

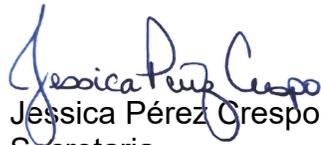


## CERTIFICACIÓN NÚMERO 21-36

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión extraordinaria celebrada en la sesión del martes, 4 de mayo de 2021, este organismo **RECIBIÓ** el **INFORME DEL COMITÉ AD HOC PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DR. AGUSTÍN RULLÁN TORO, RECTOR DEL RECINTO UNIVERSITARIO DE MAYAGÜEZ.**

El informe se hace formar parte de la certificación.

Y para que así conste expido y remito la presente certificación a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico a los cinco días del mes de mayo del año dos mil veintiuno, en Mayagüez, Puerto Rico.

  
Jessica Pérez Crespo  
Secretaria



BVM

Anejo

# Informe de la Evaluación del Desempeño del Rector Dr. Agustín Rullán Toro Recinto Universitario de Mayagüez



Comité Ad hoc  
Senado Académico  
RUM

26 de abril de 2021

Sen. Omell Pagán Parés

*Mag. El Greco Morales*

Gracia Morales

Sen. Robinson Rodríguez Pérez

*R-R*

Sen. Dana Collins

*Elsie Torres Negrón*

Sen. Elsie Torres Negrón

*Rubén A. Vélez Baigés*

Sen. Rubén Vélez Baigés

Sen. Kenneth De León Colón

*Orlando E. Ramos Rosado*

Sen. Orlando Ramos Rosado

*Lisandra Colón*

Sen. Lisandra Colón Rivera

## **Contenido**

I. Resumen	2
II. Introducción	3
III. Metodología	4
IV. Resultados por grupo (estadísticas, análisis de comentarios y resumen por grupo)	6
Estudiantes	6
No Docentes	12
Docentes	24
V. Conclusiones y recomendaciones generales	53

## I. Resumen

El propósito de este informe es cumplir con la encomienda de evaluación del desempeño del Rector solicitada por el presidente de la Universidad de Puerto Rico, el Dr. Jorge Haddock Acevedo. Para llevar a cabo dicha encomienda el Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez creó un Comité Ad-hoc (Certificación 20-109). El norte de esta evaluación es dar una retroalimentación formativa al Señor Rector. Además, el presidente recibirá la opinión de la comunidad universitaria de la ejecución del Rector una vez el Senado Académico del Recinto Universitario Mayagüez apruebe este informe.

Se desarrollaron instrumentos o cuestionarios para recoger la opinión de los tres estratos principales (estudiantes, no docentes y docentes). El informe presenta un análisis detallado por estrato. Para el análisis por estrato se crearon tres grupos que trabajaron de forma autónoma. Por esta razón verán que, aunque el análisis es muy similar hay pequeñas variaciones en el formato de presentación.

A continuación, presentamos los resultados agregados:

**Tabla 1: Resultados agregados por estrato**

<b>Estratos</b>	<b>Muestra (%)</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>promedio</b>
Estudiantes	292 (2.5%)	41.70%	21.54%	15.73%	8.31%	12.76%	<b>3.78</b>
No docentes	81 (5.93%)	32.20%	20.00%	19.40%	11.10%	17.30%	<b>3.39</b>
Docentes	158 (25.11%)	19.32%	18.14%	18.36%	19.74%	24.46%	<b>2.88</b>

Aunque los resultados agregados son valiosos, lo que realmente importa es el análisis por estrato donde se detallan los hallazgos y se presentan recomendaciones para mejorar el desempeño del Rector. En la última sección de este informe se presentan conclusiones y recomendaciones generales que están basadas en el análisis de contenido de los comentarios de las preguntas abiertas que eran las mismas para los tres cuestionarios.

El Rector ha enfrentado desafíos más retantes de lo normal debido a la pandemia y la actual crisis fiscal. Como es de esperarse los tres estratos tienen diferentes perspectivas de la ejecución del rector. Cada perspectiva es muy valiosa y debe ser considerada por el Rector para desarrollar su plan correctivo y de esta forma poder mejorar su desempeño. El Recinto Universitario de Mayagüez se distingue por su efectividad y eficiencia en el manejo de sus recursos y tiene grandes retos que superar para continuar en su posición como líder en la educación superior en Puerto Rico. El Rector debe proveer el liderazgo para aglutinar los esfuerzos y motivar a todos a continuar nuestra búsqueda incansable de la excelencia académica, la investigación y labor creativa de primera, y los más completos servicios a la comunidad.

## II. Introducción

Por petición del presidente de la Universidad de Puerto Rico el Dr. Jorge Haddock Acevedo, el Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez aprobó la Certificación 20-109 para constituir un comité ad hoc para la evaluación del desempeño del rector:

“Que se refiera la evaluación de desempeño del Rector a un Comité Ad Hoc. Este comité estará compuesto de nueve miembros, seis senadores claustrales electos y tres senadores estudiantiles. Los seis senadores claustrales electos serían uno en representación de la Facultad de Artes y Ciencias, uno de Administración de Empresas, uno de Ciencias Agrícolas, uno de Ingeniería, uno de la Biblioteca (en representación del Decanato de Asuntos Académicos) y uno de Consejería y Orientación (en representación del Decanato de Estudiantes). Este comité podrá utilizar los instrumentos ya existentes o modificarlos y presentará su informe al Senado Académico en reunión extraordinaria la primera semana de mayo de 2021. Los miembros del Comité Ad Hoc serán seleccionados entre los senadores electos de cada Facultad y entre los senadores estudiantiles para ser ratificados en la reunión ordinaria del Senado Académico del martes, 15 de diciembre de 2020”.

El Comité quedó constituido por los siguientes senadores (Certificación 20-113):

### Decanato de Asuntos Académicos

- Sen. Elsie Torres Negrón

### Decanato de Estudiantes

- Sen. Lisandra Colón Rivera

### Colegio de Artes y Ciencias

- Sen. Dana Collins

### Colegio de Ciencias Agrícolas

- Sen. Robinson Rodríguez Pérez

### Colegio de Ingeniería

- Sen. Omell Pagán Parés

### Colegio de Administración de Empresas

- Sen. Luz I. Gracia Morales

### Senadores Estudiantiles

- Sen. Kenneth De León Colón
- Sen. Orlando E. Ramos Rosado
- Sen. Rubén A. Vélez Baigés

El comité eligió como co-coordinadores al doctor Pagán Parés y al senador estudiantil el señor Vélez Baigés.

### III. Metodología

El comité se subdividió en tres grupos de trabajo para diseñar los cuestionarios por estratos:

1. Estudiantes (Sen. Kenneth De León Colón, Sen. Orlando E. Ramos Rosado, Sen. Rubén A. Vélez Baigés y Sen. Lisandra Colón)
2. No docentes (Sen. Rubén A. Vélez Baigés, Sen. Robinson Rodríguez Pérez y Sen. Omell Pagán Parés)
3. Docentes (Sen. Luz I. Gracia Morales, Sen. Dana Collins, Sen. Lisandra Colón y Sen. Elsie Torres Negrón)

Además, se creó un grupo para hacer el análisis de contenido compuesto por el Dr. Robinson Rodríguez Pérez y la estudiante de investigación Sa. Neishaly Serrano Cortés.

Se utilizaron como guía los cuestionarios usados en las evaluaciones de pasados rectores (Dr. Jorge Vélez Arocho y Dr. John Fernández Van Cleve) y el instrumento de evaluación presentado en la carta **R-2021-27** del presidente de la UPR el Dr. Jorge Haddock Acevedo, titulada **“AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS RECTORAS Y RECTORES”**. En dicha carta el doctor Haddock establece lo siguiente:

“El instrumento de autoevaluación estará disponible para el uso de los Senados Académicos como parte del proceso de evaluación que realizará dicho cuerpo. La evaluación del Senado Académico formará parte del informe final del rector o rectora, con sus debidas actualizaciones de la autoevaluación, a ser sometido en o antes del 30 de junio de 2021 mediante el correo electrónico [jennifer.alicea@upr.edu](mailto:jennifer.alicea@upr.edu).”

El comité revisó y aprobó la versión final de los tres cuestionarios. Todos los cuestionarios incluyeron una sección de demografía, una sección de preguntas cerradas diseñadas para cada grupo en específico y una sección de tres preguntas abiertas iguales para los tres estratos. El cuestionario de los estudiantes constaba de 16 preguntas cerradas, el de los no docentes consignaba 15 preguntas cerradas y el de los docentes constituía 33 preguntas cerradas divididas en 7 secciones (planificación institucional, gestión administrativa, gestión académica, liderazgo y comunicación, toma de decisiones, relaciones externas, y fondos). Los tres cuestionarios fueron basados en la escala Likert de 5 puntos (Muy Bueno, Bueno, Regular, Mejorable, Insuficiente y No tengo base para juzgar).

