa de graduación en las universidades puertorriqueñas ha ido en aumento en los últimos años. De acuerdo a los datos del Consejo de Educación de Puerto Rico, la tasa de graduación promedio para instituciones de cuatro años era de 32.1% para el 2011-2012. La tasa aumentó a 34% en el 2012-2013, luego en el 2013-2014 fue de 36.3%.

En Estados Unidos, el promedio en la tasa de graduación a seis años fue de 59.2% para el 2013, según las cifras más recientes del Centro Nacional para Estadísticas Educativas. Entre los hispanos, la tasa de graduación ese año fue de 52.5%.

La meta, al menos en el sector público, es alcanzar una tasa de graduación de un 40%, señaló la decana de Asuntos Académicos del recinto de Aguadilla de la UPR, Herminia Alemañy. "La gran mayoría de los estudiantes son de bajos recursos económicos y muchos trabajan, lo que hace que las universidades tengamos que evaluarnos y tratar de ofrecer cursos en todos los horarios", expresó Alemañy, cuyo recinto tiene una tasa de graduación de 34%.

"El factor que más está afectando la retención es el factor económico", sostuvo el presidente de la Universidad Interamericana, Manuel Fernós, al explicar que factores externos a la Universidad -como la migración y el desempleo- tiene un impacto directo en las posibilidades de estudio de los jóvenes.

Difícil definir la razón

La compilación que realiza el Consejo de Educación proviene de datos que las propias instituciones proveen al Departamento de Educación federal. Estas cifras no permiten saber cuántos estudiantes abandonaron sus estudios, pues hay alumnos que requieren de más de seis años para completar un bachillerato. Los mecanismos de recopilación de datos tampoco proveen alternativas para seguir el rastro de todos los alumnos que se transfieren de institución universitaria o que ponen una pausa a sus estudios para retomarlos luego, apuntó el vicepresidente de Asuntos Estudiantiles de la Universidad Politécnica de Puerto Rico, Carlos Pérez.

A pesar de esto, las universidades reconocen que aumentar el porcentaje de estudiantes que completan sus estudios es una de sus principales tareas a corto plazo, indicó la presidenta de la UCB, Lillian Negrón. Para esto es necesario establecer estrategias que atiendan tanto las necesidades académicas como socioeconómicas de los alumnos, añadió.

"Además del aspecto académico, en el Comité de Retención se identifican las necesidades particulares del perfil del estudiante que llega a nosotros. Hay estudiantes que pueden estar el día aquí y no ven alimentos, así que tenemos un acuerdo con el concesionario de la cafetería para que le dé vales a los estudiantes cuya necesidad económica es significativa", expresó Negrón, al detallar uno de los escenarios que podría tronchar la carrera universitaria de un joven.

Asimismo, los programas de traslados que desarrollan diversas universidades -particularmente entre los recintos de la UPR- impactan las cifras de graduación y retención de las instituciones individuales pues los alumnos no terminan sus estudios donde mismo los empezaron, destacó el decano de Asuntos Académicos del recinto de Utuado de la UPR, Horacio Serrano. La tasa de graduación de este recinto es de 18%, la más baja dentro de la sistema de la UPR.

Durante la actual administración del presidente Barack Obama se propuso modificar los requisitos de elegibilidad para el otorgamiento de fondos federales -particularmente los fondos Título IV, de los cuales proviene la beca Pell- para requerir que las instituciones cumplieran con ciertos requisitos académicos, pero esto no prosperó, recordó Negrón.

"Lo más que preocupa no es el dolor de cabeza que nos da a los administradores universitarios sino, ¿qué va a pasar con el país? ¿Tendremos en el futuro el recurso humano que necesitamos?", expresó Fernós.

Ver 46 comentarios

TAGS:

Puerto Rico Estudios universitarios universidades

☆ Guardar

Te recomendamos

NEGOCIOS

Desarrollan en la Universidad Interamericana novedoso proyecto agrícola

NEGOCIOS

Uber detalla su aportación a Puerto Rico

NOTICIAS

Donald Trump ofrece su primer discurso en una graduación

NOTICIAS

Presente Puerto Rico en la parada gay cubana

ENTRETENIMIENTO

Se crea un nuevo premio en Miss Mundo de Puerto Rico

NEGOCIOS

Puerto Rico logra un segundo acuerdo voluntario con los acreedores

CERTIFICACIÓN NÚMERO 38
2015-2016

Yo, Gloria Butrón Castelli, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 9 de noviembre de 2015, previa recomendación de la Junta Universitaria, contenida en su Certificación Núm. 43 (2014-2015), del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, y de su Comité Especial creado mediante la Certificación Núm. 20 (2015-2016), aprobó la siguiente:

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE LA CONVIVENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

I. BASE LEGAL

Se promulga esta Política Institucional sobre la Convivencia en la UPR, en virtud de la Ley Universitaria de Puerto Rico, Ley Número 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La Universidad de Puerto Rico, históricamente ha sido reflejo y partícipe de los debates y conflictos fundamentales de la sociedad puertorriqueña.

La administración universitaria y todos los miembros de la comunidad universitaria tienen la responsabilidad de crear, en buena fe, las condiciones de diálogo continuo y apertura que garanticen el fortalecimiento y mantenimiento de esta Política, la cual ha sido concebida como un compromiso al rechazo total a la violencia como mecanismo de resolución de conflictos en la Institución. Servirá de apoyo a la gestión académica, investigativa y administrativa, y procurará la continuidad de dicha gestión aún en las situaciones de conflicto. Resulta igualmente necesario formalizar esta Política mediante unos principios como los aquí adoptados.

1. Objetivos Generales de la Política

Entre los objetivos generales reconocidos por la comunidad universitaria con fin de promover la sana convivencia, así como el mecanismo de resolución de conflictos en la Institución o las unidades de la Universidad de Puerto Rico están:

a. Garantizar la libertad de expresión en el seno de la Universidad de Puerto Rico.
b. Defender la autonomía, que en este contexto significa el derecho de la Universidad a dirimir sus propios conflictos.
c. Establecer como política institucional el compromiso de trabajar para mantener el diálogo y la comunicación necesaria, que evite las confrontaciones y la intervención externa en la resolución de conflictos universitarios.
d. Los Rectores y Senados Académicos tendrán la potestad de establecer un mecanismo de diálogo y comunicación, con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria, así como la adopción de medios alternos de resolución de conflictos.
e. Fortalecer organismos que faciliten el diálogo y el respeto en la cotidianidad institucional, entre los diversos sectores de la comunidad universitaria y les permita operar efectivamente en situaciones de crisis.

2. *Objetivos Específicos de la Política*

a. Divulgar los postulados y el espíritu de la Política Institucional sobre la Convivencia en la Universidad de Puerto Rico.
b. Divulgar el mecanismo establecido por cada Unidad, que debe servir como instrumento para propiciar la sana convivencia en posibles situaciones de confrontación.
c. Lograr un compromiso de todos los componentes universitarios en garantizar el respeto a la diversidad de ideas, a una cultura de diálogo, a mostrar tolerancia ante la diferencia, a la dignidad y a los estilos universitarios de discusión de ideas.

3. *Definición y Principios Fundamentales de la Política Institucional sobre la Convivencia*

La Universidad es un espacio único y preciado donde personas de las más diversas orientaciones ideológicas discuten, incluso vehementemente, conviven y, por ende, educan y aprenden universitariamente. *La Política sobre la Convivencia* es una filosofía de solución pacífica de conflicto mediante la cual se resiste a la violencia con la no violencia a través del diálogo y la negociación para lograr que predomine la razón. De este modo, los propios universitarios preservan los ideales de libertad de expresión, respecto, tolerancia y convivencia pacífica en una institución universitaria. Se fundamenta en el diálogo

honesto y franco dirigido a crear confianza y demostrar respeto, para establecer una cultura de paz. *La Política sobre la Convivencia* tiene al menos cuatro principios fundamentales que deben ser promovidos continuamente, estos son:

a. **Diálogo** - Privilegia el debate universitario y la discusión creativa y vigorosa de las ideas y afirma un compromiso de trabajar para mantener el diálogo y la comunicación necesaria que evite las confrontaciones y la intervención externa.
b. **Confianza** - Clave para establecer una relación de mutua seguridad, comunicación honesta y capacidad para interaccionar entre los diversos sectores de la comunidad universitaria durante la cotidianidad institucional, lo cual produce frutos en situaciones de crisis.
c. **Respeto** - Implica deferencia por la diferencia, fundamenta la apertura hacia la diversidad de ideas manifestadas por los diversos sectores universitarios tanto en la cotidianidad como en situaciones de crisis en la institución.
d. **Cultura de paz** - Compromiso con la no violencia como forma de resolver los conflictos en el espacio universitario, llamado a la acción a fin de resolver las diferencias de forma pacífica y creativa sin afectar ni interrumpir la consecución de los objetivos de la Universidad como centro docente, de transmitir e incrementar el conocimiento a través de la investigación, la creación, la enseñanza y otras labores esencialmente educativas.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de noviembre de 2015.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO · 1903 ·

Gloria Butrón Castelli
Secretaria

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
División de Educación Continua y Estudios Profesionales

Informe Anual Labor Realizada

2014-2015

Durante el año académico 2014-2015 la División de Educación Continua y Estudios Profesionales, realizó esfuerzos para aumentar los servicios a la comunidad y aumentar sus ingresos. La situación financiera de la DECEP ha estado en precaria, por lo que se hicieron esfuerzos para traer un recurso competente que realizara propuestas que tengan posibilidades de ser aprobadas. Es significativo señalar que el personal ha hecho sus mejores oficios para aportar trabajo, apoyo y compromiso en el desarrollo de todos los proyectos que ha tenido la División. Entre las diferentes ofertas está cursos cortos, sector empresarial, propuestas, certificaciones profesionales, el proyecto de la UNEX y otros.

1. Cursos Cortos

   Se ofrecieron **27 cursos cortos** durante el año de una oferta amplia de cincuenta y un cursos (51) que se promueven en el opúsculo de DECEP, para un **53%** de efectividad (**se hicieron algunos esfuerzo, pero no se logró lo proyectado**). El promedio del grado de satisfacción de los estudiantes que tomaron los cursos fue de 94%. La dificultad mayor para no haber aumentado la oferta es que se limita a sábado por la falta de salones disponibles en la semana. Se realizarán esfuerzos para aumentar la oferta y motivar a los clientes a través de la promoción y divulgación de los ofrecimientos.

2. Sector Empresarial

   En el sector empresarial se sometieron cinco (5) propuestas de las cuales se aprobaron la cinco (5) para un **100%** (**todo lo proyectado se logró)**. Este servicio va dirigido a prestar servicios de adiestramiento al personal de la industria farmacéutica y agencias públicas y privadas. Estos son proyectos que requieren de mucha coordinación por ser adiestramientos en servicios y la utilización de los recursos profesionales de la universidad. Los proyectos trabajados durante el año están en los anejos.

3. Propuestas con fondos federales

Se logró someter cuatro (4) propuesta de las cuales fueron aprobadas dos (2) para un **50**% (**se hicieron algunos esfuerzos pero no se logró lo proyectado).** El proceso de evaluación de las propuestas depende de muchos factores que a veces son difíciles de entender a pesar de todos los esfuerzos realizados. Las dos propuestas aprobadas son: Programa de Articulación Universitaria y Programa de Desarrollo Profesional para Maestros de Español, ambas iniciaron en verano 2015.

4. Proyecto de la Universidad Extendida

Se proyecta la aprobación de la UNEX por el Senado Académico para poder ofrecer certificaciones o segundas concentraciones con créditos universitarios a personas que ya cuentan con un bachillerato de la UPR y tienen la necesidad de realizar otros estudios. Esta clientela necesita que se cree un horario no tradicional que incluya programas nocturnos, sabatinos o cualquier otra modalidad que se ajuste a sus necesidades. Es lamentable que este programa no sea considerado cuando las otras Unidades de la UPR ya lo tienen. Esperamos que el Senado Académico entienda la necesidad que existe en Arecibo para nuestros exalumnos.

5. Otros proyectos

a) Programa para estudiantes Académicamente Sobresalientes (PREAS)

Este programa atiende a estudiantes talentosos que están en el grado 12 de escuela superior con un IGS de 295. Se les provee la oportunidad de tomar cursos básicos integrados en los grupos de estudiantes universitarios. La matrícula la pago el padre, lo que hace que no todos los estudiantes talentoso participen. En el 2014-2015 solicitaron y participaron **15** estudiantes, **100%** (**todo lo proyectado se logró**).

b) Vet Camp

Este es un campamento de verano de 60 horas en Pre Veterinaria. En el mismo participan estudiantes que estudian salud animal o que están interesados en continuar estudios en Tecnología Veterinaria o Dr. en Veterinaria. Es una experiencia innovadora y altamente motivadora. Se atendieron **53 estudiantes** que cursan escuela superior y escuelas superior vocacional. El **100%** de los estudiantes que solicitaron tomaron el curso, (**todo lo proyectado se logró**).

c) Certificaciones Profesionales

Las certificaciones profesionales se ofrecen a la industria privada, agencias públicas y privadas o se ofrece como un curso para personas de la comunidad interesados en la certificación. La certificación que más demanda ha tenido es: Facturación y Cobro de Planes Médicos. Solicitaron y se adiestraron **35** personas, un **100% (todo lo proyectado se logró).**

INFORME DE LABOR REALIZADA 2014-2015

I. CURSOS CORTOS

Primer Semestre julio a diciembre de 2014

Los cursos cortos se promueven a toda la comunidad universitaria, escuelas, agencias de gobiernos, agencias privadas, farmacéuticas y a la comunidad en general. Se ofrecieron **27 cursos cortos en el año 2014-2015** de una oferta amplia de cursos de un total de cincuenta y un cursos (51), para un **53%** de efectividad (**se hicieron algunos esfuerzo, pero no se logró lo proyectado**). El promedio en el grado de satisfacción de los estudiantes que tomaron los cursos fue de 94%.

