Universidad de Puerto Rico en Bayamón
#170 Carr. 174 Parque Industrial Minillas
Bayamón, PR 00959
Tels. (787) 995-2515, (787) 786-2885, Exts. 2595 ó 2594, Fax (787) 798-1595

Senado Académico
Secretaría

CERTIFICACIÓN NÚM. 21-2005-2006

Yo, Betzaida Miranda Miranda, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, **CERTIFICO QUE:**

El Senado Académico, en reunión ordinaria celebrada el 20 de octubre de 2005, tuvo ante su consideración el informe presentado por los representantes claustrales que formaron parte de la **Comisión para la Evaluación del Rector** de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón. Luego de la evaluación de rigor, el Senado Académico aprobó el contenido del informe, el cual formará parte de esta Certificación.

Los informes del sector no docente y el sector estudiantil se incluyen como parte de esta Certificación, aunque los mismos no fueron discutidos por este cuerpo.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente en Bayamón, Puerto Rico, hoy veintisiete de octubre de dos mil cinco.

B. Miranda Miranda
Betzaida Miranda Miranda
Secretaria Ejecutiva

Irma Schmidt
Vo.Bo. Prof. Irma Schmidt Soltero
Decana de Asuntos Académicos Interina

Universidad de Puerto Rico en Bayamón
Senado Académico

Informe Final
Evaluación del Rector
por parte del Personal Docente

Sometido por:

Comisión para la Evaluación del Rector

Prof. Arnaldo Rodríguez
Prof. Antonio Huertas
Dr. Arturo Avilés

20 de octubre de 2005

Introducción

La Certificación 50-2004-2005 de la *Junta de Síndicos* de la *Universidad de Puerto Rico* establece la *Política de Evaluación del Desempeño del Presidente y de los Rectores* del Sistema de la UPR. En esta certificación se indican los criterios en los cuales se fundamentará la evaluación de estos funcionarios por parte de la *Junta de Síndicos* a tenor con la *Ley de la Universidad de Puerto Rico* y el *Reglamento General.* Asimismo, la certificación establece que "de haber una evaluación por parte de la comunidad universitaria que haya sido avalada por el Senado Académico de la unidad, el Presidente deberá solicitar del Rector o Rectora que se incluya".

La *Junta Universitaria*, a través de la Certificación 20-2004-2005 solicita al Senado Académico de cada unidad que "establezcan el proceso a seguir en la evaluación del desempeño de los rectores" a tenor con lo dispuesto en la Certificación 50-2004-2005 de la *Junta de Síndicos* y que la misma deberá completarse no más tarde del 30 de septiembre de 2005.

Para cumplir con el mandato de evaluar las ejecutorias del *Rector*, el Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, a través del Comité de Asuntos Claustrales, evaluó los instrumentos aprobados mediante la Certificación 23-2004-2005 del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey. Esta certificación establece que para la evaluación del Rector se utilizarán tres instrumentos; uno por cada sector de la comunidad universitaria (docente, no docente y estudiantes). Luego de un análisis de los documentos, el Senado Académico de la UPRB aprobó, mediante la Certificación 03-2005-2006, utilizar los instrumentos propuestos por el Senado de la UPR en Cayey para la evaluación del Rector.

Para establecer los procedimientos de la evaluación y hacer un informe de hallazgos, el Senado Académico de la UPRB aprobó constituir la *Comisión de Evaluación del Rector.* La misma estuvo compuesta por nueve miembros: tres senadores claustrales, tres senadores estudiantiles y tres miembros del personal no docente. Los miembros claustrales y estudiantiles fueron electos

por el Senado, y los miembros del personal no docente fueron seleccionados entre ellos en asamblea citada para esos fines.

La *Comisión* determinó que cada sector de la comunidad universitaria estableciera los procedimientos a seguir para llevar a cabo la evaluación y que se prepararan tres informes separados.

Metodología

Instrumento. El *Formulario de Evaluación del Rector por el Personal Docente* fue diseñado en la Universidad de Puerto Rico en Cayey y validado por el Dr. José N. Caraballo. El instrumento está dividido en cuatro áreas, a saber: *Ambiente de Trabajo Positivo*; *Liderato*; *Evaluación, Planificación y Ejecutorias*; y *Comunicación Efectiva.* Además, el *Formulario* provee una sección para hacer comentarios específicos de cada categoría.

Procedimiento. El *Formulario de Evaluación del Rector de la UPRB* fue suministrado a todos los miembros del personal docente, acompañado de una comunicación en la que se explicó el propósito del documento y los procedimientos a seguir. El profesor(a) tenía que entregar el formulario en la oficina del director de departamento ante del jueves 22 de septiembre de 2005, para que éste a su vez lo hiciera llegar a las oficinas del Senado Académico no más tarde del lunes 26 de septiembre de 2005.

Ante la preocupación de varios miembros del Claustro en cuanto a la privacidad del procedimiento, se envió una segunda comunicación en la que se indicó que era opcional identificar el departamento, el tipo de nombramiento y que el *Formulario* podía entregarse en sobre sellado. Por consiguiente, no se tomaron en consideración estos factores que tenían el único propósito de establecer el perfil de los encuestados.

Participantes. Los participantes de este proceso fueron profesores con nombramiento permanente o probatorio y profesores con contrato a tiempo completo o parcial. Un total de 96 formularios se recibieron, lo que equivale al 32 por ciento de participación.

Hallazgos

Los hallazgos de esta evaluación están agrupados por áreas y éstas a su vez, por categoría. En cada área se presenta un resumen de los resultados, así como una tabla y una gráfica que indican las frecuencias y los por ciento de cada alternativa disponible para contestar.

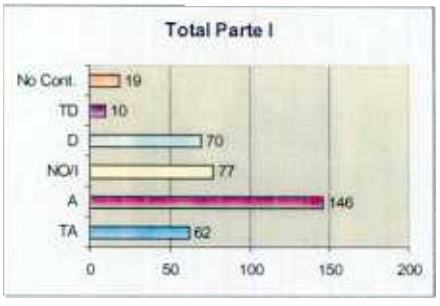
Ambiente de Trabajo Positivo

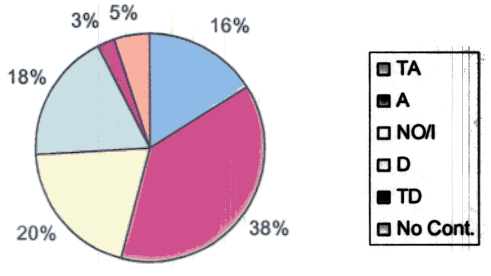
El primer criterio a evaluar fue el *Ambiente de trabajo positivo* que se dividió en cuatro categorías. En resumen, en esta sección el 38 por ciento del personal docente está de acuerdo con que el ambiente de trabajo es positivo; el 20 por ciento, no tiene opinión o información; el 18 por ciento, está en desacuerdo; el 16 por ciento, está totalmente de acuerdo; y el 2 por ciento está totalmente en desacuerdo. El 5 por ciento no contestó este criterio.

Tabla 1
Ambiente de trabajo positivo
n=384

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	146	38.0
No tengo opinión o información	77	20.0
En desacuerdo	70	18.2
Totalmente de acuerdo	62	16.2
No contestaron	19	5.0
Totalmente en desacuerdo	10	2.6
Totales	384	100

Gráfica 1
Ambiente de trabajo positivo
n=384



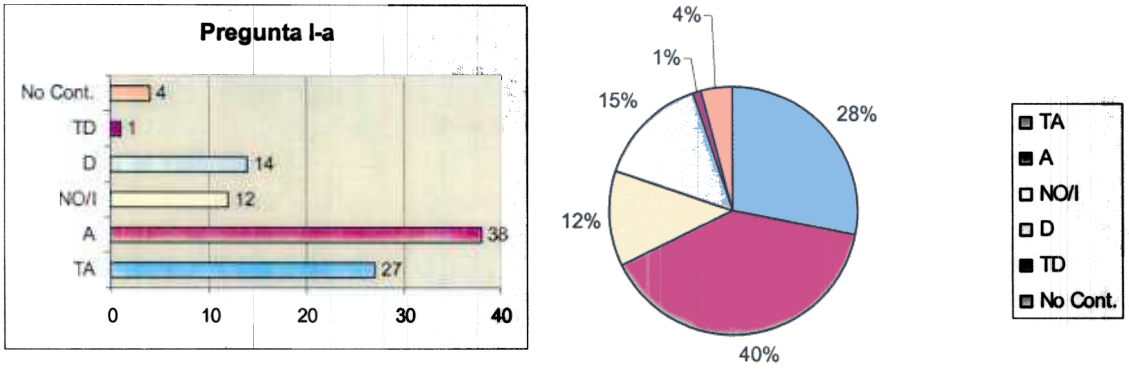


Fomenta un ambiente de relaciones humanas efectivas y armoniosas. Aproximadamente el 40 por ciento está de acuerdo con este renglón; el 28 por ciento está totalmente de acuerdo; y el 14 por ciento está en desacuerdo.

Tabla 2
Fomenta un ambiente de relaciones humanas efectivas y armoniosas
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	38	39.6
Totalmente de acuerdo	27	28.1
En desacuerdo	14	14.6
No tengo opinión o información	12	12.5
No contestaron	4	4.2
Totalmente en desacuerdo	1	1.0
Totales	96	100

Gráfica 2
Fomenta un ambiente de relaciones humanas efectivas y armoniosas
n=96

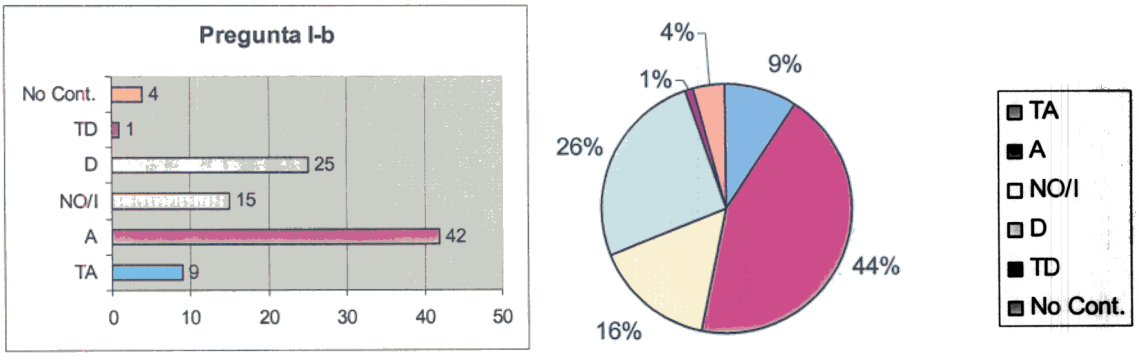


Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones del profesorado. Aproximadamente el 44 por ciento está de acuerdo con este criterio; el 26 por ciento, está en desacuerdo; y el 16 por ciento no tiene opinión o información para evaluar este renglón.