Una vez aprobados se remitieron a la Oficina de Planificación, Investigación y Mejoramiento Institucional (OPIMI) para su envío, manejo y análisis estadístico básico. Agradecemos la valiosa aportación de la profesora Mercedes Ferrer y el señor Víctor Díaz por su ayuda en la distribución de los cuestionarios y por su apoyo en toda esta gestión. El 12 de marzo de 2021 se notificó por mensaje electrónico a los estudiantes, el personal docente y el personal no docente del inicio de la evaluación del Rector utilizando el siguiente mensaje:

A toda la comunidad universitaria:

*“El Comité ad hoc para la Evaluación del Desempeño del Rector, establecido por el Senado Académico, según la Certificación Núm. 50 (2004-2005) de la entonces Junta de Síndicos y sus enmiendas (Certificación Núm. 95 (2015-2016) y la Certificación Núm. 115 (2015-2016) de la Junta de Gobierno), ha formulado la presente encuesta para recopilar el insumo de la comunidad universitaria acerca de la labor del rector del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, el Dr. Agustín Rullán Toro. Para nosotros es muy importante recibir el insumo de los tres sectores principales que componen la comunidad universitaria (docentes, no docentes y estudiantes).*

*Participar de esta encuesta es de manera voluntaria y anónima, y no debe tomarle un tiempo mayor de quince (15) minutos. La información recopilada será de mucho valor para el comité y se utilizará para rendir la evaluación final del desempeño del Rector ante el Senado Académico. Exhortamos a toda la comunidad universitaria a participar de esta encuesta.”*

El cuestionario estuvo disponible por 10 días laborables para ser completado.

El Dr. Robinson Rodríguez Pérez y su estudiante de investigación Neishaly Serrano Cortés realizaron el análisis de contenido de las preguntas abiertas. Ellos utilizaron el programado NVivo-12 edición en español, y se realizaron análisis de frecuencia y de intensidad según establecidos por Krueger & Casey (2015). Agradecemos su excelente labor en este análisis.

Los tres grupos de trabajo se encargaron del análisis de los resultados, que fueron discutidos y aprobados por comité y que sirvieron de base para las conclusiones y recomendaciones generales. En el análisis de los datos para los tres cuestionarios (estudiantes, personal docente y personal no docente), se recopilaron las respuestas a cada pregunta cerrada y se le asignó a cada alternativa la siguiente puntuación:

*Muy Bueno - 5*

*Bueno - 4*

*Regular - 3*

*Mejorable - 2*

*Insuficiente - 1*

El análisis presenta el total de las respuestas de los participantes para todos los criterios del cuestionario de acuerdo a la frecuencia en la escala Likert, el promedio ponderado, la moda y el porcentaje. Para calcular el promedio ponderado y los porcentajes no se incluyeron los No Aplica, ni las preguntas dejadas en blanco.

Finalmente, el Informe de Evaluación del Desempeño del Rector fue sometido al Senado Académico del RUM para su revisión y aprobación final.

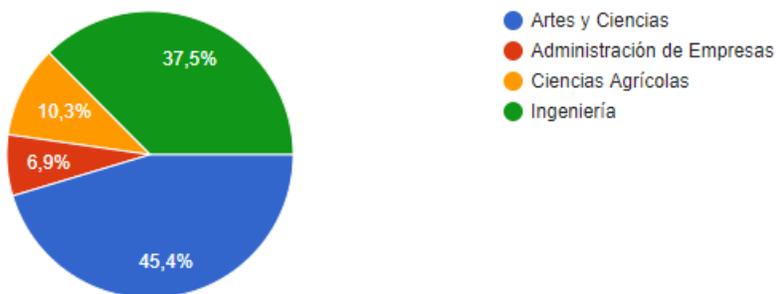
#### IV. Resultados por grupo (estadísticas, análisis de comentarios y resumen por grupo)

##### Estudiantes

Un total de 292 estudiantes participaron de la encuesta realizada desde el viernes, 12 de abril de 2021 hasta el viernes, 26 de abril de 2021, representando un 2.5% de la matrícula total del recinto (11,861). La encuesta se compuso de 16 premisas, considerando el desempeño del rector, Dr. Agustín Rullán Toro, en áreas de interés del estudiantado que se pueden resumir en: apertura y comunicación con el estudiantado y la representación estudiantil; apoyo a agrupaciones, asociaciones, y otros esfuerzos estudiantiles; infraestructura y mantenimiento; y servicios al estudiante y oferta académica. A continuación, la demografía de los estudiantes participantes:

##### Facultad

291 respuestas

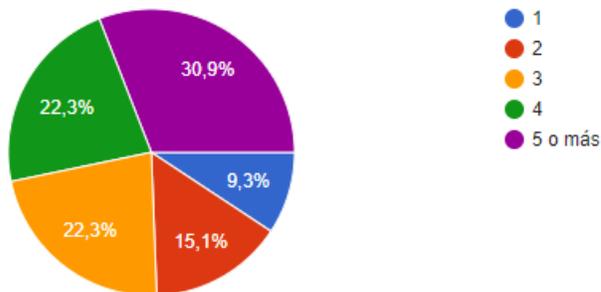


- Artes y Ciencias: 132
- Ciencias Agrícolas: 30

Administración de Empresas: 20  
Ingeniería: 109

##### Año de estudio

291 respuestas

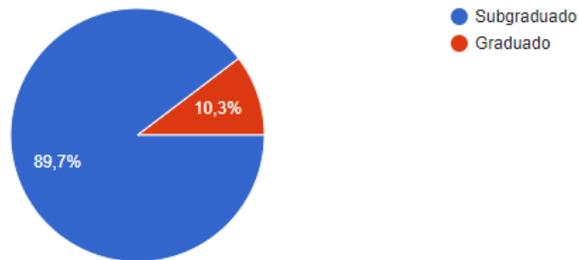


- Primero: 27
- Segundo: 44
- Cuarto: 65

Tercero: 65  
Quinto o más: 90

### Nivel de estudio

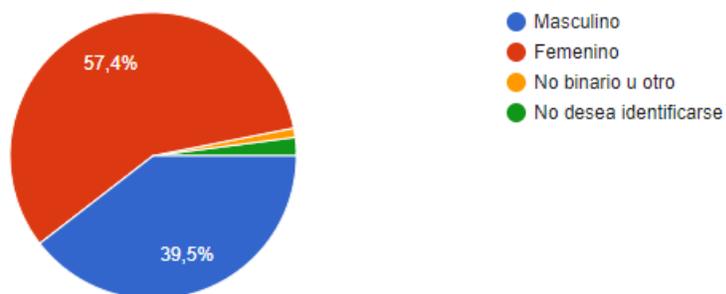
290 respuestas



- Subgraduado: 260
- Graduado: 30

### Género

291 respuestas



- Masculino: 115
- Femenino: 167
- No binario u otro: 3
- No desea identificarse: 6

### Resumen de respuestas

En la tabla 2 a continuación, se presenta un análisis de frecuencia observada y de frecuencia relativa observada en por ciento. Para calcular los porcentos se eliminaron las preguntas que no fueron contestadas o contestaron no aplica.