Curso	Matrícula	Horas Contacto	Recursos	Presupuesto Recadado
Fotografía Digital Básico	20	30	Leslie Soto	$3,600.00
Fotografía Digital Intermedio	8	30	Leslie Soto	$1,600.00
Facturación y Cobro Planes Médicos	11	110	Dra. Sandra Arroyo	$8,745.00
Facturación y Cobro Planes Médicos	10	110	Dra. Sandra Arroyo	$7,950.00
Seminario Ley Hippa – Sept. 2014	16	5		$ 960.00
Grooming Básico	18	40	Srta. Alice Cruz	$5,400.00
Introducción a las Computadoras	9	30	Ángel González	$1,530.00
Lenguaje de Señas Básico	9	32	Maises Colón	$1,440.00
Decoración y Coordinación de Actividades	14	30		$2,800.00
Inglés Conversacional Básico	16	30	Alice Rivera Toro	$2,560.00
Repaso de College Board	50	30	José López, Carmen Rosado y Miguel González	$6,750.00
Seminario Ley Hippa – Dic. 2014	21	5		$1,260.00
			TOTAL	**$44,595.00**

CURSOS CORTOS:

Segundo Semestre enero a junio de 2015

Curso	Matrícula	Horas Contacto	Recursos	Presupuesto Recadado
Repaso College Board – enero 2015	14	30	José López, Carmen Rosado y Miguel González	$1,890.00
Ley Hippa	10	5		$ 600.00
Grooming Básico - enero	12	40	Alice Cruz	$3,600.00
Lenguaje de Señas Básico	15	32	Maises Colón	$2,400.00
Lenguaje de Señas Intermedio	8	32	Maises Colón	$1,280.00
Inglés Conversacional Básico	8	30	Alice Rivera Toro	$1,280.00
Inglés Conversacional Intermedio	10	30	Alice Rivera Toro	$1,600.00
Fotografía Digital Básico	10	30	Leslie Soto	$1,800.00
Repaso College Board - mayo	15	30	José López, Carmen Rosado y Miguel González	$2,025.00
Grooming Básico - mayo	13	40	Alice Cruz	$3,900.00
Facturación y Cobro Planes Médicos	14	110	Dra. Sandra Arroyo	$11,130.00
			TOTAL	**$31,505.00**
			Gran Total Cursos Cortos	**$76,100.00**

Cursos en el Verano 2015

Curso	Matrícula	Horas Contacto	Recursos	Total Presupuesto Recadado
Vet Camp Básico		60	Dra. Rebeka Sanabria Acuerdo entre: Departamento de Tecnología Veterinaria Y Educación Continua	
Grupo 1 – 1 de junio a 12 de junio	20			
Grupo 2 – 15 de junio a 26 de junio	19			
Vet Camp Avanzado				
Grupo 1 – 7 de julio a 17 de julio	14			
	53			**$19,610.00**

II. PROPUESTAS APROBADAS

Durante el año 2014-2015 se sometieron nueve (9) propuestas, de las cuales se aprobaron siete (7), para un **78%** de efectividad, por lo que podemos concluir **que gran parte de lo proyectado se logró**. Las propuestas de **Farmacéutica Bristol Myers Squibb, Articulación Universitaria y Desarrollo Profesional para Maestros de Español**, iniciaron en el mes de junio y continuarán durante el año 2015-2016. Las propuestas aprobadas se desglosan a continuación.

Sector Empresarial:

Nombre de la Propuesta	Matrícula	Horas Contacto	Horario	Fecha de Comienzo y Terminación	Recursos	Presupuesto
(1) Inglés Conversacional Básico – Pathstone Corporation						
El curso de Inglés Conversacional Básico se ofreció un grupo de clientes de la compañía, para que mejoren sus destrezas de inglés oral y escrito.	15	30	Lunes a viernes de 8:00 – 11:30 am – 12:30 – 3:00 pm	11 al 15 de agosto de 2014	Profesores del Departamento de Inglés u otros recursos	$2,775.00
Nombre de la Propuesta	**Matrícula**	**Horas Contacto**	**Horario**	**Fecha de Comienzo y Terminación**	**Recursos**	**Presupuesto**
(2) Adiestramiento Básico en el Manejo, sus Programas y Búsqueda efectiva en la Red de Internet – Municipio de Ciales						
El proyecto tenía como propósito la enseñanza y aplicación de funciones básicas en los programas de manejo de información personal y profesional, a través de la utilización del programa office	20	36	Miércoles 8:00 – 11:30 am – 12:30 – 3:00 pm (6 horas)	11 de febrero al 26 de marzo de 2015	Profesores del Departamento de Sistema de Oficina u otros recursos	$7,200.00
Nombre de la Propuesta	**Matrícula**	**Horas Contacto**	**Horario**	**Fecha de Comienzo y Terminación**	**Recursos**	**Presupuesto**
(3) Inglés Conversacional Básico, Intermedio y Avanzado – Consocio Norte Central Arecibo						
La propuesta tenía como objetivo adiestrar a jóvenes del pueblo de Adjuntas para que desarrollarán las destrezas de inglés oral y escrito.	20	90	Lunes a viernes de 8:30 – 12:30pm	15 de junio al 15 de julio de 2015	Profesores del Departamento de Inglés u otro recurso	$9,300.00

Nombre de la Propuesta	Matrícula	Horas Contacto	Horario	Fecha de Comienzo y Terminación	Recursos	Presupuesto
(4) Certificado Profesional en Operaciones Farmacéuticas – Janssen Pharmaceuticals Companies						
Esta certificación va dirigida a adiestrar al personal sobre operaciones, metodología y tecnologías farmacéuticas que se realizan en los procesos de manufactura de los productos de la planta.	25	60	Viernes – 3:00 - 6:00pm Sábado - 8:00 – 1:00 pm	28 de marzo de 2015 hasta 6 de sept. de 2015	Profesores del Departamento de Biología y Física/Química	$26,535.00
Nombre de la Propuesta	**Matrícula**	**Horas Contacto**	**Horario**	**Fecha de Comienzo y Terminación**	**Recursos**	**Presupuesto**
(5) Certificación en Microbiología Industrial – Farmacéutica Bristol Myers Squibb						
El proyecto propone reforzar las destrezas y el conocimiento en las operaciones, metodología y tecnología biofarmacéutica que se realizan regularmente como parte del proceso de manufactura de los productos en la planta.	27	130	12:00 – 2:00 (grupo 1) 3:00 – 5:00 (grupo 2)	6 de junio de 2015 Hasta 10 de marzo de 2016	Profesores del Departamento de Biología y otros	$34,965.00
Nombre de la Propuesta	**Matrícula**	**Créditos**	**Horario**	**Fecha de Comienzo y Terminación**	**Recursos**	**Presupuesto**
Propuestas con fondos federales:						
(6) Programa de Articulación Universitaria (Departamento de Educación –Secretaria Auxiliar de Educación Ocupacional						
El programa permite que los estudiantes de cursos ocupacionales de escuelas superiores del grado 12, puedan tomar créditos universitarios en el área relacionada con su ocupación, hasta un máximo de 9 créditos universitarios. Las Unidades de la UPR participantes son: Arecibo (Cede), Aguadilla, Bayamón, Carolina, Cayey, Humacao, Mayagüez, Ponce y Utuado	400	De 3 a 9 créditos por estudiante	Sábado 8:00 a 11:00, 1:00 - 4:00 Y Durante la semana	1 de junio de 2015 Hasta 30 de sept. de 2016	Profesores de diferentes Departamentos	$500,000.00

Nombre de la Propuesta	Matrícula	Horas Contacto	Horario	Fecha de Comienzo y Terminación	Recursos	Presupuesto
(7) Programa de Desarrollo Profesional para Maestros de Español - Consejo de Educación Superior de Puerto Rico						
El programa ofrece adiestramiento en diferentes temas relacionados con los estándares del Departamento de Educación en el área de español. Se realizarán 4 visitas a la sala de clase al 50% de los maestros para evaluar la integración de los adiestramientos.	25 Maestros	102 horas	Sábado 8:00 a 3:00	1 de junio de 2015 Hasta 30 de mayo de 2016	Profesores del Departamento Educación y Departamento Español	$133,426.68
				GRAN TOTAL		**$714,201.00**

III. PROYECTO DE LA UNIVERSIDAD EXTENDIDA (UNEX)

La División de Educación Continua revisó la propuesta de UNEX y fue evaluada por la Junta Administrativa. La recomendación que hicieron fue que todos los Directores de Departamento pasaran evaluaran la propuesta para luego someterla al Senado Académico. No se nos ha informado de alguna decisión adversa, por lo cual esperamos.

Todas la Unidades de la UPR, excepto Río Piedras y Mayagüez, tienen UNEX aprobado y está en función.

UPR
Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Fax (787) 880-6277

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2013-2014-13
(ENMENDADA)

Yo, Miriam Cruz Román, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 18 de febrero de 2016, luego de considerar el Informe del Comité Ad-Hoc Comité Ad-Hoc que revisa la Certificación de Misión, Metas y Objetivos de la UPRA, acordó enmendar la Misión de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo. En conformidad con las enmiendas aprobadas, el texto de la Misión de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, aprobado será como sigue:

Misión de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo es una unidad autónoma del sistema de educación superior público. Se dedica a la producción y difusión del conocimiento a través de la docencia y la investigación en áreas de artes, ciencias y tecnología. Imparte una educación de calidad que propicia la formación integral del estudiante como ciudadano y profesional. Ofrece una variedad de programas académicos apoyados por una red de servicios estudiantiles y una facultad comprometida con mantenerse a la vanguardia del conocimiento, de las diferentes modalidades educativas y estrategias innovadoras que fortalecen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Institución promueve la interacción con la comunidad mediante el ofrecimiento de oportunidades de mejoramiento profesional y educación continua. Fomenta el enriquecimiento socio-cultural, así como el respeto por la pluralidad de los valores de la sociedad contemporánea y el patrimonio cultural puertorriqueño como legado a las futuras generaciones.

Esta Certificación enmienda la Certificación Número 2013-2014-13 del Senado Académico de la UPR en Arecibo.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy cuatro de abril de dos mil seis.

Dra. Miriam Cruz Román
Secretaria Ejecutiva

lrp

Vo. Bo. Dr. Emilio González Cortés
Rector y Presidente del Senado

"Patrono con igual oportunidad de empleo"

UPR
Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Ext. 1017
Fax. (787) 880-2245

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2007-08-9
(Enmendada)

Yo, Maritza Rosa Laguer, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 17 de abril de 2008, tuvo ante su consideración la solicitud de enmienda del Prof. Jesús Rodríguez Jiménez, Representante del Departamento de Consejería y Orientación a la Certificación Número 2007-08-9 del Senado, relacionada con la *Política Institucional para la Concesión de Exención de Matrícula.* Este Cuerpo, **ACORDÓ:**

ENMENDAR LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA CONCESIÓN DE EXENCIÓN DE MATRÍCULA, LA CUAL FORMA PARTE DE ESTA CERTIFICACIÓN.

Esta Certificación enmienda la Certificación Número 2007-08-9 del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy dieciséis de mayo de dos mil ocho.

Prof. Maritza Rosa Laguer
Secretaria Ejecutiva

lrp

Anejo

Vo. Bo. Edwin Hernández Vera, Ph. D.
Rector

SENADO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
ARECIBO 1998

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
Decanato de Asuntos Estudiantiles

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA CONCESIÓN DE EXENCIÓN DE MATRÍCULA

Enmendada por el Senado Académico
17 de abril de 2008

Año Académico 2007-2008

CONSIDERACIONES PARA LA CONCESIÓN DE LA EXENCIÓN DE MATRÍCULA

Parte I - Disposiciones Generales

1. Ser estudiante regular.

2. Si la solicitud es efectuada en el primer semestre el estudiante deberá haber aprobado un mínimo de 24 créditos en el año académico anterior, pero si la misma es radicada en un segundo semestre deberá haber aprobado un mínimo de 9 créditos en el primer semestre del año académico en que solicita la exención.

