



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 115
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 lunes, 23 de mayo de 2016, habiendo considerado la recomendación de su Comité Especial para examinar el modelo de evaluación del desempeño del presidente de la Universidad, y de conformidad con el Artículo 3 (h) (7) de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, según enmendada, aprobó:

Enmendar la Política de Evaluación del Desempeño del Presidente y los Rectores, aprobada mediante la Certificación Núm. 50 (2004-2005) según enmendada por la Certificación Núm. 95 (2015-2016), como sigue:

PROCEDIMIENTO

▪ **Evaluación anual de los Rectores**

A. ...

1. ...

2. ...

3. ***Insumo de la comunidad universitaria*** - De haber una evaluación por parte de la comunidad universitaria (*estudiantado, docente y apoyo administrativo*) avalada por Senado Académico de la unidad, el Presidente deberá solicitar del rector o rectora que se incluya. *El Presidente establecerá el periodo dentro del cual dicha evaluación debe ser realizada. Los senados académicos establecerán los mecanismos para procurar el insumo de la comunidad.*

▪ **Evaluación del Presidente**

A. ...

1. ...

2. ...

3. ***Insumo de la comunidad universitaria*** – De haber una evaluación por parte de la comunidad universitaria (*estudiantado, docente y apoyo administrativo*) avalada por la Junta Universitaria. *La Junta establecerá los mecanismos para la evaluación y estipulará el período para este proceso de recolección de insumo. El Presidente deberá incluirlo.*



Se incorpora a esta Certificación una versión compilada de la Política, según ha sido enmendada.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan,
Puerto Rico, hoy 27 de mayo de 2016.




Gloria Butrón Castelli
Secretaria

VERSIÓN COMPILADA
POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PRESIDENTE Y LOS RECTORES
CERTIFICACIÓN NÚM. 115 (2015-2016)

PROPÓSITO

La presente Política consigna y determina los principios, criterios y procedimientos que utilizará la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico para evaluar el desempeño de los rectores y de las rectoras de la Universidad de Puerto Rico y de su presidente. De esta forma se atiende lo dispuesto en el Artículo 3(h) (7) de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, según enmendada.

La evaluación del presidente y de los rectores y las rectoras tiene los siguientes propósitos, a saber:

1. Mejorar el desempeño de este personal docente administrativo.
2. Fomentar una relación de apoyo y de confianza entre la Junta de Gobierno y los principales funcionarios ejecutivos del sistema.
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.
5. Nutrir las decisiones respecto a su retención para fundamentarlas en los principios y criterios aquí establecidos.

PRINCIPIOS

Los procedimientos y métodos de evaluación que se describen en esta Política están cimentados 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.

CONTEXTO

La evaluación del desempeño del presidente, así como de los rectores y las rectoras de las unidades es un asunto de crucial importancia y será conducido con la confidencialidad apropiada y conforme a los principios éticos y a la normativa que rige a esta institución. Al momento de realizar la evaluación se tomará en consideración la naturaleza de la unidad, incluyendo elementos tales como misión, matrícula, oferta académica, tamaño, servicios y otros idóneos a este propósito.

FRECUENCIA

Las ejecutorias del presidente y de los rectores y las rectoras se evaluarán en un término no menor de dos (2) ni mayores de cuatro (4) años.

No obstante, la Junta podrá discrecionalmente evaluar al presidente y rectores y rectoras en periodos menores a los anteriores, cuando entienda que las circunstancias así lo ameriten.

CRITERIOS

Las funciones y las responsabilidades del presidente y 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 de la UPR y constituyen el marco normativo dentro del cual deberá realizarse la evaluación. Además, la evaluación del desempeño de las mismas debe enmarcarse en las siguientes cualidades y criterios y en las métricas correspondientes a estos.

▪ Planificación institucional

- Articulación de una visión en armonía con la agenda de la Universidad como tal.
- Existencia de plan de trabajo que sea del conocimiento de la comunidad universitaria.
- 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).
- Ofrecimiento de un apoyo administrativo adecuado a las gestiones de planificación.
- Impulso de la planificación a largo plazo a la luz de las necesidades institucionales.
- Establecimiento y ajuste de prioridades y cumplimiento con las fechas establecidas.