Escala: 5 –Muy bueno    4 –Bueno    3 –Regular    2 –Mejorable    1 –Insuficiente
N/A –No tengo base para juzgar

**Tabla 2 Análisis de frecuencia de las contestaciones a las preguntas cerradas**

Escala	5	4	3	2	1	N/A	Prom.	Moda
1. Promueve una oferta académica que atienda las demandas y necesidades del estudiantado.	84	75	61	27	41	3	3.47	5
	29.2%	26.04%	21.18%	9.38%	14.24%			
2. Procura brindar oportunidades profesionales para la comunidad estudiantil de todas las facultades y programas académicos.	140	71	25	24	26	6	3.96	5
	49.0%	24.83%	8.74%	8.39%	9.09%			
3. Mantiene una buena comunicación y relación de apertura con la comunidad estudiantil.	160	51	38	20	22	0	4.05	5
	55.0%	17.53%	13.06%	6.87%	7.56%			
4. Mantiene una relación de respeto y de buena comunicación con el Consejo General de Estudiantes y los Consejos de Facultad.	114	52	32	16	22	56	3.93	5
	48.3%	22.03%	13.56%	6.78%	7.56%			
5. Mantiene una buena relación con las asociaciones estudiantiles y brinda apoyo a sus proyectos e iniciativas.	132	54	42	15	26	22	3.93	5
	49.1%	20.07%	15.61%	5.58%	9.67%			
6. Brinda apoyo a los equipos atléticos, Banda y Orquesta, Coro Universitario, y ROTC.	107	50	36	19	29	51	3.78	5
	44.4%	20.75%	14.94%	7.88%	12.03%			

7. Promueve un ambiente de seguridad en el recinto. (mantenimiento de la iluminación, vigilancia, transportación, etc.)	97	60	48	29	43	15	3.50	5
	35.0%	21.66%	17.33%	10.47%	15.52%			
8. Vela por la implementación y cumplimiento de las leyes federales como Título IX y Ley ADA (Certificación 130, Acomodo razonable, entre otros.)	116	54	34	13	24	50	3.93	5
	48.1%	22.41%	14.11%	5.39%	9.96%			
9. Fortalece los recursos disponibles para el estudiantado en el recinto (servicios psicológicos y médicos, asistencia económica, etc.)	101	62	52	24	38	14	3.59	5
	36.5%	22.38%	18.77%	8.66%	13.72%			
10. Transición, manejo y ejecutoria en la continuidad de labores asistidas por tecnología debido al COVID-19, incluyendo el mantenimiento de recursos de apoyo académico (RumboEx, centros de redacción y tutorías).	122	57	37	28	31	17	3.77	5
	44.4%	20.73%	13.45%	10.18%	11.27%			
11. Manejo y distribución de ayudas económicas relacionadas al CARES Act.	126	58	46	17	39	6	3.75	5
	44.1%	20.28%	16.08%	5.94%	13.64%			
12. Promueve la optimización e innovación de los servicios al estudiantado electrónicos, como el proceso de matrícula.	97	57	47	35	48	7	3.42	5
	34.2%	20.07%	16.55%	12.32%	16.90%			

13. Atiende las necesidades de las comunidades vulnerables dentro del recinto y promueve un ambiente inclusivo.	91	62	43	24	43	26	3.51	5
	34.6%	23.57%	16.35%	9.13%	16.35%			
14. Promueve el mantenimiento de la infraestructura del recinto. (Limpieza e higiene, áreas verdes, etc.)	113	56	46	27	41	8	3.61	5
	39.9%	19.79%	16.25%	9.54%	14.49%			
15. Optimiza los procesos en los servicios al estudiantado en oficinas como Registraduría, Finanzas, entre otras.	87	58	55	25	46	19	3.42	5
	32.1%	21.40%	20.30%	9.23%	16.97%			
16. Brinda apoyo a los estudiantes del ROTC.	63	28	19	6	17	154	3.86	5
	47.4%	21.05%	14.29%	4.51%	12.78%			
<b>Totales</b>	1750	905	661	349	536	454	3.71	5
	41.7%	21.54%	15.73%	8.31%	12.76%			
<b>Escala</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>N/A</b>	<b>Prom.</b>	<b>Moda</b>

### Resumen de preguntas abiertas

- ¿Cuáles considera son las principales fortalezas o aciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder del RUM?
  - Los estudiantes principalmente resaltan su accesibilidad y constante comunicación acerca de los asuntos relacionados al recinto, particularmente impulsado por su uso de las redes sociales. Consideran que es muy atento a los reclamos presentados por los estudiantes y mantiene apertura para atenderlos.

- Resaltan el apoyo brindado a las asociaciones y otras agrupaciones estudiantiles, como Chorium.
2. ¿Cuáles considera son las debilidades o desaciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder del RUM?
- Se resalta que no brinda atención a las facultades y oportunidades para estudiantes que no son Ingeniería y/o STEM.
  - Resaltan favorecimiento al presidente de la UPR y las órdenes de Administración Central, no tomando postura sobre asuntos como los recortes presupuestarios y alzas en matrícula.
3. Sugerencias para que el Señor Rector pueda ser más eficaz en su gestión de administrar el RUM.
- Supervisar con mayor detenimiento las labores de las facultades y departamentos para asegurar que se esté laborando con eficiencia y se estén cumpliendo con los servicios al estudiantado. Resaltan falta de actualización en las posiciones administrativas de los departamentos.
  - Prestarle atención a las facultades y programas fuera de Ingeniería, brindando mayores oportunidades profesionales para los estudiantes de estos programas.
  - Darles seguimiento a los reclamos del estudiantado y asegurar que las denuncias de los estudiantes (hostigamiento sexual, situaciones con profesores, entre otras quejas) sean atendidas y resueltas justamente.
  - Mejoras a la infraestructura, física y digital, del recinto (estacionamiento, sistema de matrícula, edificio de Química, etc.).

#### **Recomendaciones adicionales de parte del Comité de Estudiantes**

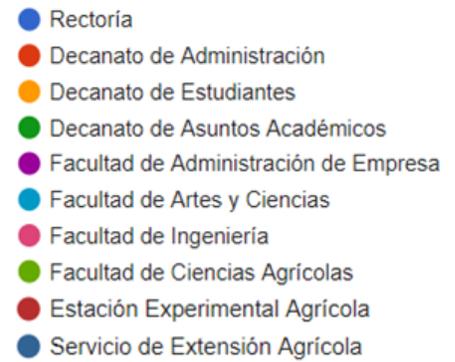
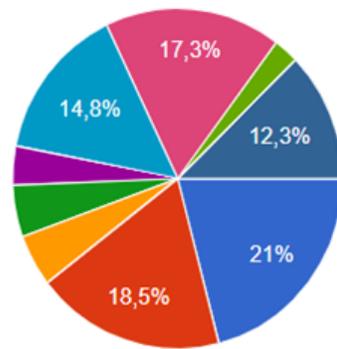
1. Brindarle apoyo a los programas académicos y a las facultades adicionales a la facultad y programas de Ingeniería. Promover las iniciativas y esfuerzos que surjan de la comunidad pertenecientes a dichos programas y facultades.
2. Ser transparente con la comunidad universitaria acerca de las situaciones que enfrenta el RUM y tomar postura frente a cómo se ve afectado por los recortes presupuestarios y otras alteraciones al Plan Fiscal de la UPR.

## No Docente

A continuación la demografía de los no docentes participantes:

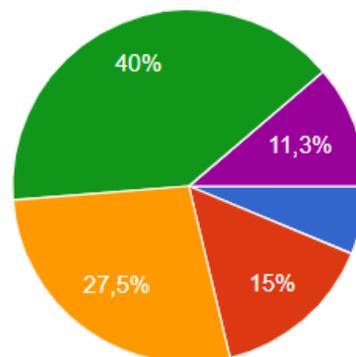
### Área de trabajo

81 respuestas



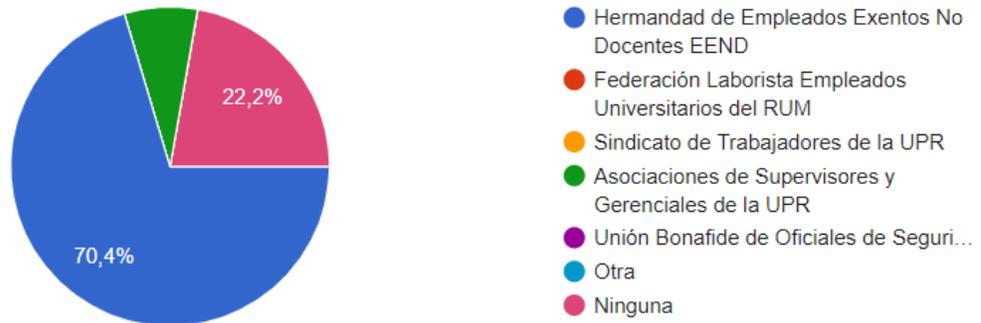
### Años de servicio

80 respuestas



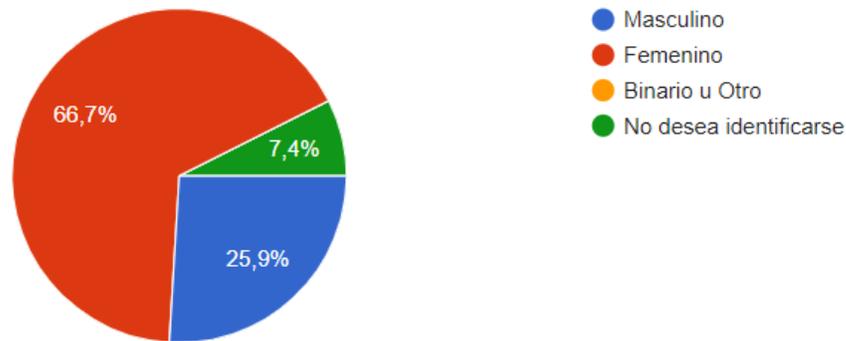
### Organización sindical

81 respuestas



### Género

81 respuestas



Instrucciones: Favor leer cuidadosamente cada uno de los criterios. Luego, marque con una (X), el número que corresponda a cada criterio utilizando la siguiente escala:

5 –Muy bueno    4 –Bueno    3 –Regular    2 –Mejorable    1 –Insuficiente

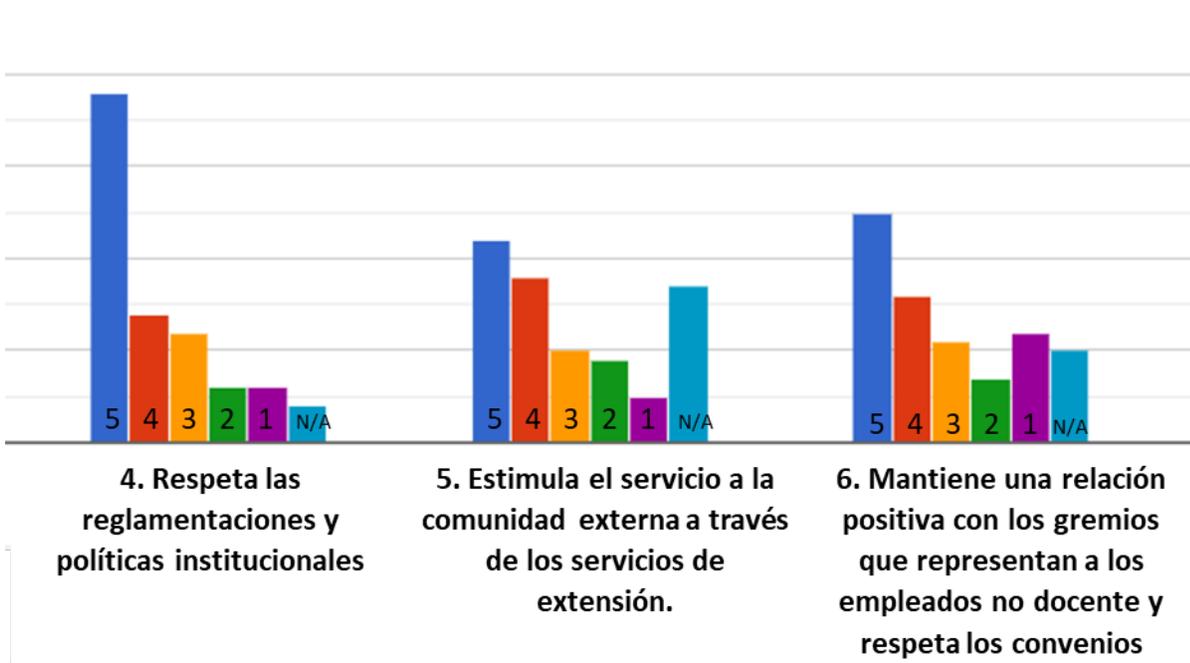
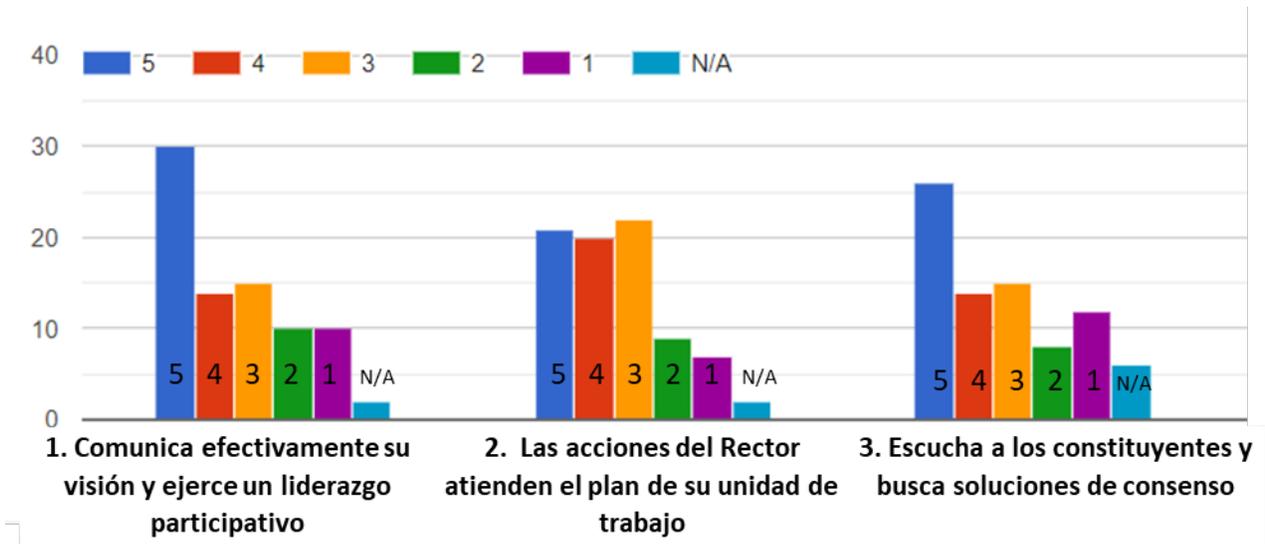
N/A –No tengo base para juzgar

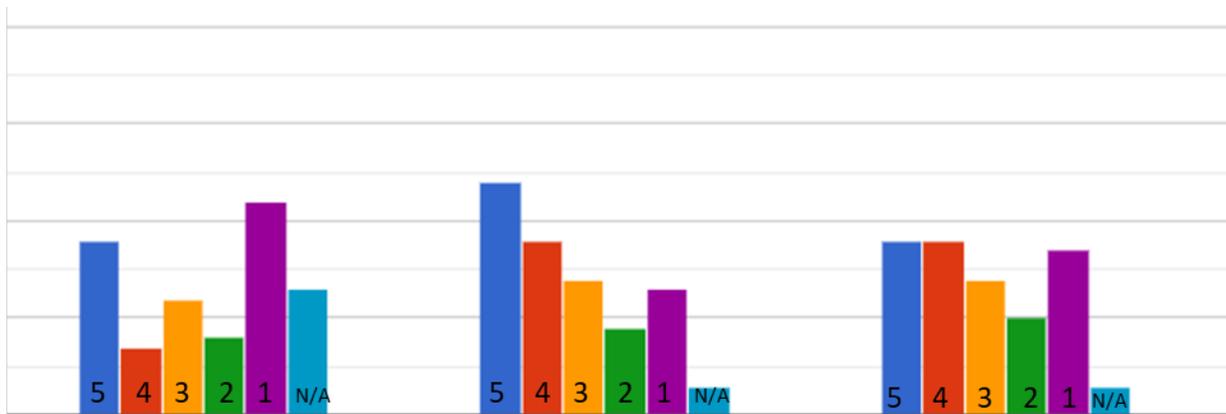
En la tabla a continuación se presenta un análisis de frecuencia observada y de frecuencia relativa observada en porcentaje. Para calcular los porcentajes se eliminaron las preguntas que no fueron contestadas o contestaron no aplica.

**Tabla 3 Análisis de frecuencia de las contestaciones a las preguntas cerradas**

Escala	5	4	3	2	1	N/A	$\bar{X}$	Moda
1. Comunica efectivamente su visión y ejerce un liderazgo participativo	30	14	15	10	10	2	3.56	5
	38.0%	17.7%	19.0%	12.7%	12.7%			
2. Las acciones del Rector atienden el plan de su unidad de trabajo	21	20	22	9	7	2	3.49	3
	26.6%	25.3%	27.8%	11.4%	8.9%			
3. Escucha a los constituyentes y busca soluciones de consenso	26	14	15	8	12	6	3.45	5
	34.7%	18.7%	20.0%	10.7%	16.0%			
4. Respeta las reglamentaciones y políticas institucionales	38	14	12	6	6	4	3.95	5
	50.0%	18.4%	15.8%	7.9%	7.9%			
5. Estimula el servicio a la comunidad externa a través de los servicios de extensión.	22	18	10	9	5	17	3.67	5
	34.4%	28.1%	15.6%	14.1%	7.8%			
6. Mantiene una relación positiva con los gremios que representan a los empleados no docente y respeta los convenios	25	16	11	7	12	10	3.49	5
	35.2%	22.5%	15.5%	9.9%	16.9%			
7. Fomenta el mejoramiento profesional de los empleados no-docentes con licencias para estudio y entrenamientos internos	18	7	12	8	22	18	2.87	1
	26.9%	10.4%	17.9%	11.9%	32.8%			
8. Provee los recursos y tecnología necesaria para el apoyo de las labores no docente	24	18	14	9	13	3	3.40	5
	30.8%	23.1%	17.9%	11.5%	16.7%			