3. Llevar una carga académica mínima por 12 créditos. En aquellos casos en que luego de matriculado o matriculada se da de baja y la carga es menos de 9 créditos, el o la estudiante será declarado (declarada) deudor (deudora) por el semestre en que se le otorgó la exención.

4. Mantener un índice general académico de 2.00 o más excepto los estudiantes del Programa de Estudios de Honor cuyo promedio debe ser de 3.50 o más.

5. Ser estudiante de segundo año en adelante a nivel subgraduado.

6. Podrá disfrutar la exención hasta un máximo de 4 años u 8 semestres.

7. Al finalizar el semestre se evaluará el aprovechamiento académico y progreso del estudiante que recibe la exención.

8. El/La estudiante tiene que asistir con puntualidad a los ensayos, prácticas y competencias. En el caso de los/as estudiantes del Programa de Estudios de Honor, deben estar matriculados en los cursos del programa y cumplir con los requisitos de dicho programa.

9. Cumplir con las normas de disciplina del Reglamento General y de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico y del reglamento de su organización y/o programa.

10. No se concederá exención a los/as estudiantes que estén bajo sanción disciplinaria.

11. Aquellos/as estudiantes que no figuren dentro del cinco por ciento de su programa, según se interpreta de la Certificación Núm. 159 (1990-91

CES), podrán ser considerados/as para la exención del Programa de Estudios de Honor.

Parte II - Casos Especiales

1. Se podrán considerar para exención aquellos/as estudiantes atletas de primer año que sean miembros de una selección nacional (mayores o sub 22) en la disciplina correspondiente, atletas que sean miembros activos de equipos de la Liga Superior; y que sean certificados por los presidentes federativos y/o apoderados de los respectivos equipos, atletas cuyas marcas sean comparables con los ocho (8) finalistas de las Justas del semestre previo en el que se otorga la exención.

2. Los/as estudiantes artistas con habilidades excepcionales que sean certificados por organizaciones reconocidas y de prestigio podrán disfrutar de la exención desde el primer año.

3. Se le concede exención de matrícula al Senador Electo por el Consejo de Estudiantes, al Representante Estudiantil ante la Junta Administrativa, al Representante Estudiantil ante la Junta Universitaria y al Presidente del Consejo de Estudiantes.

Parte III - Atletas

1. El/La estudiante tiene que participar activamente en el deporte para el que se le recomiende la exención.

2. Aquel/la estudiante cuya disciplina no se practique durante un semestre, para mantener el privilegio a la exención de matrícula podrá decidir por una de las siguientes opciones:

    a. practicar activamente en otra disciplina deportiva.
    b. mantenerse practicando y asistiendo puntualmente bajo supervisión del entrenador en el deporte que representa.

    De no cumplir con uno de estos requisitos, el/la estudiante perderá la exención de matrícula y será declarado/a deudor/a.

3. En aquellos deportes que no se celebren durante el semestre, es obligatorio la asistencia a las prácticas, fogueos y otras actividades que la Institución determine para recibir el privilegio de la exención de matrícula. Será deber de los entrenadores someter el plan de desarrollo y la evidencia de la asistencia de los estudiantes atletas. (Ver Parte IV B).

4. A los/as estudiantes atletas se les realizarán pruebas de rendimiento atlético (fuerza, cardiovascular, etc.) cada semestre. El Director Atlético tendrá la responsabilidad de hacer los trámites para que se le realicen.

5. El/La estudiante que se lesione como consecuencia de su desempeño o ejecución durante las actividades avaladas por la Institución, no perderá el privilegio de la exención de matrícula para el próximo semestre; siempre y cuando cumpla con los criterios académicos requeridos. El estudiante deberá someterse a una evaluación médica por el médico de la Institución, quien hará los referidos pertinentes.

6. Los/as estudiantes atletas que hayan sido medallistas en competencias de la Liga Atlética Interuniversitaria (LAI), se le reconocerá su esfuerzo, otorgándole exención por los dos semestres posteriores a su participación. Debe tener 12 créditos o más por semestre y mantener al menos 2.00 de índice académico.

7. Los/as estudiantes tendrán exención de matrícula por semestre en los deportes reconocidos o participantes en la LAI: baloncesto, voleibol, béisbol, softball, balompié, tenis de mesa y de campo, judo, lucha, levantamiento de pesos, pista y campo.

8. El/la Director Atlético coordinará un programa de acondicionamiento físico para los(as) atletas. Estos(as) tendrán que cumplir con el mismo para disfrutar del privilegio de la exención de matrícula. Será responsabilidad del entrenador someter al Decanato de Estudiantes, a través del Director(a) Atlético(a), la evidencia del rendimiento de estos/as atletas.

9. El/La estudiante y la Institución acuerdan, mediante el documento Compromiso de Acuerdo y Participación , observar todas las cláusulas establecidas en el documento de Política Institucional para la Concesión de Exención de Matrícula. De no cumplir con estas condiciones, el/la estudiante perderá el privilegio de disfrutar de la exención de matrícula y será declarado/a deudor/a,

Parte IV - Requisitos y procedimientos para la solicitud, cualificación, otorgación y retención de la exención de matrícula básica.

A Decano(a) de Estudiantes

1. Pondrá a la disposición y proveerá a los directores/as de las diferentes categorías y a los/as interesados/as el formulario Solicitud de Exención de Matrícula a partir del 1 de julio y el 1 de diciembre de cada año.

2. Evaluará los formularios, cualificará los estudiantes, otorgará o denegará, la concesión mediante la emisión de una certificación. Mantendrá un registro de la relación de exenciones concedidas cada semestre.

3. Notificará al/a la estudiante y a los directores de las diferentes categorías sobre la decisión tomada antes del pago de matrícula.

4. Será responsable de mantener un expediente de cada estudiante que se le otorga exención. Cada expediente incluirá los documentos y formularios requeridos y cumplimentados, incluyendo el formulario de "Compromiso y Acuerdo de Participación" y las estadísticas relacionadas con su rendimiento atlético.

5. Estará facultado para suspender cualquier exención de matrícula y/o declarar deudor del importe total de la exención otorgado/a a todo/a estudiante que incumpla con las normas y requisitos establecidos para cualificar y retener la exención de matrícula.

6. Al finalizar el semestre, someterá al Senado y a la Junta Administrativa un informe sobre las exenciones concedidas que incluya desempeños, logros y evidencia de participación y el costo aproximado.

B Directores de las Diferentes Categorías

1. Solicitarán al Decano de Estudiantes el formulario "Solicitud de Exención de Matrícula", lo cumplimentarán y referirán a éste para su consideración veinte (20) días antes de finalizar el semestre académico.

2. Llevarán un registro de exenciones concedidas y del desempeño del/de la estudiante. Este informe debe ser entregado al Decano de Estudiantes un mes antes de finalizar el semestre.

3. Llevarán a cabo su recomendación siguiendo el Manual de Deberes por categoría.

4. Mantendrán un registro de asistencia y participación de los estudiantes con exención de matrícula por semestre. Serán responsables de notificar al Decano de Estudiantes mediante

comunicación, escrita, el incumplimiento de normas y requisitos aplicables a la categoría.

C Estudiantes

1. Deberá someter al Director de Categoría la "Solicitud de Exención de Matrícula" veinte (20) días antes de finalizar el semestre académico.

2. Deberá aprobar un mínimo de 9 créditos por semestre.

3. Deberá completar el documento de "Compromiso y Acuerdo de Participación", y radicarlo ante el Decano de Estudiantes o su representante autorizado, una vez se le haya concedido la exención de matrícula básica.

Parte V Definición de Términos

1. **Categorías exentas** – grupos, áreas o disciplinas co-curriculares en que se otorga exención de matrícula y que incluye deportes, música, (Banda y Coro) Taller de Teatro Académico Universitario Histriones, Programa de Estudios de Honor, así como cualquier grupo de naturaleza similar que se institucionalice en el futuro.

2. **Certificación de exención de matrícula** – documento emitido por el Decano de Estudiantes que exonera al/a la estudiante del pago de matrícula por concepto de cursos académicos.

3. **Concesión de exención de matrícula** – privilegio otorgado/a al/a la estudiante que le exime de pagar los costos por concepto de cursos académicos en la matrícula, excepto laboratorios y otros cargos.

4. **Estudiante** – persona admitida/o en la unidad académica de acuerdo a los criterios y normas de la Institución.

5. **Estudiantes de nuevo ingreso** – aquellas personas que son admitidas procedentes de escuela superior.

6. **Vigencia de la exención** – período de validez basado en el tiempo estipulado mediante certificación para utilizar la exención de matrícula que podrá ser un semestre o un año.

7. **Sub-22** – estudiante atleta menor de 22 años.

8. **Programa de Estudios de Honor** – programa existente en la Universidad de Puerto Rico en Arecibo al cual pueden pertenecer todos/as los/as estudiantes regulares con promedio general de 3.50 o más que solicite al Programa si cumplen con los requisitos de admisión de los estudiantes de nuevo ingreso sin considerar su IGS.

Parte VI - Vigencia

La Política Institucional enunciada en este documento comenzará a regir inmediatamente.

COMPROMISO Y ACUERDO DE PARTICIPACIÓN PARA LA EXENCIÓN DE MATRÍCULA

Yo, _____, estudiante regular de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, con número de estudiante _____, me comprometo a asistir a tomar parte con regularidad en todo lo que me requiera la agrupación de la cual soy integrante. Como incentivo recibiré la exención de matrícula correspondiente al costo de los créditos académicos durante el _____ 1er. _____ 2do. semestre del año académico 200_____ - 200_____.

De no cumplir con la Política Institucional para la Concesión de Exenciones de Matrícula establecida por la Universidad de Puerto Rico en Arecibo y por el(la) Directora(a) de la Agrupación, éste(a) solicitará al(a la) Decano(a) de Estudiantes que deje sin efecto dicha exención y, por consecuencia, tendré que pagar la cantidad correspondiente a la matrícula del semestre en curso dentro de los próximos cinco (5) días después de haber sido notificado oficialmente. En tal situación, de no cumplir con el referido pago, será declarado(a) deudor(a) por la Oficina de Recaudaciones y tendrá que cumplir con las disposiciones establecidas en la Certificación Número 90 (1974-75) del Consejo de Educación Superior.

Certifico que la información ofrecida es correcta y he leído cuidadosamente este documento, lo he comprendido y asumo todas las responsabilidades descritas en el mismo.

_____ _____
Firma Estudiante Fecha

_____ _____
Fecha Firma Coordinador(a) o Director(a) Agrupación

PARA USO DE LA OFICINA DEL DECANATO DE ESTUDIANTES

CERTIFICAMOS que este(a) estudiante está exento(a) del pago de derechos por matrícula durante el semestre académico en curso siempre que cumpla con los requerimientos de la organización por la cual disfrutará los beneficios de exención.

☐ APROBADA ☐ DENEGADA POR _____

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
SENADO ACADEMICO
APROBADO
Cert. Núm. 2007-08-9
(Enmendada)
17-abril-2008
EN ARECIBO

_____ _____
FECHA DECANO(A) DE ESTUDIANTES

UPR
Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Fax (787) 880-6277

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2013-2014-20

Yo, Maritza Rosa Laguer, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, en su reunión ordinaria de continuación celebrada el 3 de abril de 2014, tuvo ante su consideración el Informe del Comité Ad-Hoc para elaborar un Instrumento de Evaluación para el Senado Académico de la UPR en Arecibo. Luego de una amplia discusión este Cuerpo **ACORDÓ:**

APROBAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA EL SENADO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO.

Dicho instrumento forma parte de esta Certificación.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy doce de mayo de dos mil catorce.

Prof. Maritza Rosa Laguer
Secretaria Ejecutiva

lrp

Anejo

Vo. Bo. Dr. José J. Rodríguez Vázquez
Presidente y Rector Interino

SENADO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO ARECIBO 1995

EVALUACIÓN DESEMPEÑO SENADO ACADÉMICO DE UPRA

Propósito del proceso evaluativo:

Los procesos de evaluación son un componente fundamental para medir la efectividad del desempeño (actuación y rendimiento) de una institución o empresa. El término *desempeño* se define, en términos generales, como "llevar a cabo, realizar un trabajo o una función determinada"[1] o "cumplir con las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos."[2]

La evaluación del desempeño de un organismo o cuerpo tiene como finalidad, en términos generales, determinar el nivel de rendimiento del mismo con las funciones y las responsabilidades que le son asignadas por reglamentación. Esto incluye la ejecución o el desempeño y los logros alcanzados como resultado de sus acciones durante un período determinado. Se trata de un proceso de reflexión sobre la labor realizada con el fin de garantizar la calidad de su desempeño, mientras se promueve el mejoramiento de las áreas que lo ameriten.

En el caso de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, el Senado Académico es uno de los cuerpos más importantes para el funcionamiento institucional, pues este trabaja áreas relacionadas con lo académico, claustral, ley y reglamento, y estudiantil. La naturaleza de este cuerpo está definida en el Artículo 21-Senados Académicos, Sección 21.1 del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* (16 de febrero de 2002, según enmendado 2006, p. 19). El reglamento establece y citamos que:

> "El senado académico es el foro oficial de la comunidad académica. En él, el claustro participa en los procesos institucionales, cooperando y colaborando estrechamente en el establecimiento de normas académicas dentro del ámbito jurisdiccional establecido por ley."