Tabla 3
Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones del profesorado
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	42	43.8
En desacuerdo	25	26.0
No tengo opinión o información	15	15.6
Totalmente de acuerdo	9	9.4
No contestaron	4	4.2
Totalmente en desacuerdo	1	1.0
Totales	96	100

Gráfica 3
Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones del profesorado
n=96

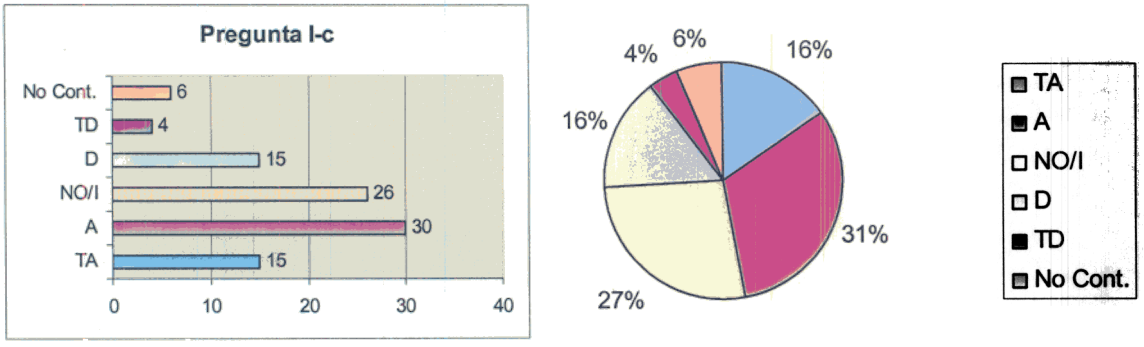


Estimula los proyectos del profesorado. El 31 por ciento del Claustro está de acuerdo con que el Rector estimula los proyectos del profesorado, el 27 por ciento no tiene opinión o información y el 15 por ciento está totalmente de acuerdo con este criterio.

Tabla 4
Estimula los proyectos del profesorado
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	30	31.3
No tengo opinión o información	26	
Totalmente de acuerdo	15	15.6
En desacuerdo	15	
No contestaron	6	6.3
Totalmente en desacuerdo	4	4.2
Totales	96	100

Gráfica 4
Estimula los proyectos del profesorado
n=96

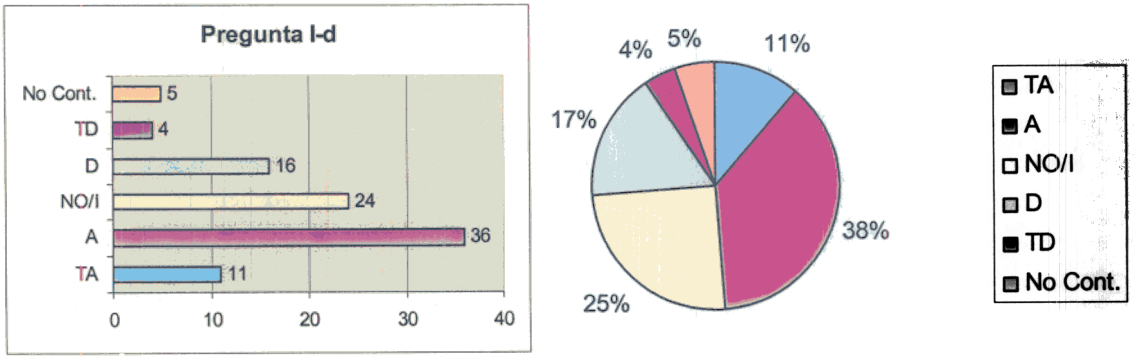


Facilita el desarrollo profesional del profesorado. El 38 por ciento del Claustro opina que el Rector facilita el desarrollo profesional del profesorado, el 25 por ciento no tiene opinión o información y el 16 por ciento está en desacuerdo.

Tabla 5
Facilita el desarrollo profesional del profesorado
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	36	37.5
No tengo opinión o información	24	
En desacuerdo	16	
Totalmente de acuerdo	11	
No contestaron	5	5.2
Totalmente en desacuerdo	4	4.2
Totales	96	100

Gráfica 5
Facilita el desarrollo profesional del profesorado
n=96



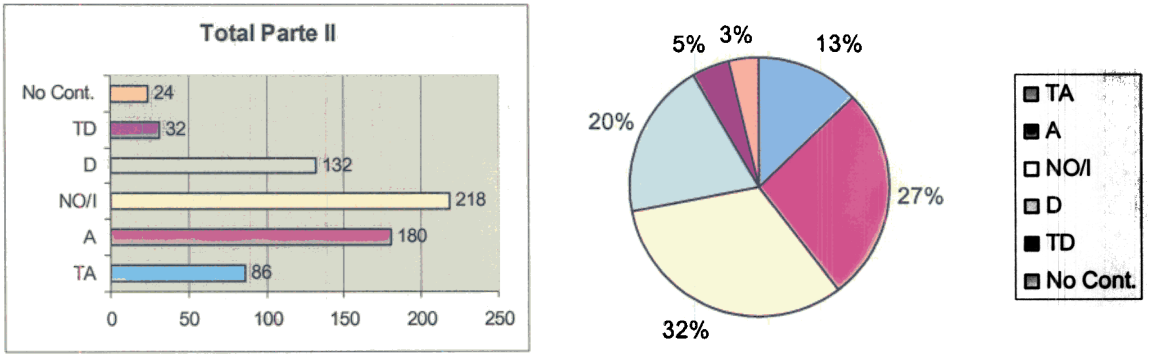
Liderato

El segundo criterio a considerar fue el *Liderato* y se dividió en seis categorías. En resumen, en esta sección el 32 por ciento del personal docente no tiene opinión o información para evaluar; el 27 por ciento está de acuerdo con el liderato exhibido por el Rector; el 19 por ciento, está en desacuerdo; el 12 por ciento está en total acuerdo; aproximadamente un 5 por ciento está en total desacuerdo; y el 3 por ciento no contestó este criterio.

Tabla 6
Liderato
n=672

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	218	32.4
De acuerdo	180	26.8
En desacuerdo	132	
Totalmente de acuerdo	86	
Totalmente en desacuerdo	32	4.7
No contestaron	24	3.6
Totales	672	99.9

Gráfica 6
Liderato
n=672

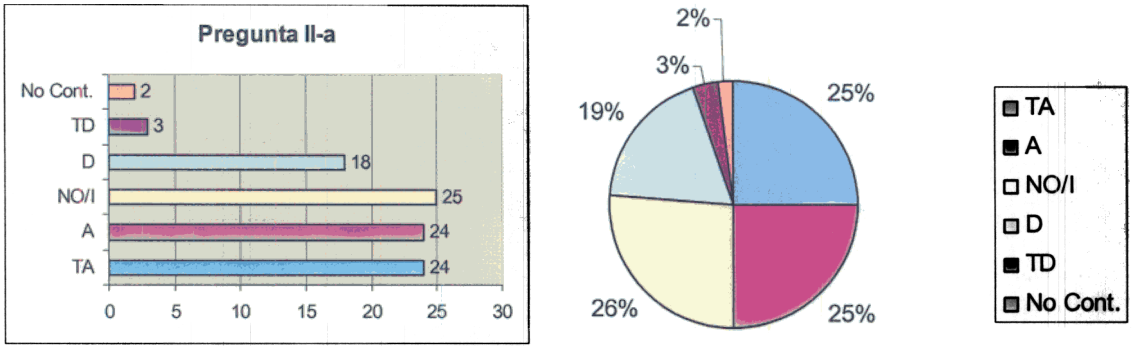


Demuestra un amplio conocimiento de los programas, del currículo y de las normas académicas. El 26 por ciento del Claustro expresó que no tiene opinión o información para evaluar este criterio; el 25 por ciento está totalmente de acuerdo, así como otro 25 por ciento que está de acuerdo.

Tabla 7
Demuestra un amplio conocimiento de los programas, del currículo y de las normas académicas
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	25	26.0
Totalmente de acuerdo	24	25.0
De acuerdo	24	
En desacuerdo	18	
Totalmente en desacuerdo	3	3.1
No contestaron	2	2.1
Totales	96	100

Gráfica 7
Demuestra un amplio conocimiento de los programas, del currículo y de las normas académicas
n=96

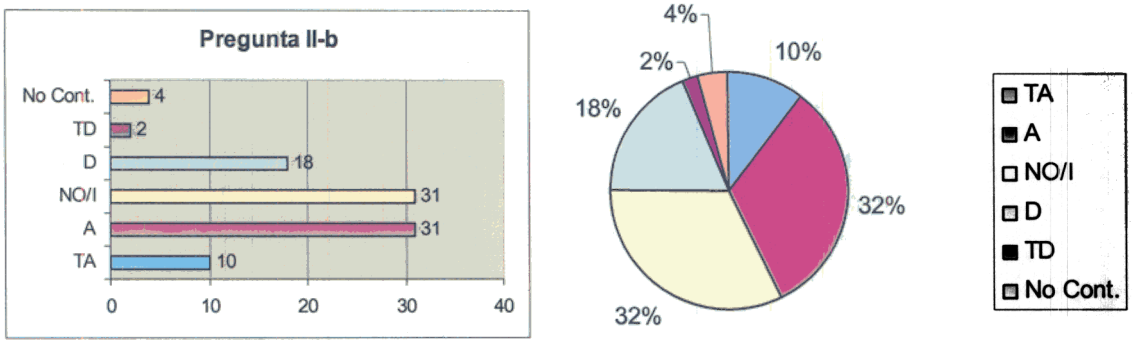


Establece un balance entre la gestión administrativa y la gestión académica. El 32 por ciento está de acuerdo con que el Rector establece un balance entre la gestión administrativa y la gestión académica. Sin embargo, otro 32 por ciento no tiene opinión o información para evaluar este criterio y el 18 por ciento está en desacuerdo.