<b>Escala</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>N/A</b>	$\bar{X}$	<b>Moda</b>
9. Trabaja en el mejoramiento de los procesos administrativos para reducir la burocracia, poniendo interés en la simplificación de normas y reglamentos para eliminar desperdicios de recursos y tiempo	18	18	14	10	17	3	3.13	5,4
	23.4%	23.4%	18.2%	13.0%	22.1%			
10. Provee soluciones viables para trabajar con la escasez de personal provocada por los retiros	9	11	16	14	23	8	2.58	3
	12.3%	15.1%	21.9%	19.2%	31.5%			
11. Integra las oficinas de Servicio de Extensión Agrícola y el Estación Experimental Agrícola al funcionamiento regular del recinto	13	10	11	3	15	28	3.06	1
	25.0%	19.2%	21.2%	5.8%	28.8%			
12. Provee apoyo institucional a los empleados no docentes durante la pandemia del COVID-19	30	11	18	7	11	3	3.55	5
	39.0%	14.3%	23.4%	9.1%	14.3%			
13. Provee las condiciones y las medidas de seguridad en el área de trabajo durante la pandemia del COVID-19.	30	12	16	7	3	1	3.87	5
	44.1%	17.6%	23.5%	10.3%	4.4%			
14. Mantiene abiertos los canales de comunicación con los empleados no docentes	22	21	10	6	17	5	3.33	5
	28.9%	27.6%	13.2%	7.9%	22.4%			
15. Defiende la autonomía del Recinto frente a la Administración Central	22	12	13	7	14	13	3.31	5
	32.4%	17.6%	19.1%	10.3%	20.6%			
<b>Totales</b>	<b>348</b>	<b>216</b>	<b>209</b>	<b>120</b>	<b>187</b>	<b>118</b>	<b>3.39</b>	<b>5</b>
	<b>32.2%</b>	<b>20.0%</b>	<b>19.4%</b>	<b>11.1%</b>	<b>17.3%</b>			
<b>Escala</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>N/A</b>	$\bar{X}$	<b>Moda</b>

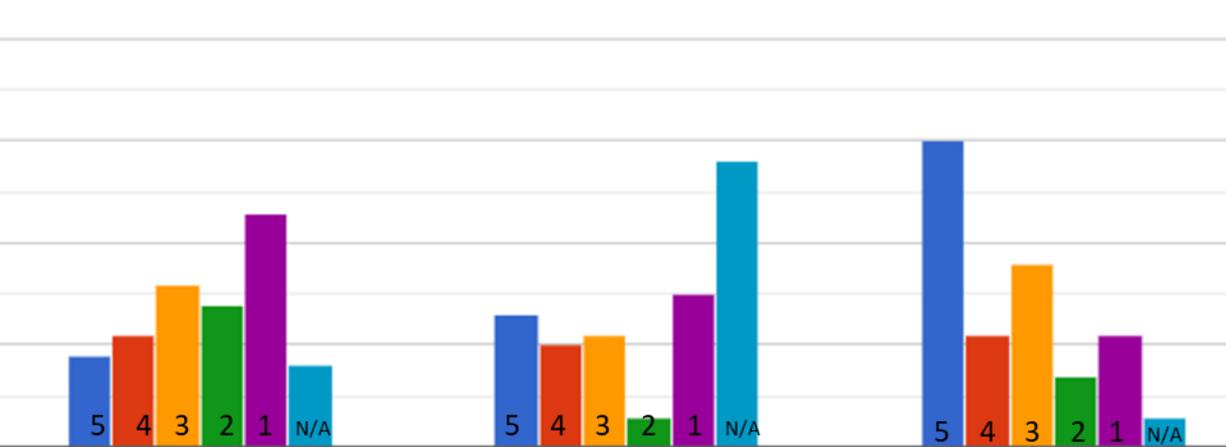




**7. Fomenta el mejoramiento profesional de los empleados no-docentes con licencias para estudio y entrenamientos internos**

**8. Provee los recursos y tecnología necesaria para el apoyo de las labores no docente**

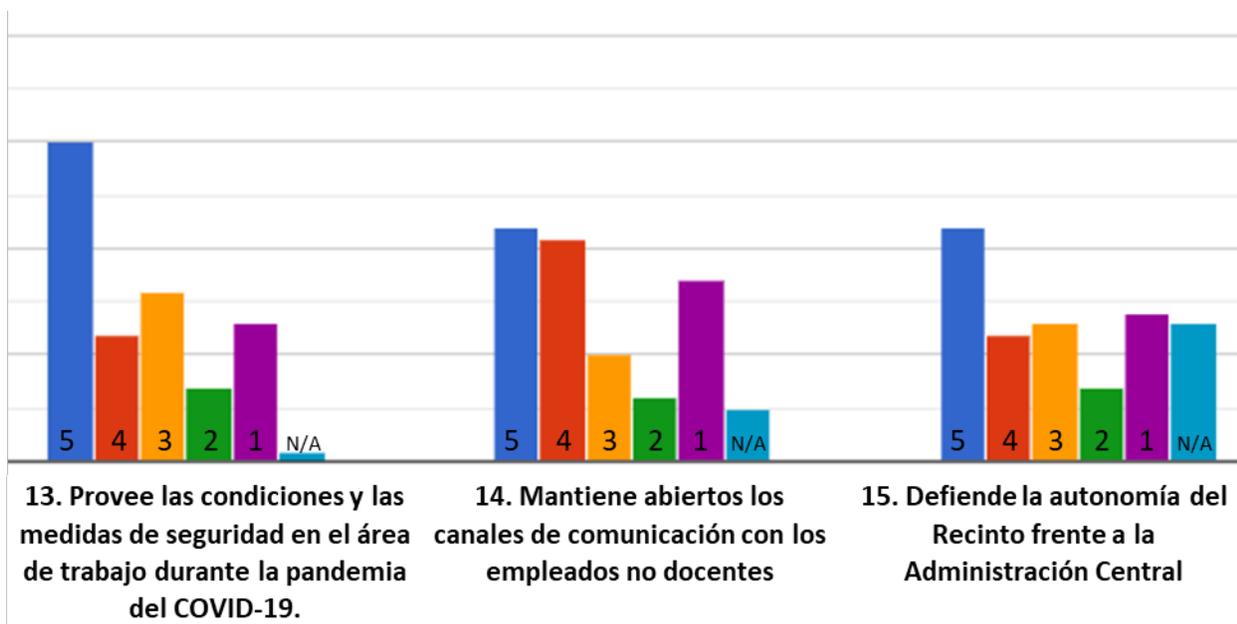
**9. Trabaja en el mejoramiento de los procesos administrativos para reducir la burocracia, poniendo interés en la simplificación de normas y reglamentos para eliminar desperdicios de recursos y tiempo**



**10. Provee soluciones viables para trabajar con la escasez de personal provocada por los retiros**

**11. Integra las oficinas de Servicio de Extensión Agrícola y el Estación Experimental Agrícola al funcionamiento regular del recinto**

**12. Provee apoyo institucional a los empleados no docentes durante la pandemia del COVID-19**



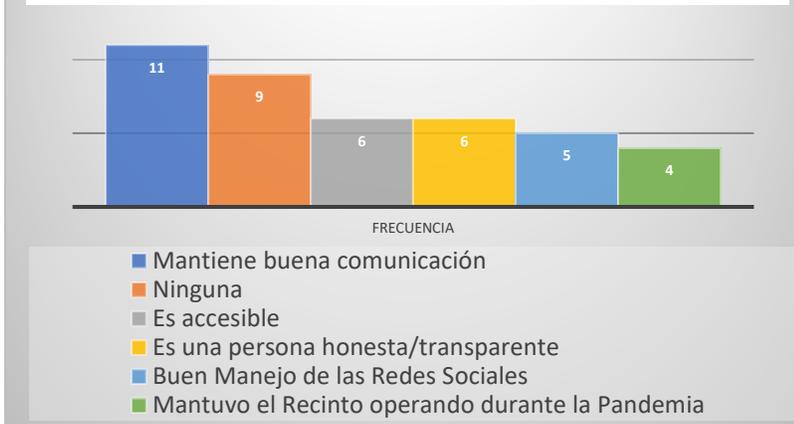
#### **Análisis de contenido de las preguntas abiertas:**

Para el mismo se utilizó el programado NVivo-12 Edición en español, y se realizaron análisis de frecuencia y de intensidad según establecidos por Krueger & Casey (2015). Es importante mencionar que los autores están conscientes de que un número considerable del personal No-docente no utiliza las cuentas de correo electrónico institucional, ni posee destrezas para llenar formularios y cuestionarios de evaluación en línea. Por lo tanto, los resultados aquí presentados representan el sentir del personal que tuvo acceso y llenó el cuestionario en línea de Evaluación del Desempeño del Rector del RUM.