Por otro lado, las funciones y tareas del Senado están precisadas en el *Reglamento del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo* (Aprobado el 20 de mayo de 1999, revisado abril de 2013). Por tanto, la evaluación de la gestión del cuerpo se basa en lo establecido en el reglamento interno del Senado. El proceso evaluativo será de tipo formativo y se llevará acabo anualmente, al final de cada año académico, teniendo dos propósitos fundamentales: (1) conocer las áreas en las que el Senado, como cuerpo, cumple sus funciones a cabalidad e (2) identificar las áreas en las que el Senado necesita mejorar su rendimiento.

La evaluación establece que se mida el desempeño[3] del cuerpo a base de la efectividad del Senado, desde la perspectiva de sus funciones y prerrogativas, y su productividad, a base de varios parámetros cuantitativos que incluyen; el número de medidas aprobadas, el número de encomiendas descargadas por los comités y el tiempo que toma atender los asuntos referidos al cuerpo. Para lograr un proceso amplio de evaluación se desarrollará una autoevaluación por los miembros del Senado, donde se establecerá la percepción de ellos en relación a la efectividad del cuerpo, en función de sus roles y responsabilidades, según establecido en el Reglamento del Senado[6]. Los resultados de la autoevaluación se combinaran con los datos empíricos que la Secretaría del Senado recopila y resume al finalizar cada año académico en el ***Informe Anual*** de la Institución, de forma tal, que se aquilate toda la información obtenida para poder establecer el nivel de desempeño del Senado Académico de UPRA.

Instrumento:

El Comité *Ad-Hoc* diseñó un formulario como instrumento para autoevaluar el desempeño del Senado Académico. Este consiste de treinta y ocho (38) premisas a través de las cuales se auscultan los siguientes criterios de evaluación[4]: Liderazgo, Planificación, Organización, Iniciativa, Control, Toma de Decisiones, Resolución de Problemas y Comunicación. Se aplica el método de escala de actitudes[5] para evaluar cada premisa a partir de una categoría de respuestas

con cuatro puntos de evaluación a las que se les adjudica un valor numérico: Siempre (3), Casi siempre (2), Algunas Veces (1) y Nunca (0). El instrumento se incluye como anejo (ver Anejo 1).

Los resultados de la tabulación y del análisis de los hallazgos proveerán datos, mediante retroalimentación, que se recomienda sean utilizados para el mejoramiento de la labor que realiza el Senado Académico de UPRA. Estas recomendaciones serán utilizadas para la adopción de medidas dirigidas al mejoramiento del desempeño del Senado Académico.

Criterios de evaluación

El Comité Ad-Hoc propone que los siguientes criterios sean los considerados para propósitos de la evaluación del desempeño del Senado Académico de UPRA:

Evaluadores:

El Senado Académico de UPRA será evaluado por los senadores que lo integran, pues estos son representativos de la comunidad académica y de la estudiantil, vía proceso de elección. Esto garantiza la participación y representatividad de los sectores que representa.

Referencias:

1. Recuperado de http://www.wordreference.com/definicion/desempe%C3%B1o
2. Recuperado de http://lema.rae.es/drae/?val=desempe%C3%B1
3. Billikopf Encina, G. (2003). *Evaluación de Desempeño.*
4. Recuperado de http://www.cnr. berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/06s.pdf o
5. Recuperado de http://www.siafa.com.ar/notas/nota164/escalera.htm
6. Senado Académico de UPRA. *Reglamento del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo* (Aprobado el 20 de mayo de 1999, revisado abril 2013).

ANEJO 1

INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL SENADO

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
LIDERAZGO					
1. El Rector convoca, por lo menos, una reunión ordinaria mensual, excepto en junio y julio.					
2. El Rector convoca reuniones extraordinarias cuando estas son meritorias.					
3. El Rector informa al Senado sobre su participación en gestiones oficiales en representación del cuerpo.					
4. El Rector presenta el **Informe Anual** del Senado a la Comunidad Universitaria.					
5. El Rector hace cumplir los acuerdos del Senado y los somete a los organismos correspondientes, cuando así lo amerita el caso.					
6. Secretaría notifica a los comités permanentes y *ad-hoc* las encomiendas que se les asignan.					
7. Secretaría facilita copia de los documentos necesarios para lectura, análisis y evaluación como parte de los procesos a ser realizados.					

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
8. Los senadores claustrales presentan, en el tiempo requerido, la reacción, la reacción o la posición departamental para aquellos asuntos encomendados por el Cuerpo.					
9. El presidente del Comité de Asuntos Académicos ejerce su liderato para agilizar los trabajos y cumplir con la encomienda en el tiempo acordado.					
10. El presidente del Comité de Asuntos Estudiantiles ejerce su liderato para agilizar los trabajos y cumplir con la encomienda en el tiempo acordado.					
11. El presidente del Comité de Asuntos Claustrales ejerce su liderato para agilizar los trabajos y cumplir con la encomienda en el tiempo acordado.					
12. El presidente del Comité de Ley y Reglamento ejerce su liderato para agilizar los trabajos y cumplir con la encomienda en el tiempo acordado.					
PLANIFICACIÓN					
13. El Senado cuenta con un calendario de trabajo aprobado por el pleno.					
14. El Senado cumple con el calendario de trabajo definido para el año académico.					

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
15. Cada comité presenta al pleno del Senado su plan de trabajo para atender sus encomiendas e informa sobre el progreso de las mismas.					
ORGANIZACIÓN					
16. El Senado cumple con el protocolo de autorización para la asistencia de miembros de la Comunidad Universitaria y de personas que no son miembros de esta.					
17. El Senado aplica la normativa correspondiente para alterar el orden de la agenda de una reunión					
18. Cada comité (Permanente o Ad-H*oc*) rinde su informe final en el tiempo establecido.					
19. El Senado cumple con el protocolo para la constitución de los comités permanentes y de los comités *ad-hoc*.					
20. Los Senadores presentan asuntos de interés y preocupaciones generadas en sus respectivos departamentos académicos o por el estudiantado, en el caso de los senadores estudiantiles					

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
21. El Rector le consulta al Senado los asuntos de interés y de preocupación para la Institución.					
22. El Decano de Asuntos Académicos informa cómo está atendiendo aquellos asuntos que se presentan en el cuerpo y son de interés o preocupación para la facultad y para su decanato.					
23. El Decano de Asuntos Administrativo informa como está atendiendo aquellos asuntos elevados al cuerpo, relacionados con el apoyo a la academia y otros servicios.					
24. El Decano de Asuntos Estudiantiles informa como está atendiendo los asuntos de interés y de preocupación de los estudiantes y de su decanato.					
CONTROL					
25. El tiempo de exposición de los Senadores se maneja, de conformidad con los procedimientos parlamentarios.					
26. La Presidencia propicia reuniones ordenadas y promueve un clima de respeto y tolerancia por la diversidad de ideas.					

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
27. Los Senadores respetan el orden de exposición de ideas, mociones y propuestas.					
TOMA DE DECISIONES					
28. Las recomendaciones elevadas al cuerpo por los comités permanentes o comités A*d-Hoc* responden a un análisis de la reglamentación vigente.					
29. El Senado discute las recomendaciones de los comités a través de una discusión abierta entre todos sus componentes.					
30. El Senado toma decisiones basadas y justificadas sobre argumentos discutidos, según el procedimiento parlamentario.					
31. El Senado ausculta expertos, organismos y documentos cuando la toma de decisiones, así lo requiere.					
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
32. Los asuntos elevados ante la consideración del Senado son resueltos tomando en consideración la opinión de sus constituyentes y de las partes afectadas.					

CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA	COMENTARIOS
33. Las situaciones o problemas presentados ante el Senado son resueltos en el marco temporal establecido.					
COMUNICACIÓN					
34. Secretaría distribuye las comunicaciones y convocatorias a tiempo o según fijado en calendario.					
35. Secretaría posee y aplica mecanismos para la clasificación y divulgación de los acuerdos.					
36. Secretaría notifica a la comunidad universitaria todos los acuerdos y decisiones tomadas por el Senado en el tiempo correspondiente.					
37. El Representante del Senado ante la Junta Administrativa informa al cuerpo sobre los asuntos presentados y acuerdos tomados en dicho cuerpo.					
38. El Representante del Senado ante la Junta Universitaria informa al cuerpo sobre los asuntos presentados y acuerdos tomados en dicho cuerpo.					

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
SENADO ACADEMICO APROBADO
Cert. Núm. 2013-14-20
3 abril - 2014
EN AREC

UPR
Senado Académico

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, Puerto Rico 00614-4010

Tel. (787) 815-0000
Fax (787) 880-6277

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2010-2011-21
(ENMENDADA)

Yo, Miriam Cruz Román, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:** ----------

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el 21 de abril de 2016, **Acordó:**

ENMENDAR LAS GUÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UPR EN ARECIBO.

Dicho documento forma parte de esta Certificación y su vigencia será inmediata.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy tres de mayo de dos mil dieciséis.

Dra. Miriam Cruz Román
Secretaria Ejecutiva

lrp

Anejo

Vo. Bo. Dr. Otilio González Cortés
Rector y Presidente del Senado

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO
SENADO ACADÉMICO

GUÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS ADMINISTRATIVOS DE UPRA

Redactado por:
Prof. Edith M. Cuevas
Dra. Wanda Delgado
Dr. Otilio González
Prof. Mayda González

febrero 2008

Aprobado por el Senado Académico
11 de diciembre 2008

Enmendado el 3 de abril de 2014 y 21 de abril de 2016

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO
SENADO ACADÉMICO

GUÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS ADMINISTRATIVOS DE UPRA

Redactado por:
Prof. Edith M. Cuevas
Dra. Wanda Delgado
Dr. Otilio González
Prof. Mayda González

diciembre 2008

Enmendado por el Senado Académico
abril 2014 y abril de 2016

Índice

Página

Introducción 1

Evaluación del personal administrativo 1

Evaluación de rectores y rectoras 1

Evaluación de decanos, decanas y de los directores y directoras
de los departamentos académicos 2

Procedimiento de evaluación 4

Sección 1. Principios básicos para el procedimiento de evaluación 4

Sección 2. Principios básicos para la evaluación del rector o la rectora 4

Sección 2.1 Procedimiento 4

Sección 2.1.a. Evaluación anual del rector o la rectora 4

Sección 2.1.b. Evaluación trienal del rector o la rectora 6

Sección 3 Criterios de evaluación del rector o la rectora 6

3.1 Planificación institucional 6

3.2 Gestión administrativa 7

3.3 Gestión académica 7

3.4 Liderazgo 8

3.5 Toma de decisiones y solución de problemas 8

3.6 Relaciones externas 8

3.7 Desarrollo profesional 9

3.8 Estudiantado 9

Sección 4. Principios básicos para la evaluación de los decanos y decanas 9

Sección 4.1 Procedimiento para la evaluación de los decanos y decanas 9

Sección 4.2 Composición de las comisiones evaluadoras de decanos y decanas 11

Sección 4.2.a. Comisión Evaluadora del Decano o Decana
de Asuntos Académicos 11

Sección 4.2.b. Comisión Evaluadora del Decano o Decana
de Asuntos Administrativos 11

Sección 4.2.c. Comisión Evaluadora del Decano o Decana
de Asuntos Estudiantiles 11

Página

Sección 5. Criterios de excelencia de los decanos y decanas 12
Sección 5.1 Criterios de excelencia para la evaluación de Decanos y
Decanas de Asuntos Académicos 12
Sección 5.3 Criterios de excelencia para la evaluación de Decanos y
Decanas de Asuntos Administrativos 13
Sección 5.3 Criterios de excelencia para la evaluación de Decanos y
Decanas de Asuntos Estudiantiles 14
Sección 6. Procedimiento para la evaluación de directores y directoras
de departamentos académicos 16
Sección 6.1 Principios 16
Sección 6.2. Procedimiento 16
6.3 Indicadores de excelencia de los directores y directoras de los departamentos
académicos en UPRA 18
7. Vigencia 19
Anejos: Instrumentos para la evaluación de los funcionarios y las funcionarias
administrativos de UPRA 20
Anejo 1: Evaluación del Decano o Decana de Asuntos Académicos 21
Anejo 2: Evaluación del Decano o Decana de Asuntos Administrativos 26
Anejo 3: Evaluación del Decano o Decana de Asuntos Estudiantiles 34
Anejo 4: Evaluación del director o de la directora de departamento académico 41
Anejo 5: Evaluación para medir la percepción de la comunidad universitaria
sobre la ejecutoria profesional del Rector o Rectora 48

INTRODUCCIÓN

El quehacer universitario en una institución de educación superior está lleno de complejidad y requiere un balance entre los compromisos, las responsabilidades, el ambiente y la planificación para el futuro. Para alcanzar este balance y en cumplimiento con la Ley de la Universidad de Puerto Rico y con el *Reglamento General*, la Junta de Síndicos nombra los rectores y rectoras de las unidades autónomas del Sistema de la Universidad de Puerto Rico, mientras que los Rectores y Rectoras nombran, con el consejo del Senado Académico, a aquellas personas que en calidad de decanos o decanas puedan colaborar directamente con él o ella en la administración del recinto. Nombra, además, a otros funcionarios y funcionarias como decanos y decanas asociados o asociadas, decanos y decanas auxiliares, y directores y directoras de departamentos académicos. Estos funcionarios y funcionarias deben cumplir con una amplia lista de funciones establecida por reglamento, por disposición de diversas leyes del Estado Libre Asociado o del Gobierno Federal, por mandato expreso de la Junta de Síndicos, por instrucciones de la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico o por orden del Rector o la Rectora.