Tabla 8
Establece un balance entre la gestión administrativa y la gestión académica
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	31	32.2
No tengo opinión o información	31	
En desacuerdo	18	
Totalmente de acuerdo	10	
No contestaron	4	4.2
Totalmente en desacuerdo	2	2.1
Totales	96	99.9

Gráfica 8
Establece un balance entre la gestión administrativa y la gestión académica
n=96

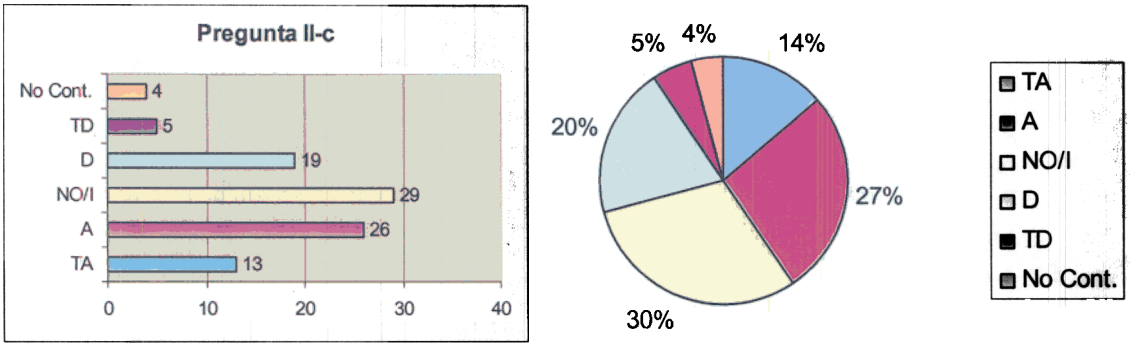


Promueve el trabajo en equipo. El 30 por ciento del Claustro expresa que no tiene opinión o información para evaluar si se promueve el trabajo en equipo, el 27 por ciento está de acuerdo con este factor y aproximadamente un 20 por ciento está en desacuerdo.

Tabla 9
Promueve el trabajo en equipo
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	29	30.2
De acuerdo	26	
En desacuerdo		
Totalmente de acuerdo		
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
No contestaron	4	4.2
Totales	96	99.9

Gráfica 9
Promueve el trabajo en equipo
n=96

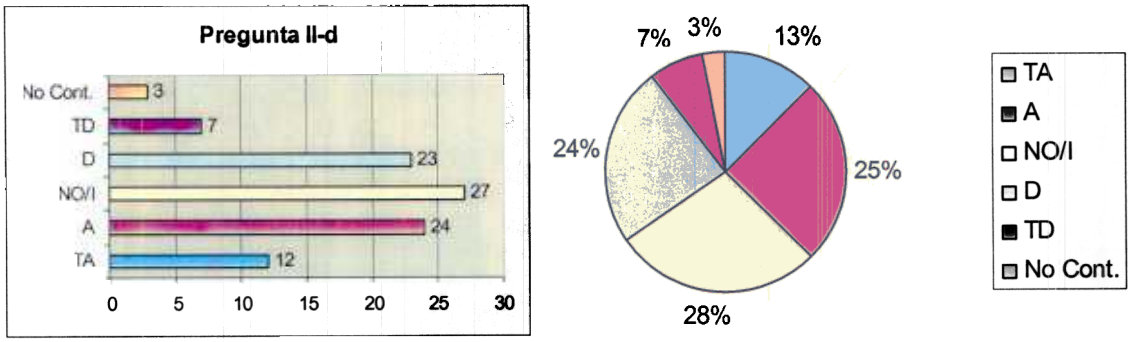


Mantiene vínculos de colaboración con los departamentos. El 28 por ciento expresó que no tiene opinión o información para evaluar este factor. Si embargo, el 25 por ciento expresó que está de acuerdo en que se mantiene vínculos de colaboración con los departamentos, mientras que un 24 por ciento está en desacuerdo.

Tabla 10
Mantiene vínculos de colaboración con los departamentos
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	27	28.1
De acuerdo	24	
En desacuerdo	23	
Totalmente de acuerdo	12	12.5
Totalmente en desacuerdo	7	7.3
No contestaron	3	3.1
Totales	96	100

Gráfica 10
Mantiene vínculos de colaboración con los departamentos
n=96

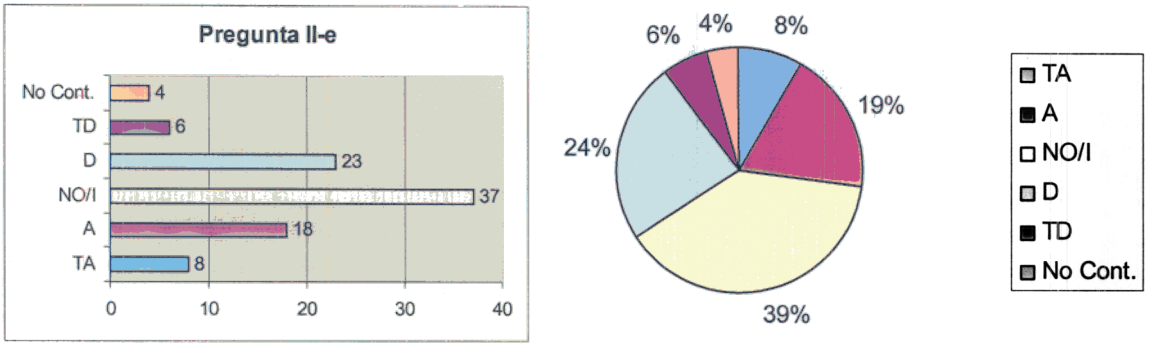


Supervisa el cumplimiento de los deberes del personal docente. El 38 por ciento indicó que no tienen opinión o información para evaluar si el Rector supervisa el cumplimiento de los deberes del personal docente; mientras que un 24 por ciento indicó que está en desacuerdo con este factor. El 18 por ciento indicó que está de acuerdo.

Tabla 11
Supervisa el cumplimiento de los deberes del personal docente
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	37	38.5
En desacuerdo	23	
De acuerdo	18	
Totalmente de acuerdo	8	8.3
Totalmente en desacuerdo	6	6.3
No contestaron	4	4.2
Totales	96	100

Gráfica 11
Supervisa el cumplimiento de los deberes del personal docente
n=96

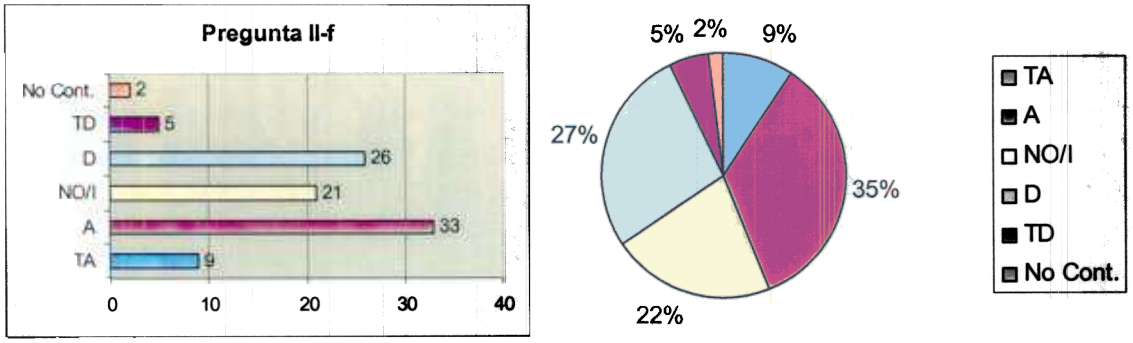


Atiende los planteamientos del personal docente. El 34 por ciento de los evaluadores expresaron que están de acuerdo con que el Rector atiende los planteamientos del personal docente. Sin embargo, un 27 por ciento está en desacuerdo y aproximadamente un 21 por ciento no tiene opinión o información para evaluar.

Tabla 12
Atiende los planteamientos del personal docente
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	33	34.4
En desacuerdo	26	27.1
No tengo opinión o información	21	21.9
Totalmente de acuerdo	9	9.3
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
No contestaron	2	2.1
Totales	96	100

Gráfica 12
Atiende los planteamientos del personal docente
n=96

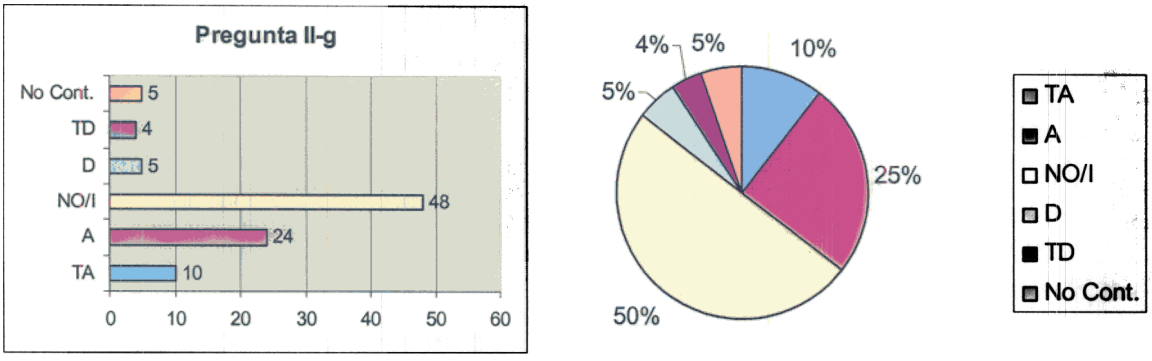


Cultiva las relaciones con la comunidad externa. El 50 por ciento de los que participaron en esta evaluación expresaron que no tienen opinión o información para indicar si el Rector cultiva las relaciones con la comunidad externa. No obstante, el 25 por ciento y el 10 por ciento están de acuerdo o totalmente de acuerdo, respectivamente.

Tabla 13
Cultiva las relaciones con la comunidad externa
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	48	50.0
De acuerdo	24	
Totalmente de acuerdo	10	
En desacuerdo	5	5.2
No contestaron	5	5.2
Totalmente en desacuerdo	4	4.2
Totales	96	100

Gráfica 13
Cultiva las relaciones con la comunidad externa
n=96



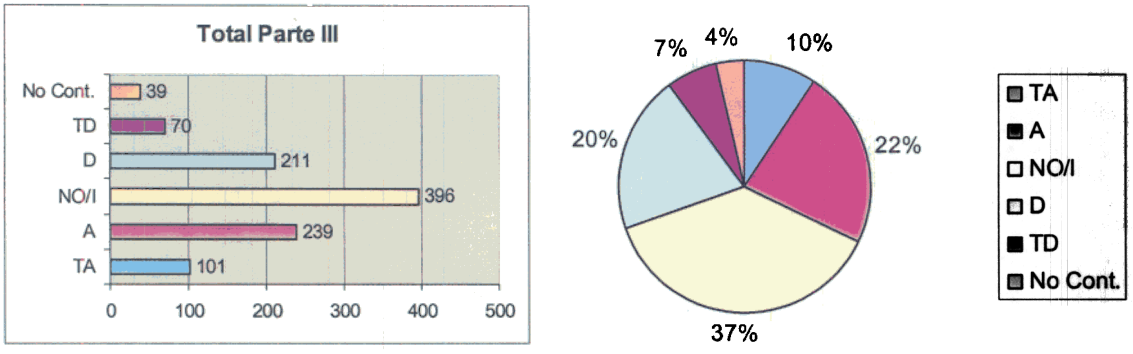
Evaluación, Planificación y Ejecutorias

El tercer criterio a considerar fue la *Evaluación, planificación y ejecutorias.* Esta área se dividió en 11 categorías. En resumen, en esta sección el 37 por ciento del personal docente no tiene opinión o información para evaluar; el 22 por ciento está de acuerdo; el 20 por ciento, está en desacuerdo; el 9 por ciento está en total acuerdo; el 6 por ciento está en total desacuerdo; y el 3 por ciento no contestó este criterio.