#### **¿Cuáles considera son las principales fortalezas o aciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM?**

El personal No-docente que contestó la misma identificó las siguientes en orden de frecuencia: Mantiene buena comunicación, Ninguna, Es accesible, Es una persona honesta/Transparente, Buen Manejo de las Redes Sociales, Mantuvo el Recinto operando durante la Pandemia (Ver Figura 4).

Figura 4: Fortalezas del Rector de acuerdo al Personal No- Docente



Al llevar a cabo un análisis de intensidad podemos observar que el personal No-docente que participó estima que el Rector es bueno comunicando, aunque no precisa en que consiste dicha efectividad. Los comentarios recibidos fueron escuetos, limitando así el análisis de intensidad. Como manifestaran los No-docentes: “Comunicador”; “Comunicativo”; “Comunicación efectiva”; “Buena comunicación ante la pandemia.”

Al igual que ocurrió en el caso del personal Docente, es importante destacar que en segundo lugar en análisis de frecuencia quedó claro que un número considerable de No-docentes no identifican ninguna fortaleza o acierto en la gestión del Rector. Sus respuestas fueron las siguientes: “Ninguna”; “No he visto ningún acierto”; “No tengo conocimiento”; “Ninguna cualidad en especial que sobresalga.”

De acuerdo al personal No-docente que participó en este estudio hay dos fortalezas que posee el Rector que ocupan el tercer lugar. La primera que discutiremos es su accesibilidad, pero una vez más, lo escueto y falta de elaboración en las respuestas no permiten que el análisis de impacto identifique: ¿En qué consiste y cómo se manifiesta dicha accesibilidad? Esto impide poder ilustrar o al menos identificar las acciones positivas que el Rector debe continuar ejecutando y reforzando. En palabras de los no-docentes: “Accesibilidad”; “Rector accesible”; “Siempre ha sido una persona accesible.”

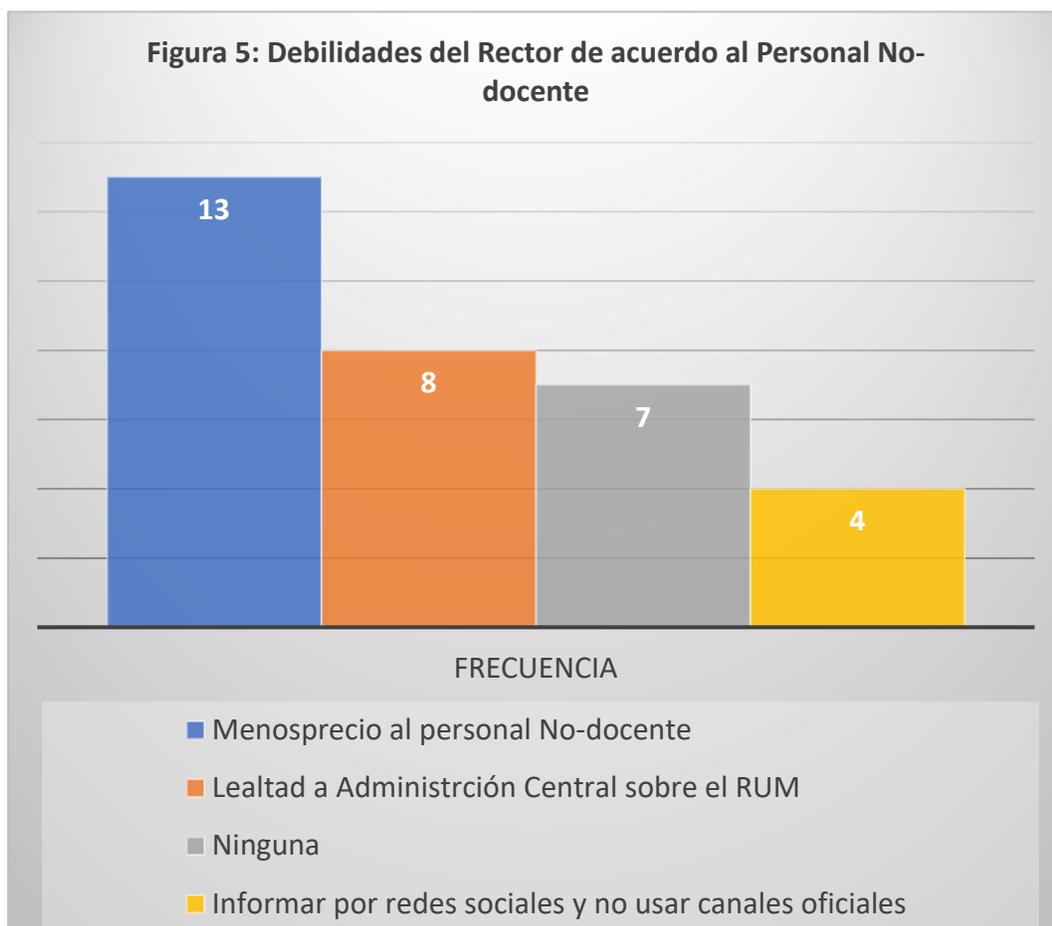
Empatada en tercer lugar como una de las fortalezas del Rector se encuentra el ser una persona Honesta/Transparente. Entre los No-docentes que contestaron las preguntas abiertas hay un reconocimiento a este atributo personal. Como mencionaran los participantes: “[El Rector] Es una persona honesta y muy vertical”; “His honesty, sense of integrity, consistency with his personal values and professional actions and his sense of justice”; “Transparencia.”

El personal No-docente que contestó las preguntas abiertas, identificó el buen manejo de las redes sociales como la quinta fortaleza del Rector. El análisis de intensidad destaca su presencia en dichas redes: “Constantemente se comunica con la comunidad en las redes y busca soluciones”; “Mantiene contacto a través de las redes sociales.”

Finalmente, un grupo del personal No-docente reconoció el esfuerzo del Rector en mantener el Recinto operando durante la Pandemia como una de sus fortalezas. En sus propias palabras: “Mantener al RUM dando servicio”; “Mantener el colegio trabajando a pesar de la pandemia”; “El seguir el protocolo de salud en la pandemia del Covid19...Crear de la nada las clases virtuales...y programar pruebas de seguimiento del Covid19.”

### ¿Cuáles considera son las debilidades o desaciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM?

Las principales debilidades mencionadas por el personal No-docente participante en el estudio son las siguientes en orden de frecuencia: Menosprecio al personal No-docente, Lealtad a Administración Central sobre el RUM, Ninguna, e Informar por redes sociales y el no usar los canales oficiales. Ver (Figura 5).



El análisis de intensidad denota que un sector del personal No-docente que contestó las preguntas abiertas siente que el Rector les menosprecia y no les valora. Como expresaran de forma muy expresiva: “El personal No Docente no ha tenido un trato igualitario durante la emergencia provocada por la pandemia”; “El menosprecio a los no docentes”; “No se preocupa por la Salud de la empleomanía del Recinto”; “Tener más en cuenta al personal no docente, se nota claramente la separación del docente con el no docente y ambos recursos humanos son igual de importantes para la universidad”; “Es anti-obrero, no se comunica con el personal no docente y no toma en consideración el sentir de estos.”

La lealtad del Rector al Presidente y a la Administración Central sobre el RUM es vista como una de sus debilidades y deficiencias. Al mostrar esta preocupación, varios No-docentes expresaron lo siguiente: “[El Rector] Ha sido muy débil en defender al Recinto frente a la Administración Central”; “Está todo el tiempo a favor de la Administración Central, Su Norte ha sido siempre influenciado por la Política, No responde a los intereses de la UPR Mayagüez”; “Es muy pasivo a la hora de defender al Recinto de Mayagüez, debe hacerse sentir y escuchar más.”