Evaluación del personal administrativo.

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo cree firmemente en mejorar el desempeño de los funcionarios y funcionarias que ocupan puestos académicos gerenciales. La evaluación periódica constituye un mecanismo valioso de apoyo a las funciones que llevan a cabo estos funcionarios y estas funcionarias. Para ello, se propone aquí un sistema de evaluación de los rectores y rectoras, los decanos y decanas y los directores y directoras académicos.

Evaluación de rectores y rectoras.

El desarrollo de un mecanismo de evaluación de rectores y rectoras surgió como iniciativa de la Junta de Síndicos, cuya política está cimentada en el mantenimiento de una alta calidad y eficiencia de los servicios; en destacar las mejores cualidades administrativas y de liderazgo; y en asegurar la participación de diversos grupos de la comunidad universitaria (Certificación JS, Número 50, 2004 – 2005). La evaluación de los rectores y las rectoras se realiza como encomienda de la Junta de Síndicos. El documento dispone que la evaluación del rector y de la rectora tenga como propósito lo siguiente:

1. Mejorar el desempeño de este personal docente administrativo.
2. Fomentar una relación de apoyo y de confianza entre la Junta de Síndicos, los funcionarios y funcionarias.
3. Coadyuvar a la realización de los planes y objetivos establecidos y definidos para la institución.
4. Rendir cuentas sobre el ejercicio de los deberes de estos funcionarios y funcionarias.
5. Nutrir las decisiones respecto a su retención para fundamentarlas en los principios y criterios establecidos.

Evaluación de decanos, decanas y de los directores y directoras de los departamentos académicos.

La iniciativa de evaluar a los decanos y las decanas, así como a los directores y las directoras de los departamentos académicos surge como iniciativa del Rector Edwin Hernández, mediante una petición al Senado Académico de UPRA en el año académico 2003-2004. La evaluación periódica de los decanos y las decanas es una actividad de gobierno esencial que ayuda a los decanos, las decanas y a la facultad a trabajar en conjunto para desarrollar un ambiente académico positivo. Sirve para identificar fortalezas y debilidades en los funcionarios y funcionarias que ocupan puestos administrativos en nuestra universidad. Las recomendaciones obtenidas en este proceso de evaluación contribuyen a determinar la eficiencia de la gestión universitaria de estos funcionarios y funcionarias. También contribuye a obtener un insumo sobre la percepción de la facultad, el personal no docente y el estudiantado hacia la dirección que lleva la institución universitaria y determinar si se están alcanzando los objetivos institucionales trazados.

Por otro lado, se aclara que no existen disposiciones relacionadas con el proceso de evaluación ni en el Reglamento General de la UPR (RGUPR) ni en la Ley de la UPR. Estos documentos, no obstante, establecen funciones atribuidas a los rectores y rectoras y a los directores y directoras de los departamentos académicos.

Los estándares cuatro y cinco de la *Middle States Commission on Higher Education* (MSCHE) requieren de un gobierno institucional que defina los roles institucionales y el desarrollo de políticas para la toma de decisiones. Además, requieren de estructuras administrativas que faciliten el aprendizaje, la investigación y que nutran el mejoramiento de la

calidad de los servicios administrativos en toda institución de educación superior. Por eso, se hace necesario redefinir el proceso de evaluación de los funcionarios y las funcionarias a cargo de estructuras administrativas de la UPRA para proveer a la Institución las herramientas para cumplir con estos estándares. El Consejo de Educación de Puerto Rico (CESPR), en su criterio número uno (1), requiere que los administradores y administradoras académicos tengan sus responsabilidades debidamente identificadas, que cuenten con suficiente preparación académica y experiencia. Por otro lado, en el documento *Diez para la Década, Agenda para la Planificación 2006-2016*[1] (Meta IV: Cultura de evaluación y avalúo institucional), se expresa lo siguiente:

> "La Universidad de Puerto Rico promueve una cultura de evaluación y de avalúo de su articulación organizativa, de sus operaciones y actividades académicas, administrativas y gerenciales que potencia los mejores desempeños institucionales; dinámicas informadas y deliberadas de renovación y prácticas de auditabilidad con respecto a la comunidad interna y externa, y permite calibrar el cumplimiento de los propósitos de la Institución tal y como lo consignan los rectores en sus documentos y la Agenda para la Planificación."

Específicamente los objetivos uno (1), dos (2) y nueve (9) de esta meta incluida en *Diez para la Década, Agenda para la Planificación 2006-2016,* están diseñados para atender el aspecto de evaluación de la fase organizativa y administrativa. Éstos leen como sigue:

1. Promover una cultura de evaluación de los recursos fiscales y humanos y de la programación institucional que sirva de base para modificaciones ágiles como principio rector de la gestión universitaria en todos los niveles.
2. Generar y recopilar de forma sistémica y sistematizada la información relevante al comportamiento institucional que permita a todas sus unidades una planificación eficiente y un proceso eficiente de toma de decisiones.
3. Diseñar e implantar un plan para el avalúo administrativo institucional como uno de los mecanismos para atemperar la infraestructura administrativa con las metas y objetivos académicos, de competitividad y calidad en las investigaciones, de fomento cultural, de servicio comunitario, y de internacionalización de la Universidad.

---

[1] Certificación Núm. 123 (2005-2006) de la Junta de Síndicos

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Se propone la adopción de un procedimiento de evaluación continuo de los rectores, rectoras, decanos, decanas, directores y directoras de departamentos académicos.

Sección 1. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

El procedimiento para la evaluación de los funcionarios y las funcionarias administrativos de la UPRA busca el mejoramiento de los procesos y de las funciones de los evaluados. Requiere la adopción de mecanismos justos y transparentes. Se fortalece con la participación amplia de la comunidad universitaria, evaluados y evaluadas, los evaluadores y evaluadoras.

Sección 2. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RECTOR O LA RECTORA

El desempeño del rector o la rectora se evaluará en dos ciclos, anuales y trienales. Las evaluaciones anuales serán para la retroalimentación constructiva (instructivas, orientadas al mejoramiento) y las trienales serán comprensivas (orientadas a los resultados y con énfasis en la efectividad y la eficiencia). Este procedimiento está definido por la Junta de Síndicos en su Certificación Número 50, 2004 – 2005, considerando que la primera evaluación conlleva principios de evaluación formativa y la segunda evaluación sumativa.

Sección 2.1 PROCEDIMIENTO

La Junta de Síndicos realizará la evaluación del rector o la rectora de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo de conformidad con el siguiente procedimiento:

Sección 2.1 (a) Evaluación anual del rector o la rectora

1. Anualmente, el Presidente de la Universidad de Puerto Rico informará a la Junta de Síndicos sobre la evaluación que ha realizado de los rectores y rectoras, y sobre las recomendaciones de las acciones a seguir como resultado de la misma. El proceso de evaluación se realizará de conformidad con los criterios establecidos en la Certificación JS, Número 50, 2004 – 2005 y consistirá de las siguientes fases:

A. El Presidente o la Presidenta de la Universidad de Puerto Rico solicitará al Rector o Rectora de UPRA que someta los siguientes documentos:

a. *Informe Anual de la Unidad* - Mediante este informe, el Presidente o la Presidenta de la UPR podrá precisar en qué medida se lograron las metas formuladas por el Rector o la Rectora de UPRA para ese año, según el plan de trabajo sometido. El Rector o la Rectora de UPRA incluirá, además, una reflexión escrita sobre su desempeño.

b. *Plan de trabajo* - El Rector o la Rectora identificará las metas prioritarias para el año en curso.

c. *Insumo de la comunidad universitaria* - El Senado Académico de UPRA someterá al Presidente o a la Presidenta de la UPR los resultados de una encuesta de satisfacción de la comunidad universitaria, que será realizada con los criterios diseñados por el Senado Académico. Para ello, se elegirá una comisión para esos propósitos. La comisión estará compuesta por dos senadores o senadoras electos, dos miembros del personal no docente (elegido entre ellos) y un estudiante o una estudiante designado por el Consejo de Estudiantes. Para esto, el Comité de Agenda del Senado anualmente, en el mes de septiembre, colocará en agenda la elección de los dos miembros que formarán parte de la comisión que analizará los resultados de la encuesta electrónica realizada a la comunidad universitaria. La comisión determinará el procedimiento a seguir para anunciar la convocatoria, las fechas de comienzo y terminación del proceso. La comisión tendrá dos meses para concluir con su encomienda.

d. *Reunión individual* - El Rector o la Rectora de UPRA se reunirá con el Presidente o la Presidenta de la UPR y realizará un intercambio de impresiones en el cual se identificarán las fortalezas y las debilidades, si algunas, y las áreas a trabajar. Como resultado del diálogo, el Rector o la Rectora de UPRA identificará sus metas para el año próximo.

e. *Informe escrito* El Presidente o la Presidenta de la UPR preparará un informe sobre el desempeño general del Rector o la Rectora de UPRA. En dicho documento, presentará sus recomendaciones formales. Se conservarán tres copias de dicho

informe, una para la persona evaluada, una para el Presidente o la Presidenta de la UPR y una para el expediente del funcionario o funcionaria.

2. El Presidente o la Presidenta de la Universidad de Puerto Rico informará a la Junta de Síndicos sobre el proceso de evaluación y los resultados de ésta.

Sección 2.1 (b) EVALUACIÓN TRIENAL DEL RECTOR O LA RECTORA

Cada tres años, el Presidente o la Presidenta de la UPR comparecerán ante la Junta de Síndicos a presentar los resultados de la evaluación del Rector o Rectora de UPRA. El informe de evaluación incluye, pero no se limita a los siguientes componentes:

1. El Presidente o la Presidenta de la UPR revisará los informes de las evaluaciones anuales del Rector o la Rectora de UPRA.
2. El Rector o la Rectora de UPRA someterá un cuadro de desempeño institucional que resuma las tendencias observadas en una serie de tópicos identificados por el Presidente o la Presidenta de la UPR.
3. Reunión individual - El Rector o la Rectora de UPRA se reunirá con el Presidente o la Presidenta de la UPR para analizar y discutir los hallazgos del proceso de evaluación.
4. El Presidente o la Presidenta de la UPR preparará un informe escrito que recopile la información pertinente y lo presentará a la Junta de Síndicos.
5. Como resultado de todo lo anterior, la Junta de Síndicos tomará los acuerdos correspondientes que sean consecuentes con los propósitos de la evaluación.

Sección 3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL RECTOR O LA RECTORA

Las funciones y las responsabilidades de los rectores y las rectoras se definen de forma detallada en la Ley de la Universidad de Puerto Rico así como en el *Reglamento General*. Éstos constituyen el marco normativo dentro del cual deberá realizarse la evaluación. Además, la evaluación del desempeño de estos funcionarios y estas funcionarias debe enmarcarse en las siguientes cualidades y criterios.

3.1 Planificación institucional

1. Articulación de una visión en armonía con la agenda de la Universidad como tal.
2. Existencia de plan de trabajo que sea del conocimiento de la comunidad universitaria.

3. Generación y discusión en los niveles correspondientes de la unidad de los datos medulares para la toma de decisiones y el desarrollo institucional, a saber: admisiones, asistencia económica, infraestructura para labor creativa e investigación y efectividad del proceso educativo, entre otras.
4. Ofrecimiento de un apoyo administrativo adecuado a las gestiones de planificación.
5. Impulso de la planificación a largo plazo a la luz de las necesidades institucionales.
6. Establecimiento y ajuste de prioridades y cumplimiento con las fechas establecidas.

3.2 Gestión administrativa

1. Administración fiscal prudente, que toma en consideración los recursos y limitaciones financieras, y el uso eficiente y efectivo de los mismos.
2. Revisión y actualización de normas y reglamentos institucionales que faciliten la simplificación de procesos y el reconocimiento de responsabilidades gerenciales y académicas de los departamentos, facultades y unidades.
3. Reclutamiento y retención de facultad de las más altas calificaciones y de un equipo administrativo efectivo.
4. Efectividad en la recaudación de fondos externos
5. Promoción de diversas prácticas de mantenimiento, cuido y estética de los espacios universitarios abiertos y construidos, de suerte que coadyuven en el esfuerzo académico de la institución.
6. Promoción de la tecnología, los espacios y el equipo que requiere la capacidad tecnológica más avanzada.