Tabla 14
Evaluación, planificación y ejecutorias
n=1,056

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	396	37.5
De acuerdo	239	
En desacuerdo	211	
Totalmente de acuerdo	101	9.7
Totalmente en desacuerdo	70	6.6
No contestaron	39	3.7
Totales	1,056	99.8

Gráfica 14
Evaluación, planificación y ejecutorias
n=1,056

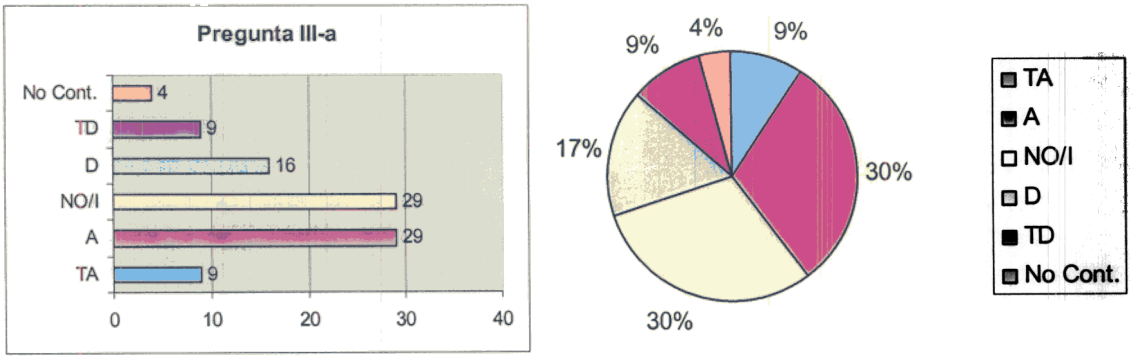


Formula metas y planes de trabajo a corto y a largo plazo a través de un plan operacional que responde a la Misión institucional y al Plan Estratégico. El 30 por ciento de la Facultad opina que está de acuerdo con este criterio, pero otro 30 por ciento expresa no tener opinión o información para evaluar. El 16 por ciento expresó que está en desacuerdo.

Tabla 15
Formula metas y planes de trabajo a corto y a largo plazo a través de un plan operacional que responde a la Misión institucional y al Plan Estratégico
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	29	30.2
No tengo opinión o información	29	30.2
En desacuerdo	16	16.7
Totalmente de acuerdo	9	9.4
Totalmente en desacuerdo	9	9.3
No contestaron	4	4.2
Totales	96	100

Gráfica 15
Formula metas y planes de trabajo a corto y a largo plazo a través de un plan operacional que responde a la Misión institucional y al Plan Estratégico
n=96

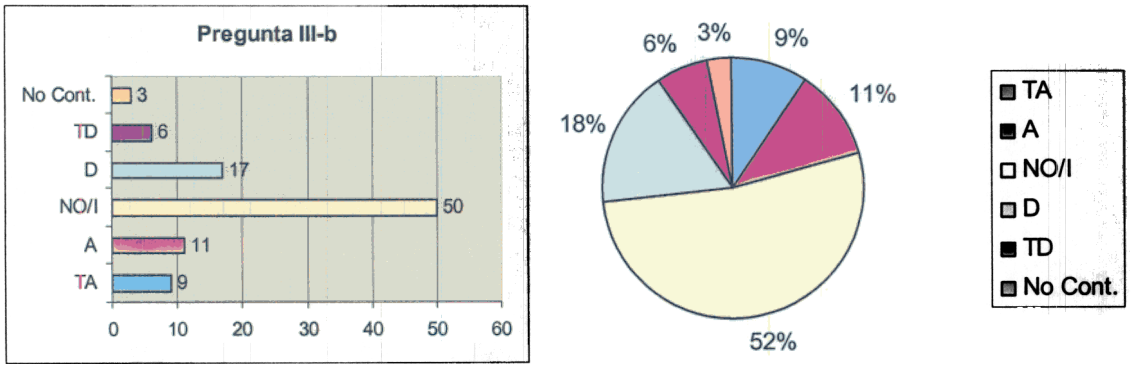


Evalúa las metas y planes de trabajo con los concernidos. El 52 por ciento del Claustro expresó no tener opinión o información para evaluar este criterio. El 17 por ciento indicó que está en desacuerdo y el 11 por ciento, que está de acuerdo.

Tabla 16
Evalúa las metas y planes de trabajo con los concernidos
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	50	52.1
En desacuerdo	17	
De acuerdo	11	
Totalmente de acuerdo	9	9.4
Totalmente en desacuerdo	6	6.3
No contestaron	3	3.1
Totales	96	100

Gráfica 16
Evalúa las metas y planes de trabajo con los concernidos
n=96

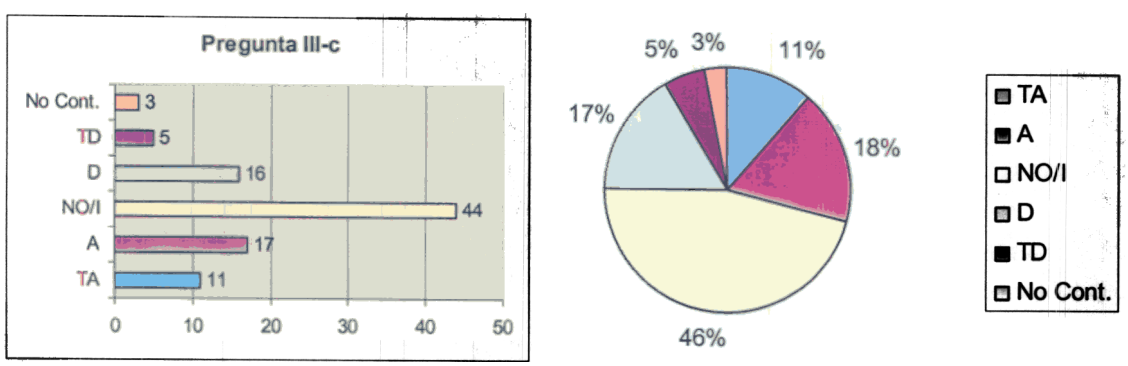


Sus ejecutorias cumplen con la Misión institucional, el Plan Estratégico y con el Plan Operacional. El 45 por ciento de los profesores expresó que no tienen opinión o información para evaluar este criterio. Sin embargo, el 17 por ciento expresó que está de acuerdo, mientras un 16 por ciento expresó estar en desacuerdo.

Tabla 17
Sus ejecutorias cumplen con la Misión institucional, el Plan Estratégico y con el Plan Operacional
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	44	45.8
De acuerdo	17	17.7
En desacuerdo	16	16.7
Totalmente de acuerdo	11	11.5
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
No contestaron	3	3.1
Totales	96	100

Gráfica 17
Sus ejecutorias cumplen con la Misión institucional, el Plan Estratégico y con el Plan Operacional
n=96

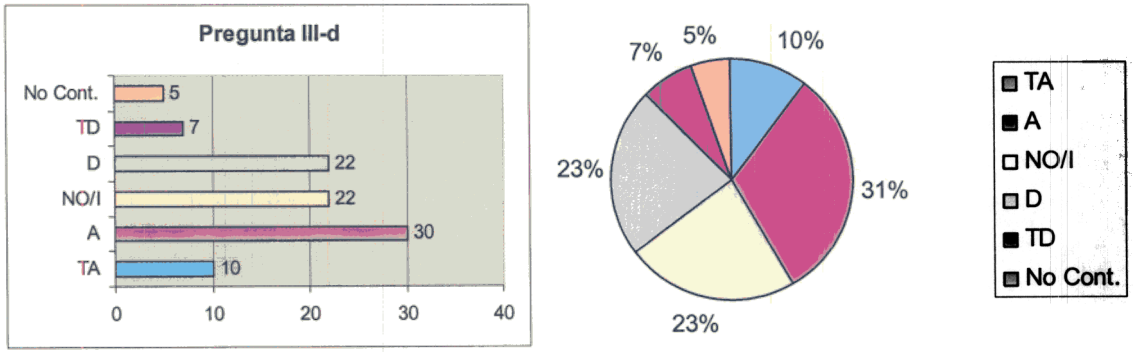


Es asertivo. El 31 por ciento de los evaluadores expresó estar de acuerdo con que el Rector es asertivo, mientras que un 22 por ciento indicó no tener opinión o información para evaluar y otro 22 por ciento está en desacuerdo con este criterio.

Tabla 18
Es asertivo
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	30	31.3
No tengo opinión o información	22	
En desacuerdo	22	
Totalmente de acuerdo	10	10.4
Totalmente en desacuerdo	7	7.3
No contestaron	5	5.2
Totales	96	100

Gráfica 18
Es asertivo
n=96

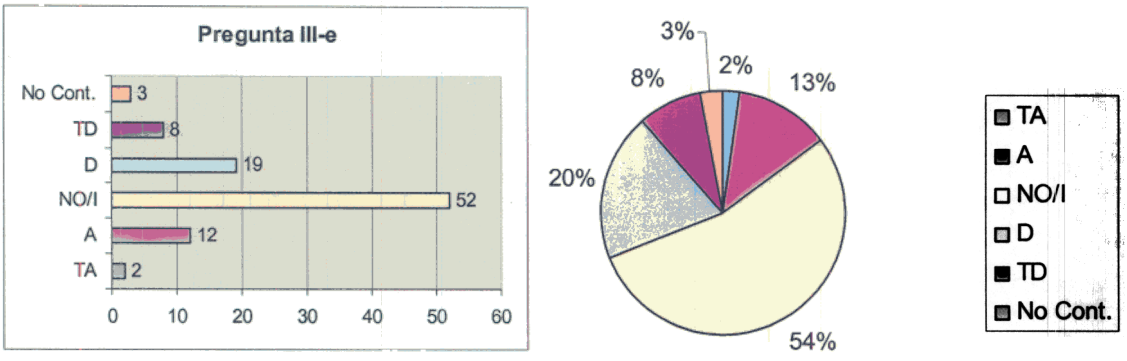


Sus decisiones se fundamentan en resultados de avalúo. El 54 por ciento de los encuestados expresó que no tienen opinión o información para evaluar este criterio, mientras que el 19 por ciento expresó estar en desacuerdo y el 12 por ciento, de acuerdo.