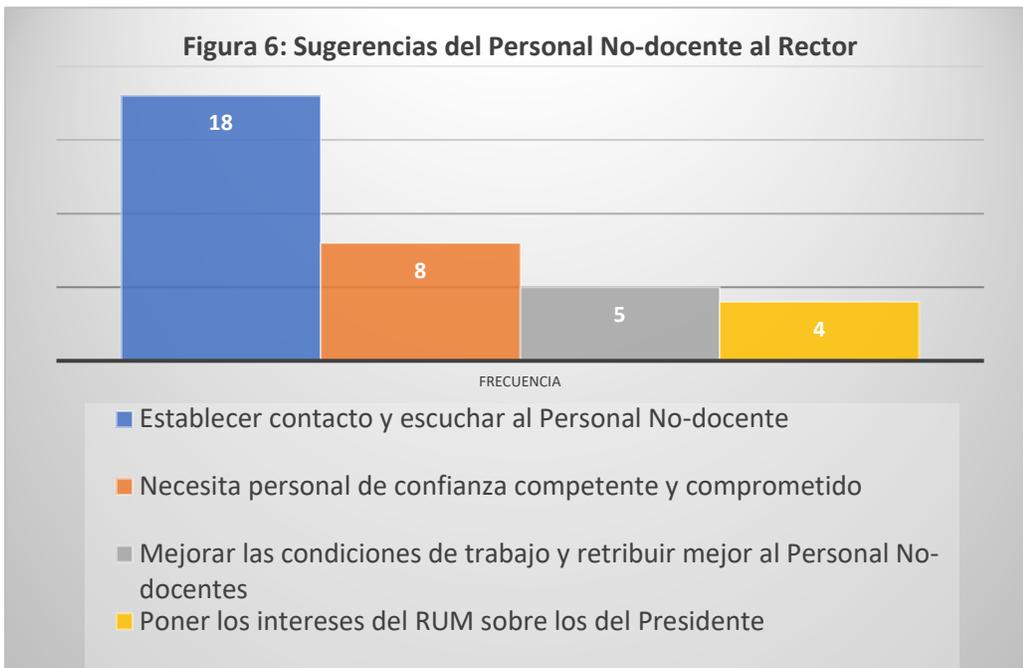
Un sector del personal No-docente que completó las preguntas abiertas no encontró ninguna debilidad o desaciertos en la figura y forma de proceder del Rector. Como este grupo expresara: “No tengo ninguna para mencionar”; “Realmente no estoy al tanto de desaciertos”; “No puedo reconocer ninguno.”

Finalmente, el personal No-docente que contestó las preguntas abiertas identificaron el uso de las redes sociales y no los canales oficiales como algo problemático. El análisis de impacto destaca las siguientes expresiones: “Considero que el Rector no debe estar debatiendo asuntos del Recinto en redes sociales. Aunque es una persona bastante abierta en sus redes sociales, no se le puede hacer caso a todo lo que la gente escribe.”; “La comunicación de acciones y decisiones tomadas debe ser por canales oficiales, como el correo electrónico, antes de informarlo a la comunidad externa. En ocasiones los miembros de la comunidad universitaria nos enteramos de información importante que afecta nuestra labor y respuesta al servicio que ofrecemos mediante la prensa.”

#### **Sugerencias para que el Señor Rector pueda ser más eficaz en su gestión de administrar el RUM:**

El personal No-docente que participó en este estudio ofreció las siguientes sugerencias: Establecer contacto y escuchar al personal No-docente, Necesita personal de confianza competente y comprometido, Mejorar las condiciones de trabajo y retribuir mejor al personal No-docente, Poner los intereses del RUM sobre los del Presidente (Ver Figura 3).

**Figura 6: Sugerecias del Personal No-docente al Rector**



Al igual que con el estudiantado, el mayor grupo de No-docentes que contestaron esta pregunta le sugieren al Rector que escuche y atienda al personal No-docente. Ellos reclaman que: “[El Rector] Estar más accesible a los no docente y mostrarles respeto”; “Ser más empático, comunicativo”; “Ser más comunicativo con los empleados y los gremios sindicales”; “Comunicarse más directamente y presente en relación a las gestiones para mejorar en el RUM en el aspecto de empleados no docentes”; “Valorizar y escuchar a sus empleados de menor jerarquía ya que ellos son los que hacen el trabajo esencial, cotidiano para que todo fluya mejor.”

El personal No-docente que contestó la pregunta abierta indicó que el Rector necesita a su lado personal de confianza que sea competente y comprometido. El análisis de impacto refleja lo siguiente: “Empleados con buena ejecución, se han ido, ya que no se le ha valorado en distintas áreas, mientras empleados mediocres, se encuentran en puestos claves y su ejecutoria no es la más eficiente”; “[Establecer] Evaluación constante de su personal de confianza y remover los que no están dando el grado de compromiso y eficiencia esperado”; “[El Rector debe] Nombrar en su administración personal capacitado y comprometido en realizar sus labores con sentido de urgencia y excelencia a favor de los empleados y sobre todo, al estudiantado que tanto enaltece a la UPRM con sus logros dentro y fuera de Puerto Rico.”

El personal No-docente solicita además que el Rector tome parte en mejorar las condiciones de trabajo y que mejore los sueldos de este sector. Como mencionaran varios de los que ofrecieron recomendaciones: “[El Rector debe] Proveer adiestramientos al personal y mejores condiciones de trabajo. Brindar incentivos”; “Luchar por los beneficios de los trabajadores de la universidad ya que llevamos años sin aumento de sueldo”; “Para los empleados no-docentes que han

trabajado sin descansar, durante la pandemia y de forma remota, no se ha recibido ni un mínimo incentivo; todo ha sido para beneficio de ayudantes especiales, docentes y estudiantes.”

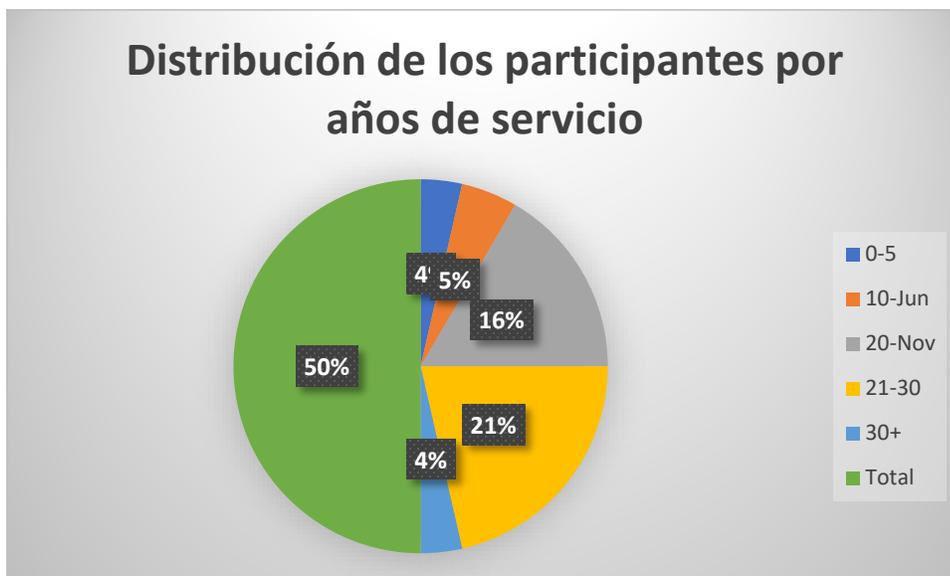
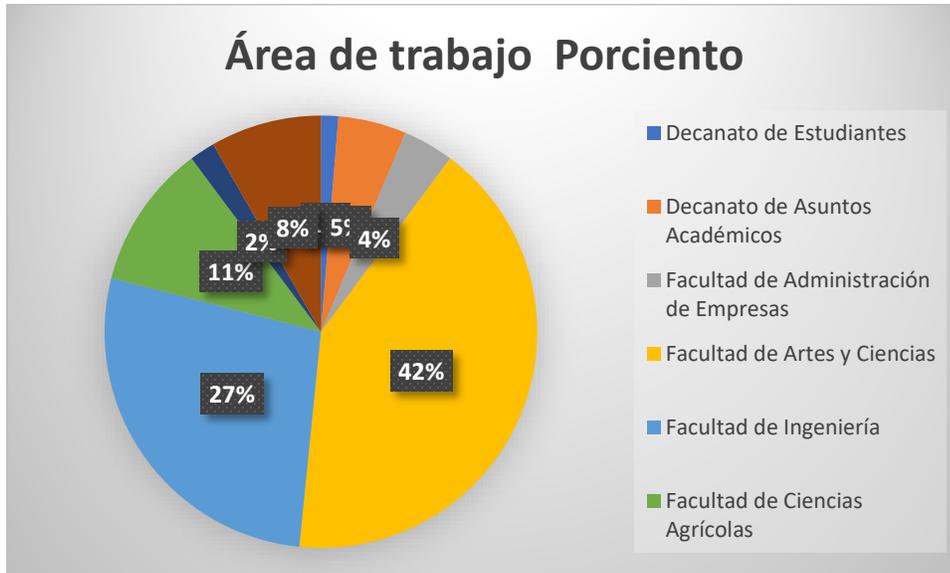
Finalmente, este pequeño grupo de empleados No-docentes que participó en el ejercicio de Evaluación del Rector le recomienda que ponga al RUM sobre los intereses del Presidente y Administración Central. En sus propias palabras: “[El Rector debe] Dejar la Parte Política y enfocarse en los Intereses genuinos de la UPR Mayagüez”; “Puede dejar de ser un subalterno del Presidente y asumir el rol de Rector del Recinto más importante del sistema”; “Necesita entender que puede estar en desacuerdo con el Presidente y AC, y, por ende, defender al RUM.”