3.3 Gestión académica

1. Estímulo y apoyo a la calidad y la excelencia en los procesos de enseñanza, la investigación y la labor creativa y erudita de la facultad.
2. Desarrollo y mantenimiento de procesos sistemáticos de evaluación y de acreditación, dirigidos al mantenimiento de las acreditaciones y las evaluaciones profesionales existentes y la promoción de las que deben obtenerse.
3. Conocimiento cabal y uso oportuno y adecuado de los datos institucionales para mejorar los programas, los procesos y los servicios de su unidad.

4. Promoción de la apertura de las oportunidades académicas internacionales, de suerte que la Universidad sirva de plataforma efectiva de vinculación con el mundo.
5. Revisión de una infraestructura de apoyo competitivo a la creación, la investigación y el estudio mediante las bibliotecas, los laboratorios y los sistemas tecnológicos de información.

3.4 Liderazgo

1. Fuente de motivación e inspiración para su unidad.
2. Efectividad en la comunicación con la comunidad universitaria.

3.5 Toma de decisiones y solución de problemas

1. Establecimiento y comunicación de sus prioridades.
2. Identificación y análisis de los asuntos críticos de su unidad
3. Toma decisiones ponderadas.
4. Estímulo a la participación en la toma de decisiones y consideración de las opiniones de las personas o grupos concernidos o afectados.
5. Flexibilidad en la solución de problemas.
6. Disposición para modificar programas, procesos y prácticas para mantenerse a la par con los desarrollos y las necesidades actuales.

3.6 Relaciones externas

1. Mantenimiento de líneas abiertas de comunicación con exalumnos, exalumnas, amigos y amigas de la Universidad.
2. Reconocimiento de la responsabilidad de servicio con las comunidades circundantes.
3. Fomento del servicio público y la responsabilidad social mediante currículos que provean espacios para internados y prácticas en la comunidad.
4. Promoción de iniciativas con otras unidades del Sistema y con miembros de diferentes organismos relacionados con la educación en el logro de las metas comunes y con énfasis en lo interdisciplinario.
5. Representación adecuada de su unidad y del Sistema en los foros correspondientes.

6. Fortalecimiento de las relaciones con entidades y organismos educativos externos; en particular con las agencias acreditadoras, licenciadoras y evaluadoras.
7. Proyección de una imagen positiva de la unidad.

3.7 Desarrollo profesional

1. Búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional.
2. Fomento de oportunidades de desarrollo a personal administrativo.
3. Participación activa en reuniones, conferencias, simposios y otros foros de temas relacionados con la educación superior.

3.8 Estudiantado

1. Reclutamiento de estudiantes cualificados.
2. Divulgación de la oferta académica.
3. Fomento de oportunidades de estudio en el exterior: Desarrollo de proyectos interdisciplinarios para el éxito estudiantil.
4. Monitoría del progreso de los estudiantes y las estudiantes hacia el logro de sus metas académicas.

Sección 4. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DECANOS Y DECANAS

El desempeño de los decanos y las decanas se evaluará en dos ciclos, trienal y quinquenal. Las evaluaciones trienales serán para la retroalimentación constructiva (instructivas, orientadas al mejoramiento) y las quinquenales serán comprensivas (orientadas a los resultados y con énfasis en la efectividad y la eficiencia).

Sección 4.1 Procedimiento para la evaluación de los decanos y decanas

El procedimiento que aquí se define busca llevar a cabo dos niveles de evaluación. Una a realizarse al cumplirse los primeros tres años de haberse iniciado un decano o decana en la posición, y luego evaluaciones periódicas cada cinco años. La primera evaluación conlleva principios de evaluación formativa. Al quinto año se realizará una evaluación sumativa. Para ello, el Rector o Rectora de UPRA formará una comisión evaluadora para cada decano a ser evaluado o decana a ser evaluada.

(a). Las evaluaciones:

1. Serán solicitada por el Rector o la Rectora de UPRA a los dos años de haberse iniciado un decano o decana en el puesto, luego a los cuatro años,

4.1 (b) Las comisiones evaluadoras;

1. Serán responsables de organizar el proceso evaluativo y la redacción de informes
2. Usarán como elemento vital los resultados de encuestas en los que se mide la percepción de la comunidad universitaria, mediante el uso de instrumentos de medición, previamente aprobado por el Senado Académico de UPRA.
3. Incluirán entrevistas estructuradas con el rector o la rectora, con el decano evaluado o decana evaluada, con subalternos o subalternas, facultad, estudiantado y personal no docente. La rúbrica para las entrevistas a realizarse por la Comisión Evaluadora, del decano o de la decana correspondiente, utilizará los indicadores de excelencia aprobados por el Senado Académico[2]. Se encargarán de solicitar y analizar documentos (normas, procedimientos, formularios, planes y cualquier otro método aplicable de ser necesario).
4. Tendrán no más de ocho semanas consecutivas para definir y realizar el proceso evaluativo, completar sus entrevistas y rendir su informe al rector o a la rectora.

4.1 (c) Los informes de las comisiones evaluadoras

1. Recaerán en las comisiones especiales evaluadoras,
2. Deberán incluir un análisis sobre la efectividad y eficiencia de las funciones del decano evaluado o decana evaluada, resultado de las entrevistas realizadas y análisis de los documentos sometidos por el evaluado o evaluada. Además, deberá integrar los resultados de las encuestas electrónica, realizadas a la comunidad universitaria.
3. Antes de rendir su informe al rector o la rectora, las comisiones discutirán los resultados con los decanos o las decanas evaluados o evaluadas para permitir que reaccionen a discrepancias con el informe. Deberá incluirse, además, la reacción del evaluado o evaluada.

---

[2] Este documento presenta ejemplo de rúbricas a ser utilizadas y que podrán ser modificadas por la comisión nombrada.

4.1 (d) El Rector o la Rectora notificará al Senado Académico los resultados de las evaluaciones, así como la adopción de medidas correctivas en aquellas áreas en las que se hayan identificado oportunidades de mejoramiento.

Sección 4.2 COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES EVALUADORAS DE DECANOS Y DECANAS

4.2.a. Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Académicos

La Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Académicos estará compuesta por tres miembros de facultad electos en reunión de facultad, un estudiante o una estudiante nombrado por el Consejo de Estudiante y un director o una directora de oficina o departamento académico designado entre sus pares.

Sección 4.2.b. Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Administrativos

La Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Administrativos estará compuesta por un representante del personal no docente electo entre ellos, un miembro de facultad electo por la facultad, un estudiante o una estudiante y dos directores o directoras (un director o una directora de oficina y un director o una directora de departamento académico) designados entre sus pares.

Sección 4.2.c. Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Estudiantiles

La Comisión Evaluadora del Decano o Decana de Asuntos Estudiantiles estará compuesta por dos estudiantes (uno de ellos designado por el Consejo de Estudiantes y otro escogido por y entre los presidentes de asociaciones estudiantiles debidamente autorizadas para funcionar como organización estudiantil en UPRA), un miembro del personal no docente electo entre los empleados y las empleadas del Decanato de Estudiantes, un miembro de facultad electo por la facultad, y un director o una directora de oficina o departamento académico que ofrezca servicios directos al estudiantado, designado entre sus pares.

Sección 5. CRITERIOS DE EXCELENCIA DE LOS DECANOS Y LA DECANAS

Sección 5.1 LOS CRITERIOS DE EXCELENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE DECANOS Y DECANAS DE ASUNTOS ACADÉMICOS

1. Se asegura de que el plan académico de la Institución está al día.
2. Fomenta la evaluación de los programas académicos periódicamente.
3. Fomenta la creación de programas académicos o revisión de los actuales basado en los resultados del *assessment* departamental.
4. Apoya un programa efectivo de *assessment* del aprendizaje
5. Apoya y dirige un programa efectivo de integración de la educación general en los programas académicos.
6. Se cerciora de que la oferta curricular de los programas académicos se mantiene al día, considerando las necesidades del mercado de empleo y la sociedad.
7. Promueve que la facultad contratada cuente con la más alta formación académica, experiencia profesional en su área y compromiso con la enseñanza y el aprendizaje, la investigación o creación académica, la divulgación y el servicio comunitario y la participación en comités departamentales e institucionales.
8. Supervisa a los departamentos académicos para asegurarse de que mantienen un plan de contrataciones, ascensos, y permanencias de la facultad.
9. Supervisa un mecanismo activo y atractivo de mejoramiento profesional de la facultad.
10. Ofrece apoyo administrativo adecuado a las gestiones de planificación académica.
11. Participa de los procesos de planificación institucional a largo plazo a la luz de las necesidades institucionales.
12. Supervisa el establecimiento y ajuste anual de prioridades académicas y cumplimiento con las fechas establecidas.
13. Mantiene sistemas efectivos y eficientes de supervisión del personal gerencial, docente y no docente adscrito al decanato de asuntos académicos.
14. Promueve la investigación académica y otras actividades de creación y divulgación entre los miembros de la facultad
15. Participa activamente en el desarrollo e implantación de un plan de retención estudiantil.
16. Ausculta periódicamente las necesidades de la facultad y define a tiempo los mecanismos para la implantación de servicios de apoyo a la docencia

17. Participa activamente en las iniciativas de acreditación, re acreditación y evaluaciones profesionales de la Institución y sus programas académicos.
18. Mide periódicamente la satisfacción del estudiantado con los servicios ofrecidos por los departamentos académicos y las oficinas del Decanato de Asuntos Académicos.
19. Participa en las proyecciones de matrícula del recinto.
20. Representa dignamente a la Institución y a su facultad en actividades en la Universidad, en Puerto Rico y el exterior.
21. Ejerce liderazgo en los asuntos académicos y de facultad que se discuten en las reuniones del Senado, la Junta Administrativa, el Comité de Personal de Facultad, el Comité de Planificación Estratégica y el Comité de Presupuesto.
22. Se mantiene al día en sus áreas académicas de especialidad, y en los asuntos relacionados con la gerencia académica y la educación superior.
23. Mantiene vínculos efectivos de comunicación con la facultad y el estudiantado.
24. Trata con respeto y cortesía a la facultad y estudiantado.

Sección 5.3 LOS CRITERIOS DE EXCELENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE DECANOS Y DECANAS DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

1. Supervisa las operaciones financieras de la Institución en conformidad con las normas sanas de administración pública aplicables.
2. Supervisa la implantación de los planes de desarrollo y mantenimiento de la planta física, incluyendo accesos, calles, aceras, áreas verdes, instalaciones atléticas, edificios académicos y otras instalaciones.
3. Mantiene actualizados los planes de mantenimiento diferido y mantenimiento preventivo de la Institución.
4. Supervisa a la Guardia Universitaria y toma las medidas necesarias para garantizar la seguridad física de la Institución, de los empleados, empleadas y estudiantes.
5. Garantiza que los recursos financieros de la Institución son usados responsablemente, para los fines asignados.
6. Supervisa las operaciones de los recursos humanos. Esto incluye las contrataciones, el adiestramiento del personal no docente y otras acciones de personal.

7. Promueve el diálogo con las organizaciones representativas de los empleados y empleadas universitarios.
8. Responde con prontitud y eficiencia a los señalamientos que resultan de las auditorías de la Institución. Esto incluye las evaluaciones anuales que realiza la Oficina del Contralor.
9. Promueve la revisión continua de los procedimientos administrativos, formularios y otras gestiones administrativas.
10. Mide continuamente la satisfacción del estudiantado con los servicios ofrecidos en las oficinas de servicios estudiantiles ubicadas bajo el Decanato de Asuntos Administrativos y toma medidas para fortalecer aquellas áreas que reflejan bajos niveles de satisfacción.
11. Vigila porque se mantenga al día la flota vehicular del recinto.
12. Supervisa que los inventarios de propiedad se mantengan al día, y que los procesos de compras se hagan con rapidez y efectividad.
13. Participa en las proyecciones de matrícula del recinto.
14. Representa dignamente a la Institución en actividades en la Universidad, en Puerto Rico y el exterior.
15. Ejerce liderazgo en los asuntos administrativos que se discuten en las reuniones del Senado, la Junta Administrativa, el Comité de Planificación Estratégica y el Comité de Presupuesto.
16. Mantiene vínculos efectivos de comunicación con la facultad, el personal no docente y el estudiantado.
17. Trata con respeto y cortesía a la facultad, el personal no docente y el estudiantado.

Sección 5.3 LOS CRITERIOS DE EXCELENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE DECANOS Y DECANAS DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

1. Participa activamente en el diseño e implantación de estrategias para la retención estudiantil.
2. Participa activamente en el diseño e implantación de estrategias para el reclutamiento de estudiantes.
3. Promueve el reclutamiento de estudiantes con alto potencial académico, atlético o con otras habilidades especiales como la música, el arte o la investigación.