Tabla 19
Sus decisiones se fundamentan en resultados de avalúo
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	52	54.2
En desacuerdo	19	
De acuerdo	12	
Totalmente en desacuerdo	8	8.3
No contestaron	3	3.2
Totalmente de acuerdo	2	2.0
Totales	96	100

Gráfica 19
Sus decisiones se fundamentan en resultados de avalúo
n=96

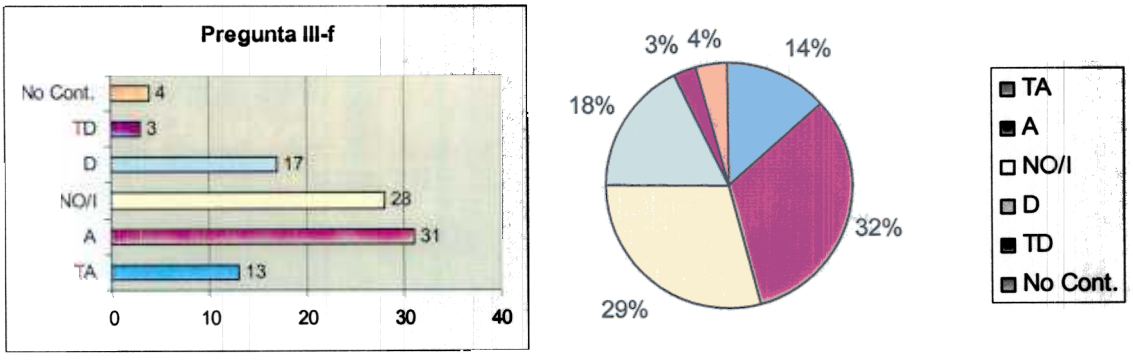


Promueve el desarrollo de los programas y la actualización del currículo. El 32 por ciento expresó estar de acuerdo que el Rector promueve el desarrollo de los programas y la actualización del currículo. Sin embargo, el 29 por ciento expresó no tener opinión o información y el 17 por ciento está en desacuerdo con el criterio.

Tabla 20
Promueve el desarrollo de los programas y la actualización del currículo
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	31	32.3
No tengo opinión o información	28	29.2
En desacuerdo	17	17.7
Totalmente de acuerdo	13	13.5
No contestaron	4	4.2
Totalmente en desacuerdo	3	3.1
Totales	96	100

Gráfica 20
Promueve el desarrollo de los programas y la actualización del currículo
n=96

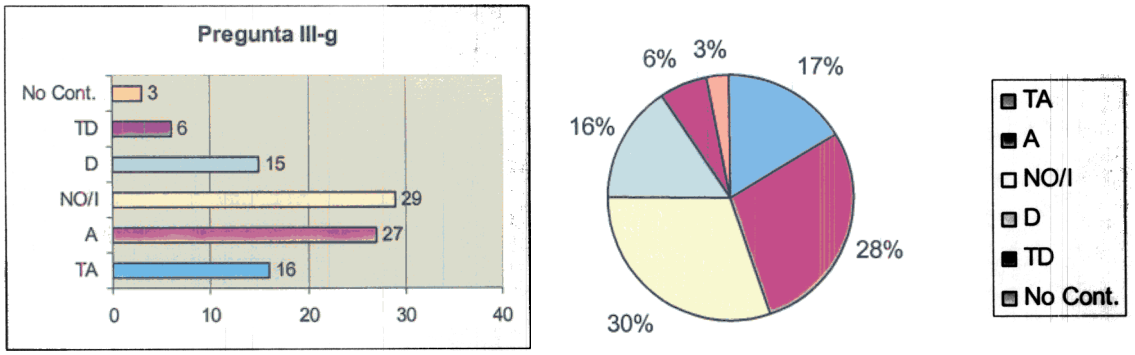


Promueve los proyectos de investigación o de creación del profesorado. El 30 por ciento del claustro expresó no tener opinión o información para evaluar el criterio, el 28 por ciento está de acuerdo con que el Rector promueve los proyectos de investigación o de creación del profesorado y el 16 por ciento está totalmente de acuerdo con el planteamiento.

Tabla 21
Promueve los proyectos de investigación o de creación del profesorado
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	29	30.2
De acuerdo	27	28.1
Totalmente de acuerdo	16	16.7
En desacuerdo	15	15.6
Totalmente en desacuerdo	6	6.2
No contestaron	3	3.1
Totales	96	99.9

Gráfica 21
Promueve los proyectos de investigación o de creación del profesorado
n=96

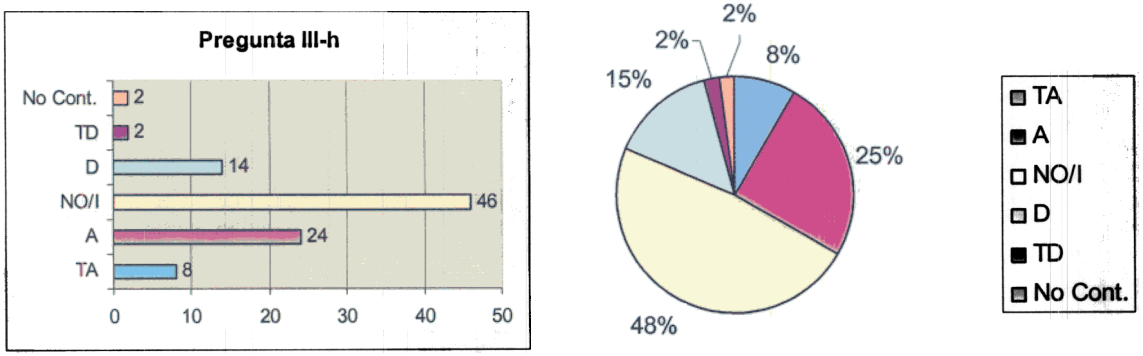


Promueve el desarrollo de proyectos de servicio a la comunidad. En ese criterio, el 47 por ciento expresó no tener opinión o información, el 25 por ciento indicó estar de acuerdo y el 14 por ciento se expresó en desacuerdo.

Tabla 22
Promueve el desarrollo de proyectos de servicio a la comunidad
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	46	47.9
De acuerdo	24	25.0
En desacuerdo	14	14.6
Totalmente de acuerdo	8	8.3
Totalmente en desacuerdo	2	2.0
No contestaron	2	2.0
Totales	96	99.8

Gráfica 22
Promueve el desarrollo de proyectos de servicio a la comunidad
n=96

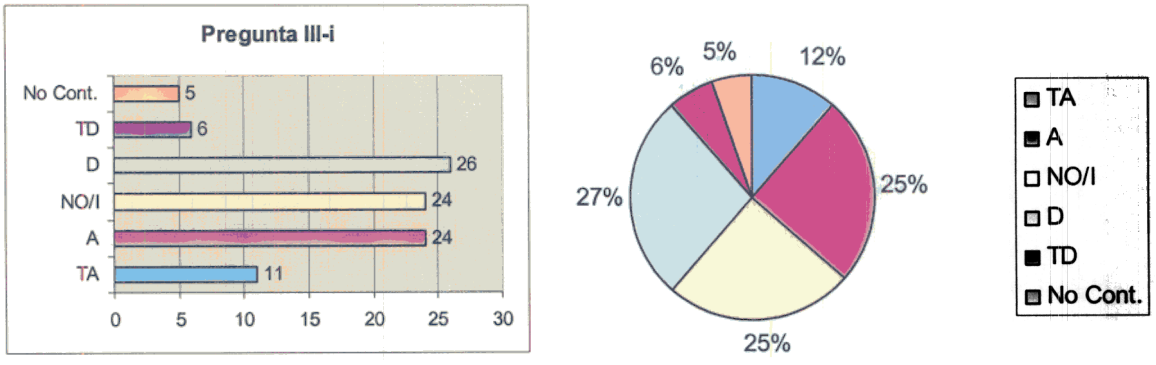


Da seguimiento a las acciones y decisiones, y hace cambios cuando es necesario. El 27 por ciento se expresó en desacuerdo con este criterio. El 25 por ciento indicó estar de acuerdo, mientras que otro 25 por ciento no tiene opinión o información para evaluar este renglón.

Tabla 23
Da seguimiento a las acciones y decisiones, y hace cambios cuando es necesario
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
En desacuerdo	26	27.1
De acuerdo	24	25.0
No tengo opinión o información	24	25.0
Totalmente de acuerdo	11	11.5
Totalmente en desacuerdo	6	6.2
No contestaron	5	5.2
Totales	96	100

Gráfica 23
Da seguimiento a las acciones y decisiones, y hace cambios cuando es necesario
n=96

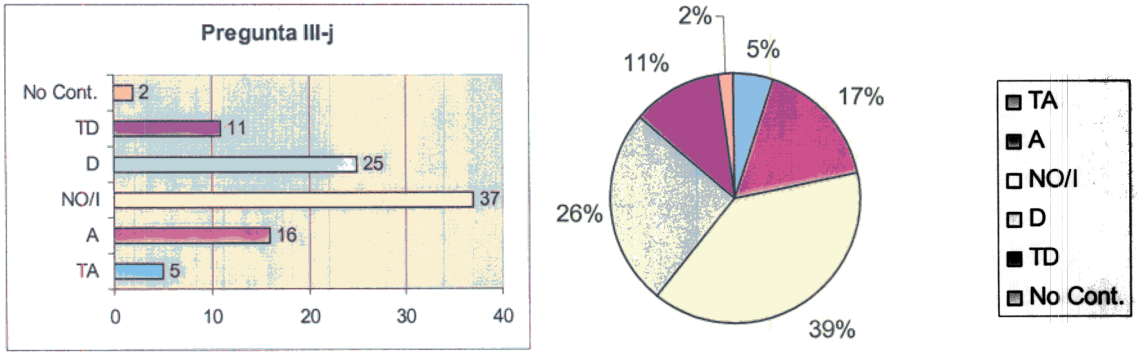


Supera los obstáculos con creatividad. El 38 por ciento indicó que no tiene opinión o información para evaluar si el Rector puede superar los obstáculos con creatividad. El 26 por ciento expresó estar en desacuerdo con ese planteamiento, mientras que el 16 por ciento indicó que está de acuerdo.