▪ Gestión administrativa

- Administración fiscal prudente, que toma en consideración los recursos y limitaciones financieros y el uso eficiente y efectivo de los mismos.
- Atención a las recomendaciones y planes de acción sobre auditorías internas y externas.
- 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.
- Reclutamiento y retención de facultad de las más altas calificaciones y de un equipo administrativo efectivo.
- Efectividad en la recaudación de fondos externos.
- Promoción de diversas prácticas de mantenimiento, cuidado y estética de los espacios universitarios abiertos y construidos, de suerte que coadyuven en el esfuerzo académico de la institución.

- Promoción de la tecnología, los espacios y el equipo que requiere la capacidad tecnológica más avanzada.
- Atención a las recomendaciones y planes de acción sobre auditorías internas y externas.
- **Gestión académica**
 - 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.
 - Desarrollo y mantenimiento de procesos sistemáticos de evaluación y de acreditación, dirigidos al mantenimiento de las acreditaciones existentes y promoción de las que deben obtenerse.
 - Conocimiento cabal y uso oportuno y adecuado de los datos institucionales para mejorar los programas, los procesos y los servicios de su unidad.
 - Promoción de la apertura de las oportunidades académicas internacionales, de suerte que la Universidad sirva de plataforma efectiva de vinculación con el mundo.
 - 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.
- **Liderazgo**
 - Fuente de motivación e inspiración para su unidad.
 - Efectividad en la comunicación con la comunidad universitaria.
- **Toma de decisiones y solución de problemas**
 - Establecimiento y comunicación de sus prioridades.
 - Identificación y análisis de los asuntos críticos de su unidad
 - Toma decisiones ponderadas.
 - Estímulo a la participación en la toma de decisiones y consideración de las opiniones de las personas o grupos concernidos o afectados.
 - Flexibilidad en la solución de problemas.
 - Disposición para modificar programas, procesos y prácticas para mantenerse a la par con los desarrollos y las necesidades actuales.
 - Implantación, por el presidente, de normas establecidas por la Junta de Gobierno.
 - Implantación, por el rector o rectora, de normas y políticas establecidas por el presidente y la Junta de Gobierno.

▪ **Relaciones externas**

- Mantenimiento de líneas abiertas de comunicación con exalumnos y amigos de la Universidad.
- Reconocimiento de la responsabilidad de servicio con las comunidades circundantes.
- Fomento del servicio público y la responsabilidad social mediante currículos que provean espacios para internados y prácticas en la comunidad.
- 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.
- Representación adecuada de su unidad y del Sistema en los foros correspondientes.
- Fortalecimiento de las relaciones con entidades y organismos educativos externos; en particular con las agencias acreditadoras.
- Proyección de una imagen de la unidad.

▪ **Desarrollo Profesional**

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

▪ **Estudiantado**

- Reclutamiento y retención de estudiantes cualificados.
- Divulgación de la oferta académica.
- Fomento de oportunidades de estudio en el exterior.
- Desarrollo de proyectos interdisciplinarios para el éxito estudiantil.
- Monitoría del progreso de los estudiantes hacia el logro de sus metas académicas.
- Calidad de los servicios a los estudiantes.

PROCEDIMIENTO

La Junta de Gobierno realizará la evaluación del presidente y de los rectores y las rectoras de la Universidad de Puerto Rico de conformidad con el siguiente procedimiento:

▪ **Evaluación anual de los rectores**

Anualmente, en o antes del mes de septiembre, el presidente de la Universidad informará a la Junta de Gobierno 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 anteriormente expuestos y consistirá de las siguientes fases:

- A. El presidente le solicitará a cada rector o rectora que someta los siguientes documentos:
 1. *Informe Anual de su gestión en la Unidad* – Mediante este informe el presidente podrá precisar en qué medida se lograron las metas formuladas por el rector o la rectora para ese año, según el plan de trabajo sometido. Cada rector o rectora incluirá, además, una reflexión escrita sobre su desempeño.
 2. *Plan de trabajo* – el rector identificará las metas prioritarias para el año en curso.
 3. *Insumo de la comunidad universitaria* – De haber una evaluación por parte de la comunidad universitaria (estudiantado, docente y apoyo administrativo) avalada por el Senado Académico de la unidad, el presidente deberá solicitar del rector o rectora que se incluya. El presidente establecerá el período dentro del cual dicha evaluación debe ser realizada. Los senados académicos establecerán los mecanismos para procurar el insumo de la comunidad.
- B. *Reunión individual* – El rector o la rectora se reunirá con el presidente para 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 identificará sus metas para el año próximo.
- C. *Informe escrito* – El presidente preparará un informe sobre el desempeño general del rector o la rectora. En dicho documento presentará sus recomendaciones formales. Se conservarán tres copias de dicho informe, una para la persona evaluada, una para el presidente y una para el expediente del funcionario.
- D. El presidente informará a la Junta de Gobierno sobre el proceso de evaluación y sobre los resultados de la misma en o antes del mes de septiembre de cada año.

▪ **Evaluación de los rectores**

En períodos no menores de dos (2) años ni mayores de cuatro (4) años, en o antes del mes de septiembre, el presidente comparecerá ante la Junta de Gobierno a presentar los resultados de la evaluación del rector o rectora correspondiente, que incluye, pero no se limita, a los siguientes componentes:

- A. El presidente revisará los informes de las evaluaciones anuales del rector o de la rectora.
- B. El rector o la rectora someterá un cuadro de desempeño institucional que resuma las tendencias observadas en una serie de tópicos identificados por el presidente.
- C. *Reunión individual* – El rector o la rectora se reunirá con el presidente para analizar y discutir los hallazgos del proceso de evaluación.
- D. El presidente preparará un informe escrito que recopile la información pertinente y lo presentará a la Junta de Gobierno.
- E. Como resultado de todo lo anterior, la Junta tomará los acuerdos correspondientes que sean consecuentes con los propósitos de la evaluación.

▪ **Evaluación del presidente**

En períodos no menores de dos (2) años ni mayores de cuatro (4) años, en o antes del mes de septiembre, la Junta de Gobierno evaluará al presidente de la Universidad de Puerto Rico de conformidad con los criterios establecidos. A esos fines, la Junta nombrará un comité de entre sus miembros para realizar un proceso que consistirá de las siguientes fases:

- A. El Comité le solicitará al presidente que someta los siguientes documentos:
 - 1. *Informe Anual de su gestión* – Mediante este informe la Junta de Gobierno podrá precisar en qué medida se lograron las metas formuladas por el presidente para ese año, según el plan de trabajo sometido. El presidente incluirá, además, una reflexión escrita sobre su desempeño.
 - 2. *Plan de trabajo* – el presidente identificará las metas prioritarias para el año en curso.
 - 3. *Insumo de la comunidad universitaria* – Debe haber una evaluación por parte de la comunidad universitaria (estudiantado, docente y apoyo administrativo) avalada por la Junta Universitaria. La Junta establecerá los mecanismos para la evaluación y estipulará el período para este proceso de recolección de insumo. El presidente deberá incluirlo.
- B. *Reunión individual* – El presidente se reunirá con el Comité para 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 presidente identificará sus metas para los próximos tres años.
- C. *Informe escrito* – El Comité preparará un informe que recopile la información pertinente y lo presentará a la Junta.
- D. El Comité presentará a la Junta los hallazgos de la evaluación y sus recomendaciones.

- E. El presidente comparecerá ante la Junta para dialogar sobre los hallazgos de la evaluación y las recomendaciones del Comité.

Como resultado de todo lo anterior, la Junta de Gobierno tomará los acuerdos correspondientes que sean consecuentes con los propósitos de la evaluación.