4. Define mecanismos claros para la divulgación de políticas universitarias para todo y toda estudiante del recinto.
5. Supervisa la coordinación de actividades recreativas, sociales y culturales que respondan a las necesidades de la comunidad universitaria.
6. Supervisa que el programa de actividades atléticas de la Institución opere en forma excelente, brindando especial atención a las necesidades de los estudiantes y las estudiantes atletas.
7. Apoya a los departamentos académicos en la coordinación de actividades extracurriculares dirigidas a los estudiantes.
8. Supervisa el proceso de promoción y admisiones.
9. Supervisa la eficiencia en los servicios que se proveen en la Oficina de Orientación y Consejería.
10. Mide periódicamente la satisfacción estudiantil con los servicios que se ofrecen a los estudiantes, y actúa para fortalecer aquellas áreas que reflejan baja satisfacción.
11. Supervisa la operación del teatro y los centros estudiantiles, y garantiza que se mantienen en condiciones óptimas para atender a los estudiantes de UPRA.
12. Mantiene vínculos dirigidos a informar continuamente a los estudiantes y las estudiantes de las ofertas extracurriculares y los servicios estudiantiles.
13. Supervisa el proceso de ayudas económicas para los estudiantes y las estudiantes.
14. Promueve la participación estudiantil en organizaciones estudiantiles.
15. Supervisa la prestación de servicios de salud adecuados para los estudiantes y las estudiantes.
16. Promueve la participación estudiantil en actividades co-curriculares como el coro, la tuna, la banda, porristas y otras organizaciones.
17. Adopta medidas para adiestrar a los estudiantes y las estudiantes líderes en la participación efectiva dentro de los organismos deliberativos de UPRA.
18. Toma las medidas para asegurar la continuidad de las operaciones del Consejo de Estudiantes.
19. Participa en las proyecciones de matrícula del Recinto.
20. Representa dignamente a la Institución y a su facultad en actividades en el campus, en Puerto Rico y el exterior.

21. Ejerce liderazgo en los asuntos estudiantiles que se discuten en las reuniones del Senado, la Junta Administrativa, el Comité de Planificación Estratégica y el Comité de Presupuesto.
22. Mantiene vínculos efectivos de comunicación con la facultad y el estudiantado.
23. Trata con respeto y cortesía a la facultad y al estudiantado.

Sección 6. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DIRECTORES Y DIRECTORAS DE DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS

Sección 6.1 Principios

El procedimiento para la evaluación de directores y directoras de departamentos académicos debe basarse en principios de participación amplia a través de los cuales la facultad, el estudiantado del departamento académico, el Decano o la Decana de Asuntos Académicos, los directores evaluados y directoras evaluadas, y los evaluadores y evaluadoras perciban que se busca el mejoramiento de los procesos y de las funciones mediante mecanismos justos y transparentes.

Sección 6.2. Procedimiento

1. El procedimiento se define para llevarse a cabo cada cuatro años de haberse iniciado en el puesto. Al cuarto año, se realizará una evaluación sumativa.
2. La evaluación:
    a. Requiere, como punto de partida, adoptar los indicadores de excelencia que el Senado Académico incluyó como parte del Plan de Avalúo Institucional.
    b. Se iniciará a petición del Decano o la Decana de Asuntos Académicos.
    c. Recaerá en una comisión evaluadora especial integrada por cinco (5) miembros, entre los que se encontrará in (1) director o directora proveniente de otro departamento académico designado por el Rector o Rectora con la recomendación del Decano o la Decana de Asuntos Académicos, tres(3) representantes claustrales del departamento (dos electos por la facultad en reunión extraordinaria del departamento y el tercero será un claustral permanente electo por la facultad y un

representante o una representante estudiantil departamental. De no tener representación estudiantil departamental, el estudiante o la estudiante será seleccionado por los estudiantes y las estudiantes adscritos al departamento en asamblea departamental convocada por el Decano o Decana de Asuntos Estudiantiles o será designado o designada por el Consejo de Estudiantes.

d. El Decano o la Decana de Asuntos Académicos notificará de la constitución de las comisiones al Senado Académico.

3. La Comisión:
    a. Usará como elemento vital los resultados de encuestas con las que se mide la percepción de la facultad del departamento académico, mediante el uso de instrumentos previamente aprobados por el Senado Académico.
    b. La comisión incluirá entrevistas con con el decano o decana, el director evaluado o directora evaluada, facultad, estudiantado y personal no docente.
    c. Conllevará la solicitud y análisis de documentos (incluye normas, procedimientos, formularios, planes y otros documentos).
    d. Tendrá no más de ocho semanas consecutivas para realizar el proceso evaluativo, completar sus entrevistas y rendir su informe al Decano o la Decana de Asuntos Académicos.
4. Los informes de las comisiones:
    a. Deben incluir un análisis sobre la efectividad y eficiencia de las funciones del director evaluado o directora evaluada.
    b. Integrar los resultados de las encuestas de percepción realizadas a la comunidad universitaria.
    c. Antes de rendir su informe al decano o decana las comisiones discutirán los resultados con los directores evaluados o directoras evaluadas para permitir que reaccionen a discrepancias con el informe. Deberá incluirse, además, la reacción del evaluado y de la evaluada.

d. El Decano o la Decana de Asuntos Académicos notificará al Rector o a la Rectora los resultados de las evaluaciones, así como la adopción de medidas dirigidas al mejoramiento de desempeño del evaluado.
e. El Rector o la Rectora informará al Senado Académico un resumen de los resultados de las evaluaciones.

6.3 INDICADORES DE EXCELENCIA DE LOS DIRECTORES Y DIRECTORAS DE LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS EN UPRA

1. Observa porque la misión del departamento, las metas y los objetivos de cada programa académico sean revisados periódicamente para que mantengan relación con la misión, metas y objetivos de la UPR y de UPRA.
2. Supervisa los procesos de planificación académica y avalúo en el departamento. Se cerciora de que las decisiones del departamento se guíen por un plan de desarrollo que, a su vez, se nutre de los resultados del avalúo departamental.
3. Fomenta un ambiente de participación de la facultad en el desarrollo de planes para el departamento y la Institución.
4. Promueve la vinculación del departamento, sus programas académicos, su facultad y sus estudiantes con organismos acreditadores, entidades profesionales y organizaciones académicas.
5. Supervisa la puesta al día de los currículos de los programas académicos, considerando las necesidades del mercado de empleo y la sociedad.
6. Supervisa los procesos de contratación de personal docente a tiempo parcial y a tiempo completo, garantizando el acceso abierto a las cátedras universitarias y la contratación de una facultad altamente cualificada, que se mantiene al día en su disciplina.
7. Promueve que los estudiantes matriculados en el programa reciban una educación de excelencia, demuestren progreso en el aprendizaje y participen de actividades co-curriculares en forma efectiva.
8. Participa en el diseño de estrategias para el reclutamiento de estudiantes de alto promedio académico en los programas del departamento.
9. Promueve la participación de la facultad y estudiantes en actividades profesionales y comunitarias.

10. Promueve y participa en actividades de investigación, creación y divulgación, y promueve la participación de su facultad y estudiantes en estas actividades.
11. Centra la administración del departamento en el apoyo a las actividades docentes y en la calidad de los servicios al estudiante.
12. Vigila porque el personal docente y no docente a su cargo se mantenga al día en sus áreas de especialidad.
13. Usa responsablemente el presupuesto asignado al departamento para atender las necesidades de los programas académicos, identifica y proyecta gastos extraordinarios, y participa en la identificación de posibles fuentes que permitan allegar fondos para atender estos gastos extraordinarios.
14. Promueve la integración del departamento con las organizaciones profesionales, con la comunidad, con los exalumnos y exalumnas.
15. Supervisa los procesos de consejería académica, en los casos en que apliquen.
16. Define mecanismos para facilitar las quejas estudiantiles y solucionar los problemas que presentan la facultad y estudiantes.
17. Participa en las proyecciones de matrícula del departamento y en la identificación de índices de ingreso.
18. Participa activamente de los procesos de admisiones, retención y graduación o traslado articulado de sus estudiantes.
19. Representa dignamente al departamento y a su facultad en actividades en la Universidad, en Puerto Rico y el exterior.
20. Ejerce liderazgo en los asuntos que se discuten en la Institución que afectan a su departamento.
21. Mantiene vínculos efectivos de comunicación con la facultad y el estudiantado.
22. Promueve el cumplimiento de las leyes y normas institucionales y departamentales.
23. Utiliza la asesoría de los comités departamentales en la toma de decisiones.
24. Trata con respeto y cortesía a la facultad y al estudiantado.

7. VIGENCIA

Este documento entrará en vigencia a partir de agosto de 2016, según aprobado por el Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

REFERENCIAS

Consejo de Educación Superior (2006). ***Reglamento para el otorgamiento de licencia a instituciones de educación superior en Puerto Rico***. Recuperado el 27 de septiembre de 2006 en http://www.ces.gobierno.pr

UPR. Certificación Núm. 123 (2005-2006) de la Junta de Síndicos. *Diez para la Década: Agenda de Planificación la Universidad de Puerto Rico 2006 – 2016.*

Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, Ley de la Universidad de Puerto Rico.

Middle States Commission on Higher Education. (2006). ***Characteristics of Excellence in Higher Education: Eligibility Requirements and Standards for Accreditation***. Philadelphia, PA: MSCHE.

Emihovich C. (April 1, 2004 – March 31, 2005). *Roles and Responsibilities of a College Dean*. Recuperado el 18 de mayo en http://www.coe.ufl.edu/web/?pid=437

_____. *College of natural resources Policy and procedures for evaluating department heads and Administrators*. Recuperado el 18 de mayo de 2007 en http://www.cnr.vt.edu/ cnrfacultyassociation /Policies/Evaluation.pdf

Universidad de Missouri (2007). *Dean evaluation procedure*. Recuperado el 18 de mayo de 2007 en http://facultycouncil.missouri.edu/news/deanevaluation.html

NC State University (2004). *Policies, regulations and rules*. Recuperado el 18 de mayo de 2007 en http://www.ncsu.edu/policies/employment/performance_mngt_review/REG05.50.3.php

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, PR 00614-4010

Senado Académico

Tel. 815-0000, Ext. 1017

EVALUACION SOBRE LA EJECUTORIA PROFESIONAL DEL DECANO DE ASUNTOS ACADEMICOS

Favor marcar el valor numérico que mejor describa el nivel de ejecución en cada criterio, de acuerdo a la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo
(4) De acuerdo
(3) Indeciso
(2) En desacuerdo
(1) Totalmente en desacuerdo

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
Generales							
1. Posee disponibilidad para reunirse con el personal docente y no docente cuando estos lo soliciten.							
2. Demuestra capacidad en la solución de problemas y la toma de decisiones.							
3. Demuestra disponibilidad y flexibilidad en el horario de trabajo para el desempeño de sus funciones.							
4. Lleva a cabo reuniones periódicas con el personal de los departamentos y oficinas adscritas al Decanato.							
Aspectos Académicos							
5. Posee liderazgo académico y administrativo.							
6. Apoya y promueve los procesos de acreditación, educación general y avalúo.							
7. Estimula la calidad y desarrollo de los programas académicos existentes.							
8. Apoya iniciativas de desarrollo de nuevos programas académicos.							
9. Estimula la excelencia en los procesos de enseñanza.							
10. Promueve y facilita los proyectos de investigación y creación del personal docente.							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
11. Facilita el desarrollo profesional del personal docente.							
12. Mantiene vínculos de colaboración académica con los departamentos, unidades y otras universidades.							
13. Promueve y apoya la celebración de actividades académicas en la institución.							
14. Promueve la divulgación de los logros académicos de los departamentos académicos.							
15. Atiende ágilmente las necesidades académicas de los departamentos.							
Liderato Administrativo							
16. Cumple con las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas institucionales y de las agencias reguladoras del gobierno.							
17. Maneja los recursos en conformidad con las normas de administración pública.							
18. Realiza las funciones gerenciales de planificar, organizar, dirigir y controlar de forma efectiva y eficiente.							
19. Planifica el presupuesto de acuerdo a las necesidades y recomendaciones de los departamentos y oficinas entre otros.							
20. Es efectivo en el manejo del presupuesto asignado al Decanato.							
21. Utiliza efectiva y ágilmente los recursos del Decanato.							
22. Es efectivo al revisar y agilizar los procesos administrativos y académicos. (Ej. contratación, evaluación, descargas, compensaciones, entre otros)							
23. Dirige efectivamente su equipo de trabajo.							
24. Se guía por un plan de trabajo que responde a la misión Institucional, Sistémica y al Plan Estratégico.							
25. Consulta las metas y planes de							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
desarrollo del Decanato con la comunidad universitaria.							
Ambiente de trabajo y comunicación							
26. Posee destrezas de comunicación efectiva.							
27. Demuestra capacidad de establecer un diálogo efectivo con la comunidad universitaria.							
28. Soluciona los problemas con prontitud y de manera eficiente y efectiva.							
29. Mantiene una comunicación efectiva con la comunidad universitaria.							
30. Demuestra receptividad a las recomendaciones de la comunidad universitaria.							
31. Fomenta en la comunidad universitaria el servicio a la comunidad externa.							