Tabla 24
Supera los obstáculos con creatividad
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	37	38.5
En desacuerdo	25	
De acuerdo	16	
Totalmente en desacuerdo	11	
Totalmente de acuerdo	5	5.2
No contestaron	2	2.0
Totales	96	99.9

Gráfica 24
Supera los obstáculos con creatividad
n=96

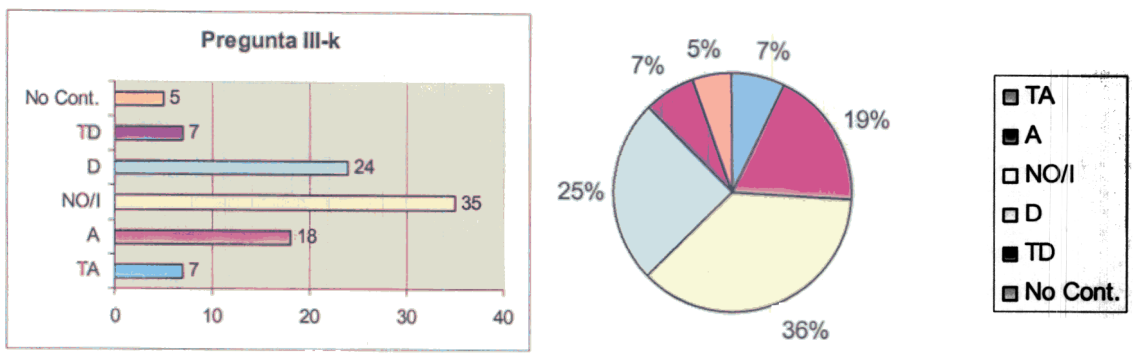


Hace el uso más efectivo y ágil de los recursos para obtener resultados óptimos. El 36 por ciento indicó que no tiene opinión o información para evaluar este criterio. El 25 por ciento indicó estar en desacuerdo, mientras que el 18 por ciento está de acuerdo.

Tabla 25
Hace el uso más efectivo y ágil de los recursos para obtener resultados óptimos
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	35	36.4
En desacuerdo	24	
De acuerdo	18	
Totalmente de acuerdo	7	7.3
Totalmente en desacuerdo	7	7.3
No contestaron	5	5.2
Totales	96	100

Gráfica 25
Hace el uso más efectivo y ágil de los recursos para obtener resultados óptimos
n=96



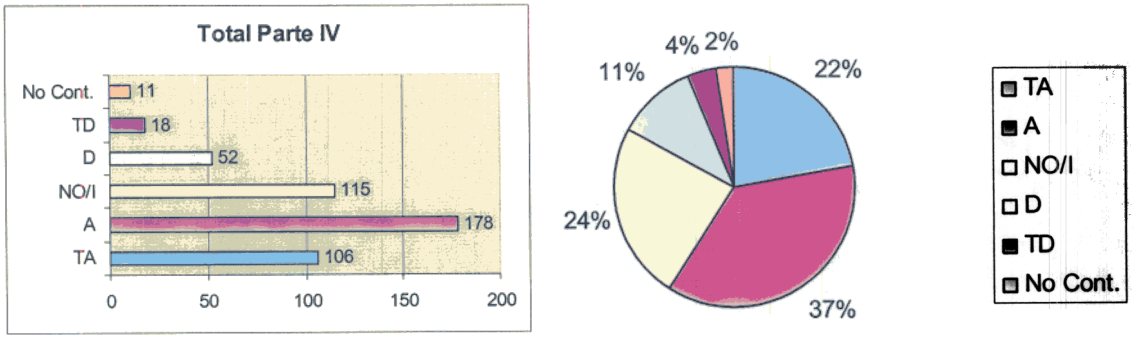
Comunicación Efectiva

El cuarto criterio que se evaluó fue la *Comunicación Efectiva.* Esta área se dividió en cinco categorías. En resumen, en esta sección el 37 por ciento del personal docente está de acuerdo con que la comunicación es efectiva; el 24 por ciento expresó que no tiene opinión o información para evaluar; el 22 por ciento está totalmente de acuerdo; el 10 por ciento está en desacuerdo; el 3 por ciento está en total desacuerdo; y el 2 por ciento no contestó este criterio.

Tabla 26
Comunicación Efectiva
n=480

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	178	37.1
No tengo opinión o información	115	
Totalmente de acuerdo	106	
En desacuerdo	52	
Totalmente en desacuerdo	18	3.8
No contestaron	11	2.3
Totales	480	100

Gráfica 26
Comunicación Efectiva
n=480

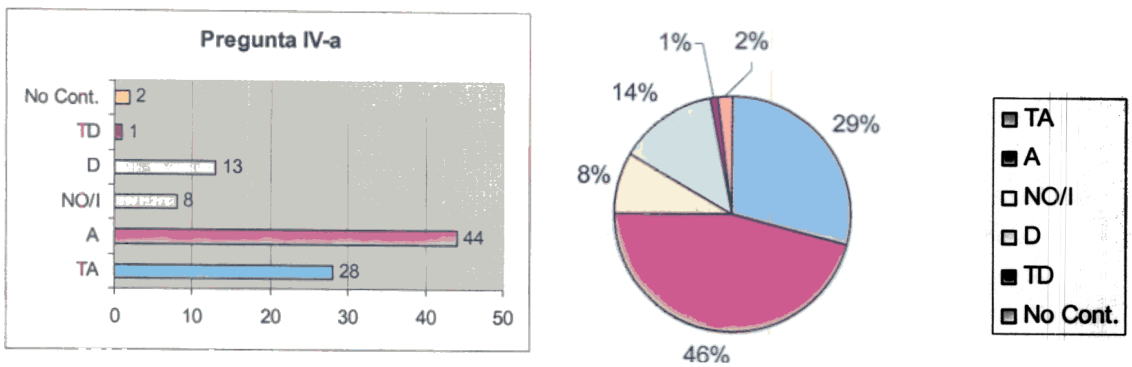


Expresa sus ideas y decisiones con claridad y precisión. El 45 por ciento de la Facultad expresó estar de acuerdo en que el Rector expresa sus ideas y decisiones con claridad y precisión, mientras que el 29 por ciento esta totalmente de acuerdo. No obstante, el 13 por ciento está en desacuerdo con este planteamiento.

Tabla 27
Expresa sus ideas y decisiones con claridad y precisión
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	44	45.8
Totalmente de acuerdo	28	29.1
En desacuerdo	13	13.5
No tengo opinión o información	8	8.3
No contestaron	2	2.0
Totalmente en desacuerdo	1	1.0
Totales	96	99.7

Gráfica 27
Expresa sus ideas y decisiones con claridad y precisión
n=96

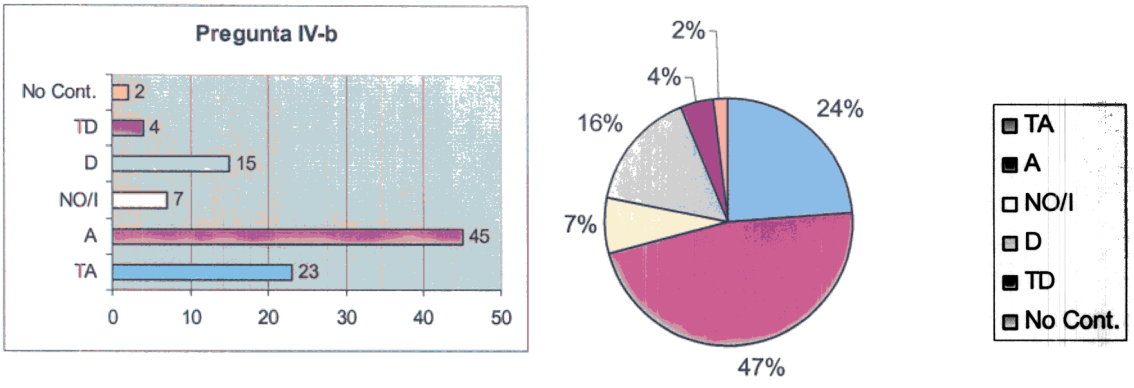


Se comunica con frecuencia con el Claustro. El 46 por ciento expresó estar de acuerdo con que el Rector se comunica con frecuencia con el Claustro y el 24 por ciento indicó que están totalmente de acuerdo. El 15 por ciento se expresó en desacuerdo con el planteamiento.

Tabla 28
Se comunica con frecuencia con el Claustro
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	45	46.9
Totalmente de acuerdo	23	
En desacuerdo	15	
No tengo opinión o información	7	7.3
Totalmente en desacuerdo	4	4.2
No contestaron	2	2.0
Totales	96	100

Gráfica 28
Se comunica con frecuencia con el Claustro
n=96

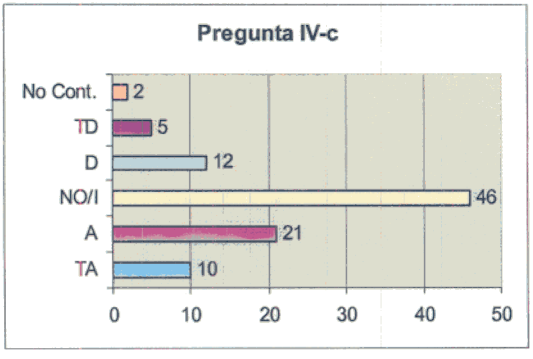


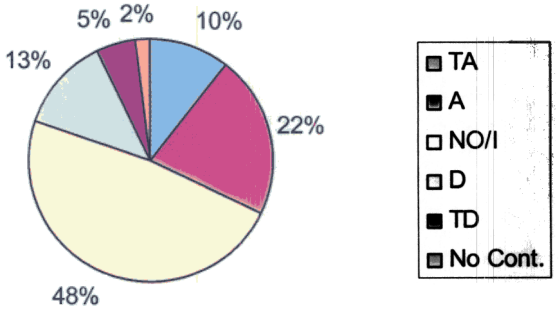
Presenta y defiende ante las autoridades correspondientes los planes, programas y normas académicas que aprueba el Senado Académico. El 47 por ciento no tiene opinión o información para evaluar este criterio, mientras que el 21 por ciento está de acuerdo y el 12 por ciento en desacuerdo.

Tabla 29
Presenta y defiende ante las autoridades correspondientes los planes, programas y normas académicas que aprueba el Senado Académico
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	46	47.9
De acuerdo	21	
En desacuerdo	12	
Totalmente de acuerdo	10	
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
No contestaron	2	2.0
Totales	96	99.9

Gráfica 29
Presenta y defiende ante las autoridades correspondientes los planes, programas y normas académicas que aprueba el Senado Académico
n=96



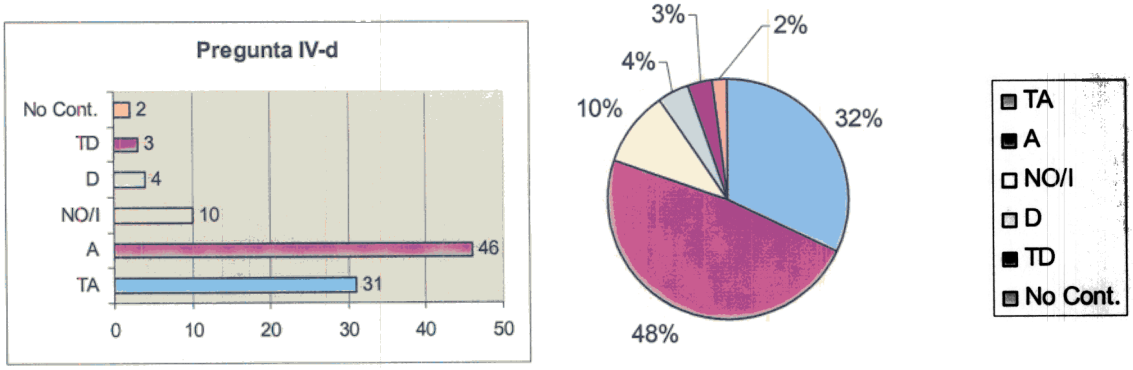


Divulga los logros de la Institución dentro de nuestro Recinto. El 48 por ciento del Claustro indicó que está de acuerdo con que el Rector divulga los logros de la Institución dentro de nuestro Recinto, el 32 por ciento está totalmente de acuerdo y el 10 por ciento no tiene opinión o información para evaluar este criterio.

Tabla 30
Divulga los logros de la Institución dentro de nuestro Recinto
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
De acuerdo	46	48.0
Totalmente de acuerdo	31	
No tengo opinión o información	10	
En desacuerdo	4	4.2
Totalmente en desacuerdo	3	3.1
No contestaron	2	2.0
Totales	96	100

Gráfica 30
Divulga los logros de la Institución dentro de nuestro Recinto
n=96

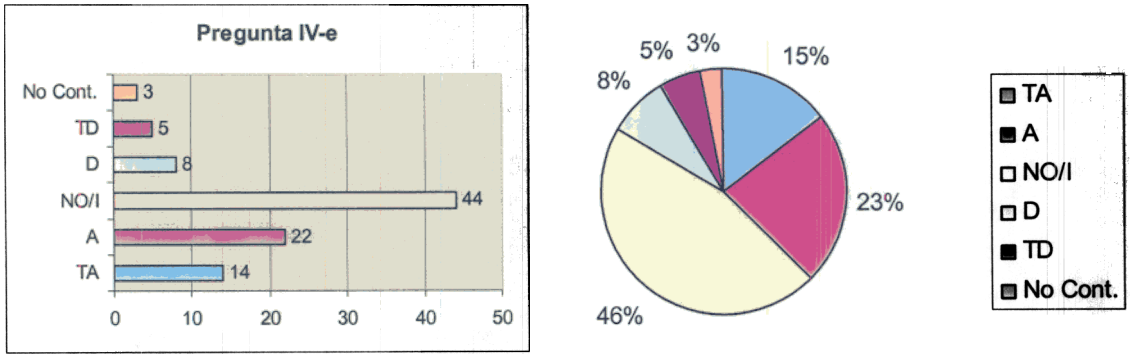


Divulga los logros de la Institución fuera de nuestro Recinto. El 45 por ciento expresó que no tienen opinión o información para evaluar este criterio. Sin embargo, el 23 por ciento está de acuerdo con que se divulgan los logros de la Institución fuera de nuestro Recinto y el 14 por ciento está totalmente de acuerdo con el planteamiento.

Tabla 31
Divulga los logros de la Institución fuera de nuestro Recinto
n=96

Alternativa	Frecuencia	Por Ciento
No tengo opinión o información	44	45.8
De acuerdo	22	23.0
Totalmente de acuerdo	14	14.6
En desacuerdo	8	8.3
Totalmente en desacuerdo	5	5.2
No contestaron	3	3.1
Totales	96	100

Gráfica 31
Divulga los logros de la Institución fuera de nuestro Recinto
n=96



Análisis de los Hallazgos

Ambiente Positivo de Trabajo

Cuando se analizan los resultados de esta área, se puede apreciar que la mayoría del personal docente, aproximadamente el 54 por ciento, está parcial o totalmente de acuerdo con que el Rector ha provisto un ambiente de trabajo positivo durante su gestión. Una de las fortalezas que se infieren de los resultados de esta evaluación es que el señor Rector fomenta un ambiente de relaciones humanas efectivas y armoniosas. La mayoría del personal docente, aproximadamente el 68 por ciento, expresó estar parcial o totalmente de acuerdo con este criterio.

En cuanto a las preguntas relacionadas con estimular los proyectos del profesorado y facilitar su desarrollo profesional, llama la atención que en estos renglones menos de la mitad de los profesores indicaron estar parcial o totalmente de acuerdo. Asimismo, un 27 por ciento de la Facultad indicó no tener información o no tener opinión, lo cual podría ser indicio de que se debe ser más proactivo y más vocal en este aspecto.

Los resultados generales de esta área sugieren que el Rector debe mejorar la percepción que tiene la Facultad sobre sus gestiones para estimular los proyectos del profesorado y facilitar su desarrollo profesional.

Liderato

En esta área llama la atención el alto porcentaje de profesores que indicaron en cada pregunta no tener información para contestar adecuadamente o no tener opinión. El 39 por ciento del personal docente expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el Rector ha demostrado liderato durante su administración. Sin embargo, un 32 por ciento expresó no tener opinión o información y el 24 por ciento se expresó que está parcial o totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que el Rector debe esforzarse más para divulgar sus ejecutorias,

especialmente involucrándose con los departamentos y demostrar que lleva a cabo pasos afirmativos para cultivar relaciones con la comunidad externa.

En la pregunta relacionada con mantener vínculos de colaboración con los departamentos, se encontró una tendencia interesante. Se expresaron opiniones encontradas: el 28 por ciento indicó no tener información u opinión, el 25 por ciento expresó estar de acuerdo y el 24 por ciento indicó estar en desacuerdo. Este punto debe ser atendido, ya que la gestión del Rector parece no estar clara para la Facultad.

Es significativo que sólo un 27 por ciento expresó su aprobación de la gestión del Rector en este aspecto. Cuando se analiza este punto en conjunto con la pregunta anterior, se percibe un reclamo de la Facultad para que el Rector se involucre más activa y directamente en la gestión de sus supervisados.

Por otro lado, la mitad de los profesores expresó no tener información u opinión sobre si el Rector cultiva las relaciones con la comunidad externa. Este dato puede indicar que es necesario que se comuniquen, de manera más efectiva, los esfuerzos para relacionarse con la comunidad externa al Recinto.

Evaluación, Planificación y Ejecutorias

En términos generales, el 37 por ciento de los profesores expresó no tener opinión o información para evaluar este criterio y el 27 por ciento, están parcial o totalmente en desacuerdo con la evaluación, planificación y ejecutorias del Rector. Es interesante observar en este renglón que la alternativa *no tengo opinión o información* obtuvo el más alto por ciento en 7 de 11 renglones. En tres de las restantes cuatro preguntas, quedó en segundo lugar esa alternativa. La mayoría de la Facultad expresó no tener opinión o información los siguientes renglones, a saber: *evalúa las metas y planes de trabajo con los concernidos* y en *sus decisiones se fundamentan en resultados de avalúo.* En la pregunta relacionada con *promover el desarrollo de proyectos de servicio a la comunidad,* casi el 48 por ciento de los profesores expresó no tener opinión o información, lo cual es consistente con lo

expresado en la segunda parte (Liderato), en el renglón relacionado con *cultivar las relaciones con la comunidad externa.* Esto demuestra un alto desconocimiento de la Facultad en cuanto a la gestión administrativa del Rector, por lo que se deben divulgar los planes de trabajo a corto y a largo plazo, así como sus ejecutorias, a la luz del Plan Estratégico y de la Misión de la UPRB.

Comunicación Efectiva

El 60 por ciento de la Facultad expresó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la comunicación es efectiva; sólo el 13 por ciento expresó estar parcial o totalmente en desacuerdo. Estos resultados contrastan con los obtenidos en el área anterior y hay cierta contradicción entre ellos, lo que amerita investigar por qué, a pesar de que la mayoría considera que la comunicación es efectiva, no se tenga información suficiente para evaluar la planificación y las ejecutorias del Rector. Parece ser que los profesores reconocen el esfuerzo del Rector por comunicar sus ejecutorias, pero reclaman una mayor retroalimentación con respecto a sus gestiones con la comunidad y con los organismos administrativos de la Universidad de Puerto Rico.

Quedó claramente establecido que la Facultad está de acuerdo con que el Rector expresa sus ideas y decisiones con claridad, que se comunica frecuentemente con el Claustro y que divulga los logros dentro de la Universidad. Sin embargo, expresaron que no tienen información para determinar si presenta y defiende ante las autoridades correspondientes los planes y programas académicos o si divulga los logros de la Universidad fuera de ésta. Esto es otro indicio sobre la falta de información de la Facultad sobre las gestiones del Rector para relacionarse con la comunidad externa y la necesidad de una mejor divulgación de las labores realizadas en estos renglones.

Recomendaciones

Sobre las Gestiones del Rector

A la luz de los hallazgos obtenidos de este proceso de evaluación se recomienda al señor Rector que considere:

Mejorar la percepción que tiene la Facultad sobre sus gestiones para estimular los proyectos del profesorado y facilitar su desarrollo profesional.

- Esforzarse más para demostrar su liderato, especialmente involucrándose con los departamentos y demostrar que lleva a cabo pasos afirmativos para cultivar relaciones con la comunidad externa.

Divulgar sus planes de trabajo a corto y a largo plazo, así como sus ejecutorias, a la luz del Plan Estratégico y de la Misión de la UPRB.

Proveer una mayor retroalimentación a la Facultad con respecto a sus gestiones con la comunidad y con los organismos administrativos de la Universidad de Puerto Rico.

Sobre el Proceso de Evaluación del Rector

Para mejorar el proceso de evaluación del Rector, esta Comisión recomienda que se tomen en consideración los siguientes puntos:

Diseñar un calendario de trabajo para contar con tiempo suficiente para realizar todo el proceso. Se recomienda:

- *agosto-septiembre*—constituir la Comisión y establecer los procedimientos a seguir
- *octubre-noviembre*—distribución y recopilación de los formularios
- *diciembre-enero*—análisis de los hallazgos y redacción del Informe
- *febrero*—discusión del Informe en el Senado Académico

- Evaluar el *Formulario de Evaluación del Rector por el Personal Docente* y considerar la posibilidad de separar la alternativa *No tengo opinión o información*, ya que no se puede establecer la diferencia entre los que no tienen opinión versus los que no tienen información para evaluar.

Diseñar el instrumento de evaluación de forma tal que se pueda acceder a través de la Internet y que el programa de computadoras pueda tabular los datos y transferirlos a un programa de análisis estadístico.

- Incluir datos demográficos que incluya el tipo de nombramiento, así como el rango del profesor, entre otros. De esta manera se podrá hacer un análisis estadístico más profundo y se podrán establecer diferentes correlaciones.

Apéndice A

En este *Apéndice* se presentan los comentarios realizados por el personal docente en el proceso de la evaluación del Rector. El 31 por ciento de los formularios entregados hizo comentarios en uno o más de las áreas evaluadas. No se debe concluir que estos comentarios muestran una tendencia sobre la percepción del profesorado acerca de la gestión del Rector.

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

I. Ambiente de trabajo positivo

Este Rector y su Administración ha sido los únicos (en años) en demostrar que el ambiente de trabajo debe ser positivo.