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, PR 00614-4010

Senado Académico

Tel. 815-0000, Ext. 1017

EVALUACION SOBRE LA EJECUTORIA PROFESIONAL DEL DECANO DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

Favor marcar el valor numérico que mejor describa el nivel de ejecución en cada criterio, de acuerdo a la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo
(4) De acuerdo
(3) Indeciso
(2) En desacuerdo
(1) Totalmente en desacuerdo

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
Generales							
1. Posee disponibilidad para reunirse con el personal docente y no docente cuando estos lo soliciten.							
2. Demuestra capacidad en la solución de problemas y la toma de decisiones.							
3. Demuestra disponibilidad y flexibilidad en el horario de trabajo para el desempeño de sus funciones.							
4. Lleva a cabo reuniones periódicas con el personal de las oficinas adscritas al Decanato.							
Aspectos Administrativos							
5. Posee liderazgo administrativo.							
6. Facilita los procesos administrativos para el cumplimiento de los procesos de acreditación y avalúo.							
7. Apoya el desarrollo de nuevas facilidades físicas y recursos para los programas académicos.							
8. Estimula la excelencia en los procesos administrativos que impactan la calidad de los procesos de enseñanza.							
9. Facilita el desarrollo							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
profesional del personal no docente.							
10. Mantiene vínculos de colaboración administrativa con los departamentos.							
11. Promueve la divulgación de los logros administrativos.							
12. Atiende ágilmente las necesidades administrativas de los departamentos.							
13. Implanta medidas de avalúo para evidenciar la calidad de los servicios ofrecidos por las oficinas adscritas al Decanato							
Liderato Administrativo							
14. Cumple con las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas institucionales de las agencias reguladoras del gobierno.							
15. Maneja los recursos en conformidad con las normas de administración pública.							
16. Realiza las funciones gerenciales de planificar, organizar, dirigir y controlar de forma efectiva y eficiente de las oficinas adscritas al Decanato.							
17. Planifica el presupuesto de acuerdo a las necesidades y recomendaciones de los departamentos y oficinas entre otros.							
18. Es efectivo en el manejo del presupuesto asignado al Decanato.							
19. Superviza efectivamente el mantenimiento de los recursos e instalaciones físicas de la Institución.							
20. Garantiza la seguridad de la Institución y de la comunidad universitaria mediante un plan de trabajo efectivo.							
21. Es efectivo al revisar y agilizar los procesos administrativos. (Ej. compra de materiales y equipo, etc.)							
22. Dirige efectivamente su equipo de trabajo.							
23. Se guía por un plan de trabajo							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
para el desarrollo y fortalecimiento que responde a la misión Institucional, Sistémica y al Plan Estratégico.							
24. Consulta las metas y planes de desarrollo del Decanato con la comunidad universitaria.							
Ambiente de trabajo y comunicación							
25. Demuestra capacidad de establecer un diálogo efectivo con la comunidad universitaria.							
26. Soluciona los problemas con prontitud y de manera eficiente y efectiva.							
27. Comunica sus ideas y decisiones con claridad y precisión.							
28. Demuestra receptividad a las recomendaciones de la comunidad universitaria.							

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, PR 00614-4010

Senado Académico

Tel. 815-0000, Ext. 1017

EVALUACION SOBRE LA EJECUTORIA PROFESIONAL DEL DECANO DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Favor marcar el valor numérico que mejor describa el nivel de ejecución en cada criterio, de acuerdo a la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo
(4) De acuerdo
(3) Indeciso
(2) En desacuerdo
(1) Totalmente en desacuerdo

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
Generales							
1. Posee disponibilidad para reunirse con el personal docente, no docente y estudiantes cuando estos lo soliciten.							
2. Demuestra capacidad en la solución de problemas y la toma de decisiones.							
3. Demuestra disponibilidad y flexibilidad en el horario de trabajo para el desempeño de sus funciones.							
4. Lleva a cabo reuniones periódicas con el personal de las oficinas adscritas al Decanato y con el Consejo de Estudiantes.							
Aspectos Administrativos							
5. Posee liderazgo administrativo.							
6. Atiende ágilmente los asuntos administrativos de su Decanato.							
7. Supervisa la eficiencia de los servicios provistos por los Departamentos y oficinas adscritas al Decanato.							
8. Promueve actividades recreativas y culturales que respondan a las necesidades de la comunidad							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
universitaria.							
9. Mide periódicamente la satisfacción de los servicios a los estudiantes.							
10. Considera los resultados de la opinión de los estudiantes para mejorar los servicios de éstos.							
11. Apoya el cumplimiento de los procesos de acreditación.							
12. Apoya el desarrollo de nuevas facilidades físicas para la comunidad universitaria.							
13. Estimula la excelencia en los procesos administrativos que reciben los estudiantiles.							
14. Coordina periódicamente actividades extracurriculares dirigidas a los estudiantes.							
15. Mantiene informados a los estudiantes sobre los servicios estudiantiles adscritos al Decanato.							
16. Participa activamente de las actividades estudiantiles.							
17. Facilita el desarrollo profesional del personal docente y no docente.							
18. Promueve la divulgación de los logros del Decanato.							
19. Implanta medidas de avalúo para evidenciar la calidad de los servicios ofrecidos por las oficinas adscritas al Decanato.							
Liderato Administrativo							
20. Cumple con las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas institucionales y de las agencias reguladoras del gobierno.							
21. Participa activamente en el diseño e implantación de estrategias para la promoción, reclutamiento, admisión y retención estudiantil.							
22. Realiza las funciones							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
gerenciales de planificar, organizar, dirigir y controlar de forma efectiva y eficiente de las oficinas adscritas al Decanato.							
23. Es efectivo en el manejo del presupuesto asignado al Decanato.							
24. Promueve la participación en el Consejo de Estudiantes y otras organizaciones estudiantiles.							
25. Superviza efectivamente el mantenimiento de los recursos e instalaciones físicas adscritas al Decanato.							
26. Dirige efectivamente su equipo de trabajo.							
27. Supervisa al personal adscrito a al Decanato.							
28. Se guía por un plan de trabajo que responde a la misión Institucional y Sistémica y al Plan Estratégico.							
29. Consulta las metas y planes de desarrollo del Decanato con la comunidad universitaria.							
Ambiente de trabajo y comunicación							
30. Posee destrezas de comunicación efectiva.							
31. Soluciona los problemas concernientes a los estudiantes con prontitud y de manera eficiente y efectiva.							
32. Mantiene lazos de comunicación con la comunidad externa.							

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, PR 00614-4010

Senado Académico

Tel. 815-0000, Ext. 1017

EVALUACION SOBRE LA EJECUTORIA PROFESIONAL DEL DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

Favor marcar el valor numérico que mejor describa el nivel de ejecución en cada criterio, de acuerdo a la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo
(4) De acuerdo
(3) Indeciso
(2) En desacuerdo
(1) Totalmente en desacuerdo

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
Generales							
1. Posee disponibilidad para reunirse con el personal docente y no docente y estudiantes cuando estos lo soliciten.							
2. Lleva a cabo periódicamente reuniones ordinarias con la facultad.							
3. Demuestra capacidad en la solución de problemas y la toma de decisiones concernientes al departamento y la facultad.							
4. Demuestra disponibilidad y flexibilidad en el horario de trabajo para el desempeño de sus funciones.							
Aspectos Académicos							
5. Posee liderazgo académico.							
6. Apoya y promueve los procesos de acreditación, educación general y avalúo.							
7. Estimula la excelencia en los procesos de enseñanza.							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
8. Promueve y facilita los proyectos de investigación y creación del personal docente.							
9. Facilita el desarrollo profesional del personal docente y no docente.							
10. Promueve y apoya la celebración de actividades académicas del departamento.							
11. Promueve la divulgación de los logros académicos del Departamento.							
12. Promueve el reclutamiento de una facultad altamente cualificada.							
Liderato Administrativo							
13. Cumple con las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y normas institucionales y departamentales.							
14. Partcipa con su facultad y estudiantes en el desarrollo de planes para el departamento.							
15. Vincula su programa académico, la facultad y estudiantes con organismos acreditadores y profesionales.							
16. Realiza las funciones gerenciales de planificar, organizar, dirigir y controlar de forma efectiva y eficiente de los asuntos del Departamento.							
17. Es efectivo al revisar y agilizar los procesos administrativos del departamento.							
18. Dirige efectivamente su equipo de trabajo.							
19. Formula un plan de trabajo que responde a la misión Institucional, Sistémica y al Plan Estratégico.							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
20. Promueve la creación, evaluación y revisión de los currículos de los programas académicos del departamento.							
21. Promueve la participación de los estudiantes en actividades curriculares, cocurriculares , profesionales y comunitarias.							
22. Promueve que los estudiantes reciban una educación de excelencia.							
23. Promueve el reclutamiento de estudiantes de alto índice académico en los programas del departamento.							
24. Promueve y participa en actividades de investigación, creación, y divulgación de la facultad y estudiantes.							
25. Ejerce liderazgo en los asuntos que se discuten en la Institución que afectan a su departamento.							
26. Centra la administración del departamento en el apoyo a las actividades docentes y en la calidad de la enseñanza que reciben los estudiantes.							
27. Supervisa los procesos de consejería académica.							
28. Participa activamente de las proyecciones de matrícula del departamento y en la identificación de índices de ingreso y los procesos de admisiones, retención y graduación o traslado articulado de los estudiantes.							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
29. Se asesora con los comités departamentales en la toma de decisiones académicas y de reclutamiento del personal docente.							
30. Evalúa al personal docente de acuerdo a los reglamentos y normas institucionales.							
31. Discute con el personal docente los resultados de las evaluaciones.							
32. Participa con el comité de personal en la evaluación docente de la facultad							
Ambiente de trabajo y comunicación							
33. Soluciona los problemas con prontitud y de manera eficiente y efectiva.							
34. Demuestra receptividad a las recomendaciones del personal docente, no docente y estudiantes del departamento.							
35. Está accesible al personal docente, no docente y estudiantes.							
36. Posee capacidad de diálogo y de comunicación efectiva con la facultad, personal no docente y estudiantes.							

Universidad de Puerto Rico en Arecibo
PO Box 4010
Arecibo, PR 00614-4010

Senado Académico

Tel. 815-0000, Ext. 1017

EVALUACION SOBRE LA EJECUTORIA PROFESIONAL DEL RECTOR(A)

Favor marcar el valor numérico que mejor describa el nivel de ejecución en cada criterio, de acuerdo a la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo
(4) De acuerdo
(3) Indeciso
(2) En desacuerdo
(1) Totalmente en desacuerdo

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
Generales							
1. Posee disponibilidad para reunirse con el personal docente, no docente y estudiantes cuando estos lo soliciten.							
2. Convoca a reuniones ordinarias de claustro cada semestre.							
3. Demuestra capacidad en la solución de problemas y la toma de decisiones.							
Aspectos Académicos							
4. Posee liderazgo académico.							
5. Apoya y promueve los procesos de acreditación, educación general y avalúo.							
6. Estimula la calidad y desarrollo de los programas académicos existentes.							
7. Apoya iniciativas de desarrollo de nuevos programas académicos.							
8. Estimula la excelencia en los procesos de enseñanza.							
9. Promueve y facilita los proyectos de investigación y creación del personal docente.							
10. Facilita el desarrollo							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
profesional del personal docente.							
11. Mantiene vínculos de colaboración académica con los departamentos.							
12. Promueve y apoya la celebración de actividades académicas en la institución.							
13. Promueve la divulgación de los logros académicos de la comunidad universitaria.							
14. Defiende ante las autoridades los planes, programas y normas académicas que aprueba el Senado Académico.							
Liderato Administrativo							
15. Cumple con las leyes, reglamentos, políticas, procedimientos, normas institucionales y de las agencias reguladoras del gobierno.							
16. Maneja los recursos en conformidad con las normas de administración pública.							
17. Divulga la situación financiera de la institución.							
18. Realiza las funciones gerenciales de planificar, organizar, dirigir y controlar de forma efectiva y eficiente.							
19. Planifica el presupuesto de acuerdo a las necesidades y recomendaciones de los departamentos, oficinas y otras dependencias.							
20. Es efectivo en la defensa de un presupuesto adecuado para la Institución.							
21. Es efectivo en el manejo del presupuesto asignado a la Institución.							
22. Utiliza efectiva y ágilmente los recursos institucionales.							
23. Es efectivo al revisar y agilizar los procesos							

Criterios	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	No aplica/no sé	Comentarios
administrativos.							
24. Dirige efectivamente su equipo de trabajo.							
25. Formula un plan de trabajo que responde a la misión Institucional y Sistémica y al Plan Estratégico.							
26. Consulta las metas y planes de desarrollo institucionales con la comunidad universitaria.							
Ambiente de trabajo y comunicación							
27. Soluciona los problemas con prontitud y de manera eficiente y efectiva.							
28. Mantiene una comunicación efectiva con la comunidad universitaria.							
29. Demuestra receptividad a las recomendaciones de la comunidad universitaria.							
30. Fomenta en la comunidad universitaria el servicio a la comunidad externa.							