- Confía demasiado en los directores de departamento, los cuales no son perfectos y estos hacen que hayan injusticias.
- Poco motivador, no fomenta el interés en el trabajo en equipo. Sólo participa en la toma de decisiones el mismo reducido grupo de su equipo de "confianza".

a. Fomenta un ambiente de relaciones humanas efectivas y armoniosas.

No sabe diferenciar ente lo personal y lo profesional. Toma represalias y es vengativo.

- Con una planta física tan deficiente, es ardua esta tarea.
- Se puede mejorar mediante visitas a los diferentes departamentos u oficinas.
- Se percibe un ambiente relajado a pesar de lo mal que está la planta física.
- No resuelve los problemas de la planta física (sistemas de aire acondicionado en salones y oficinas).
- El no reunir clases los viernes (o sábados) no crea un ambiente de trabajo positivo.
- Hay un buen ambiente de estudio y trabajo en la UPRB.
  Se deja ver que todo está bien y que todo está mejor. Esto es bueno en términos psicológicos, pero hay que ser realistas, sin esperar a que exploten las cosas. Durante esta época transicional, cuando hay más profesores de contratos que permanentes, no es un ambiente positivo.

b. Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones del profesorado.

- En las reuniones de Facultad no les permite hablar a los disidentes.
- El Rector ha tratado, pero no siempre lo logra.

c. Estimula los proyectos del profesorado.

Los estimula siempre y cuando gocen de su simpatía.
Sólo con algunos profesores(as).

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

d. Facilita el desarrollo profesional del profesorado.

Sólo lo hace a algunos profesores(as).
Es imperativo que haya talleres obligatorios a contratos y talleres de vanguardia en la enseñanza universitaria. Ley 51 debe ser anual y obligatorio (2 ó 3 talleres). (Ver RRP)

II. Liderato

Pobre.

- No ejerce liderato.
- No emprende acciones que demuestren su liderato. mantiene una actitud pasiva y a veces se siente su lejanía del resto de la Facultad.
  Un líder requiere un buen equipo de trabajo para que su liderato sea efectivo.
  Debería considerar las buenas ideas de otros bandos y lograr un término medio entre su grupo y el resto.
- El Rector en términos generales ha demostrado liderato. El problema ha sido que del decir al hacer hay que tomar acción y muchas de sus ideas no se concretizan. Es muy superficial.

a. Demuestra un amplio conocimiento de los programas, del currículo y de las normas académicas.

En los conflictos con estudiantes no ha sido efectivo ni ha presentado alternativas.
Delega su responsabilidad en terceros.

- Debe dejarse ver más por los departamentos.
- Se intenta, pero se falla.
- Hay que ser asertivo, sobre todo con huelgas de 4 a 5 estudiantes en los portones que paralizan el campus por tres semanas.
  Su atención a las necesidades del Departamento de Pedagogía han sido nula.

b. Establece un balance entre la gestión administrativa y la gestión académica.

- Un líder escucha y toma en cuenta advertencias y si hay que cambiar una postura se hace por el bien de todos.

c. Promueve el trabajo en equipo.

- La misma administración no es un equipo.

d. Mantiene vínculos de colaboración con los departamentos.

- Por lo menos en nuestro departamento no lo podemos apreciar.
- Ha hecho una excelente labor por dividir el nuestro.

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

No consistentemente.
No ha sido asertivo en la supervisión de las diferentes unidades del Colegio, permitiendo que no alcance mayores logros.

e. Supervisa el cumplimiento de los deberes del personal docente.

- Ningún comentario

f. Atiende los planteamientos del personal docente.

Los planteamientos del personal docente no son atendidos con efectividad. Ejemplo de esto son: la crisis del martes 6 de septiembre que no se le informó absolutamente nada a la Facultad. Se reunió a los empleados no docentes y nosotros nos enteramos por los estudiantes.

g. Cultiva las relaciones con la comunidad externa.

Ningún comentario

III. Evaluación, planificación y ejecutorias

El Colegio no se ha hecho sentir fuera del recinto. Lentitud en la toma de decisiones. Instalaciones deterioradas, mal distribuido, poco atractivo, no invitan a la creación académica. Liderato administrativo deficiente.

No existe una ruta local en cuanto a que va a ser UPRB en el futuro y que aspiraciones tenemos. Todavía persiste la mentalidad de que presidencia dispone y nosotros acatamos. Pudiendo darle difusión y empuje al carácter tecnológico de UPRB este ha sido diluido y hasta relegado muchas veces a un rol secundario.

- No me parece que esté al tanto de todo lo que necesita la Universidad. Me parece que hace muco caso a personas o grupos. Los que queda, fuera de ese grupo, no se atiende sus razonamientos aunque sean válidos. Es elitista.

No existe la planificación.

a. Formula metas y planes de trabajo a corto y a largo plazo a través de un plan operacional que responde a la Misión institucional y al Plan Estratégico.

- El Plan de Trabajo debería estar accesible para todos y hacer de este modo partícipe a todos. Saber hacia donde vamos es importante.
- En ocasiones ha habido intransigencia entre temas delicados, cuando evidentemente ha habido consenso en contra.

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

- Se ha atendido el día a día, pero no se ha planificado a largo plazo.
  No creo que exista un plan estratégico y si existe no se lo han presentado a la Facultad.

b. Evalúa las metas y planes de trabajo con los concernidos.

Presenta metas y planes de trabajos, pero no las evalúa con el Claustro y otros sectores.
Los aires acondicionados hay que limpiarlos con frecuencia, no solo cuando apestan y se dañan.

- Hay que integrar el avalúo a todo el quehacer de la universidad.
- Lamentablemente, el Rector no puede ejecutar mejor porque las decisiones que requieren dinero, se toman a nivel de presidencia. En la mayoría de las ocasiones, las prioridades de la Presidencia no son las de UPRB.

c. Sus ejecutorias cumplen con la Misión institucional, el Plan Estratégico y con el Plan Operacional.

- Para nada.
  No hay un plan estratégico ni operacional.

d. Es asertivo.

- Ningún comentario

e. Sus decisiones se fundamentan en resultados de avalúo.

- No es fácil, dado que no hay una cultura de *assessment* efectiva en la UPR.
- Nunca se divulgó ningún plan.

f. Promueve el desarrollo de los programas y la actualización del currículo.

- Debería ser más enérgico en este aspecto.
- No los promueve. SICI no ha revisado cuatro prontuarios según propuesta de Ley 51 y no ha impulsado que los programas de Pedagogía revisen currículo o creen cursos de Ley 51.

g. Promueve los proyectos de investigación o de creación del profesorado.

- Pero solamente a los que gozan de su simpatía.
- Respalda sólo a algunos profesores(as).
  No es posible hacer investigación si lo que se ofrece es compensación y no descarga.

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

h. Promueve el desarrollo de proyectos de servicio a la comunidad.

Ningún comentario

i. Da seguimiento a las acciones y decisiones, y hace cambios cuando es necesario.

- No consistentemente.

j. Supera los obstáculos con creatividad.

Superar obstáculos ya bien, pero hacerlo con "creatividad" es otra cosa.
- El obstáculo mayor es la planta física. Nadie la ha empujado a ser prioridad.
- Los edificios enfermos son una condición que hereda de la pasada administración y su solución es la misma de la administración anterior: darle la responsabilidad a los docentes, cierren las puertas y limpien sus oficinas.

k. Hace el uso más efectivo y ágil de los recursos para obtener resultados óptimos.

Los recursos no se están utilizando ni efectiva ni ágilmente. Resultados desastrosos.

IV. Comunicación efectiva

- Aislamiento total.
  Bien en ocasiones, pero cuando se le cuestiona asuntos de los cuales no quiere hablar, corta la comunicación.
  El Señor Rector tiene que dejarse ver más, inmiscuirse más en el quehacer de los distintos departamentos, debe sugerir y no solamente esperar a que le sugieran.

a. Expresa sus ideas y decisiones con claridad y precisión.

Me gustaría que fuera más enérgico para defender el desarrollo de nuestro Colegio en cuanto a planta física y calidad de vida.
No promueva aumento de la comunicación entre la comunidad universitaria.
- Muy buena la idea del boletín informativo.
- Es relativamente buena, pero no efectiva.
- Es menester que un administrador visite los departamentos, converse con los profesores y recoja las preocupaciones y necesidades de los mismos.
- Se debe crear un boletín informativo del Rector (vía Internet) para informar.
- Creo debe reunirse algunas veces con los profesores (una o dos veces al semestre).
- En ocasiones se crean ambientes de incertidumbre, falta de comunicación.
  Debe salir de su oficina más y ver la realidad.
- Entiendo que la comunicación no es efectiva, no porque él no esté claro, sino porque personas bajo su cargo parecen tomar otras decisiones y no dan seguimiento apropiado a lo asignado.

Comentarios
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL PERSONAL DOCENTE
Primer Semestre 2005-2006

b. Se comunica con frecuencia con el claustro.

No admite ideas contrarias a las de él.
Muy pocas veces partiendo de lo no reglamentario.
Si frecuencia significa una reunión con el claustro una vez al mes, entonces estoy totalmente de acuerdo.

- Tiene que haber más contacto directo con los departamentos, visitarlos, conversar con ellos y recoger sus preocupaciones y necesidades para luego responder a ellos.

c. Presenta y defiende ante las autoridades correspondientes los planes, programas y normas académicas que aprueba el Senado Académico.

Urge que sea mucho más combativo.

d. Divulga los logros de la Institución dentro de nuestro Recinto.

Los logros divulgados muchas veces no son completamente ciertos.
Me gustaría que defienda con ahínco los proyectos de innovación académica que proponen los programas sin permitir que buenas propuestas mueran porque otros se les sientan encima.

e. Divulga los logros de la Institución fuera de nuestro Recinto.

- Ningún comentario

COMENTARIOS GENERALES

Estancamiento total del desarrollo académico institucional.

- A menudo desaparece o se hace invisible a los ojos del Claustro, los no docentes e inclusive ante los estudiantes, sobre todo cuando las cosas van mal.
- Como persona es un ser humano excepcional; como rector necesita exponerse más con su claustro.
  Me parece que debe ser más firme a la hora de tomar decisiones que afectan la salud fiscal de la Institución. No podemos pasar la vida creando comités para que hagan estudios sobre cada situación que afecta la Institución.
- Toda la planta física de UPRB debe derribarse y construir (excepto dos edificios nuevos) y se comprometió a construir el Laboratorio-Piscina Adaptada y no creo que este empuje haya llegado a la Junta de Síndicos y Presidencia. De nuevo, nadie ha defendido una total reconstrucción de UPRB.
  Es difícil conocer o evaluar sus contribuciones porque desconocemos de sus actividades. Nosotros necesitamos edificios nuevos más pronto que tarde. Necesitamos sitios para hacer investigaciones.