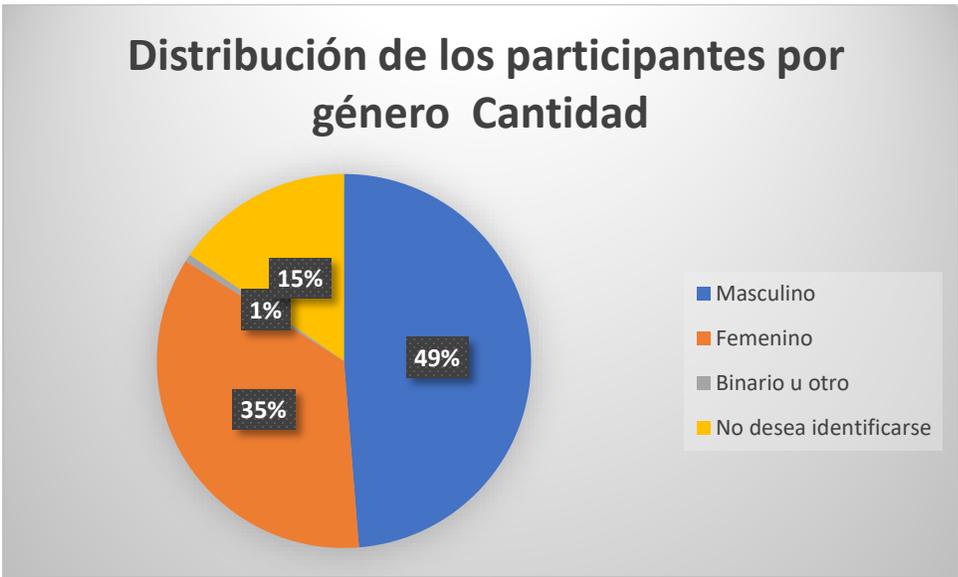
### **Resumen de la evaluación de los empleados no-docentes**

La participación fue de 81 empleados no docentes de un total de 1367 **(5.9%)**. En las preguntas que mejor ejecutó fue en la 4, 13, 5, 1 y 12 donde su rendimiento promedio fue superior a 3.5. Las preguntas que peor fue evaluado fueron la 9, 11, 7 y 10 donde el rendimiento promedio cayó por debajo de 3.15. En las preguntas donde su evaluación no llegó a tres en promedio fueron la 7 y la 10. Se recomienda al doctor Rullán buscar fondos adicionales para poder ofrecer más actividades de mejoramiento profesional para los empleados no-docentes como licencias para estudio y entrenamientos internos. Además, es urgente el llenar las plazas no-docentes o mecanizar ciertos procesos para evitar la sobre carga de los empleados no docentes provocada por las jubilaciones y renuncias.

## Docentes

### I. Demografía- Personal docente





**Cuestionario del Personal Docente**

El cuestionario del personal docente consistió en 33 preguntas divididas en siete criterios: Planificación Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Académica, Liderazgo y Comunicación, Toma de decisiones, Relaciones externas y Fondos. De un total de 629 docentes, 158 docentes contestaron la encuesta, lo que equivale a 25.11% de participación. Esta tasa de participación representa un aumento si se compara con la tasa de participación de la encuesta realizada al Rector John Fernández Van Cleve en el 2016, que fue de un 16%. Para cada criterio, se establecieron premisas que se contestaban con la siguiente escala Likert:

- 5 -Muy bueno    4 -Bueno    3 -Regular    2 -Mejorable    1 -Insuficiente**  
**N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco.**

Cabe mencionar que para calcular el promedio ponderado no se incluyeron los No Aplica ni las preguntas dejadas en blanco. La Tabla 4 que se presenta a continuación, contiene un resumen estadístico de las respuestas de los cuestionarios a los docentes agrupados en los siete criterios.

<b>Tabla 4. Resumen estadístico del análisis de los cuestionarios a los docentes. Los datos fueron agrupados por criterios tal como aparecieron en el cuestionario.</b>			
Criterios	Cantidad de premisas	Promedio Ponderado	Moda
Planificación Institucional	3	2.85	5 & 1 (92)
Gestión Administrativa	8	2.83	1 (269)
Gestión Académica	8	2.95	1 (254)
Liderazgo y Comunicación	4	2.74	1 (179)
Toma de decisiones	3	2.69	1 (128)
Relaciones externas	3	3.39	1(110)
Fondos	4	2.75	N/A (214)

#### Hallazgos:

- Los dos criterios de mayor desempeño fueron relaciones externas y gestión académica con un promedio ponderado de 3.39 y 2.95 respectivamente.
- Los dos criterios de menor desempeño fueron toma de decisiones y liderazgo con un promedio ponderado de 2.69 y 2.74 respectivamente.

La Tabla 5 que se muestra a continuación, presenta el total de las respuestas de los participantes para todos los criterios del cuestionario de acuerdo a la frecuencia en la escala Likert, el promedio ponderado, la moda y el porcentaje. El porcentaje se calculó dividiendo la cantidad de respuestas obtenidas para cada valor en la escala Likert entre la suma total de todas las respuestas.

<b>Tabla 5. Respuestas de los docentes para cada criterio, promedio ponderado y moda</b>									
<b>Leyenda:</b>									
<b>5-Muy bueno 4-Bueno 3-Regular 2-Mejorable 1-Insuficiente</b>									
<b>N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco</b>									
<b>PLANIFICACIÓN</b>									
Pregunta		5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
1	Su Plan de Trabajo Anual responde a las necesidades del personal docente.	20 13.89%	25 17.36%	34 23.61%	31 21.53%	34 23.61%	14	2.76	3,1
2	Establece y ajusta las prioridades tomando en cuenta las recomendaciones del personal docente.	17 11.56%	29 19.73%	31 21.09%	29 19.73%	41 27.89%	11	2.67	1
3	Cumple con el plan estratégico del Recinto y hace ajustes pertinentes cuando es necesario.	25 18.80%	34 25.56%	27 20.30%	30 22.56%	17 12.78%	25	3.15	4
<b>Planificación: Subtotal</b>		<b>62</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>92</b>	50	<b>2.85</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>14.62%</b>	<b>20.75%</b>	<b>21.70%</b>	<b>21.23%</b>	<b>21.70%</b>			

**Tabla 5. Respuestas de los docentes para cada criterio, promedio ponderado y moda**

<b>Leyenda:</b> <b>5-Muy bueno 4-Bueno 3-Regular 2-Mejorable 1-Insuficiente</b> <b>N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco</b>									
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>									
Pregunta		5	4	3	2	1	N/A	$\mu$	Moda
1	Atiende las necesidades del personal docente al administrar el presupuesto del Recinto de forma prudente.	17	28	33	33	40	9	2.8	1
		11.26%	18.54%	21.85%	21.85%	26.49%			
2	Agiliza los procesos administrativos importantes para el personal docente.	23	21	33	30	42	9	2.69	1
		15.44%	14.09%	22.15%	20.13%	28.19%			
3	Vela por mejorar las condiciones de trabajo del personal docente.	19	24	24	33	51	7	3.12	1
		12.58%	15.89%	15.89%	21.85%	33.77%			
4	Respeto el principio de mérito en los procesos de reclutamiento.	27	26	19	16	25	45	3.08	5
		23.89%	23.01%	16.81%	14.16%	22.12%			
5	Tiene éxito en la recaudación de fondos externos	14	18	24	29	22	51	2.89	2
		13.08%	16.82%	22.43%	27.10%	20.56%			
6	Fomenta el mantenimiento y estética de las instalaciones del Recinto.	38	32	31	26	17	14	3.21	5
		26.39%	22.22%	21.53%	18.06%	11.81%			
7	Provee la tecnología, los espacios y el equipo que requiere la capacidad tecnológica más avanzada para la enseñanza, investigación y labor creativa.	24	32	25	28	35	13	3.23	1
		16.67%	22.22%	17.36%	19.44%	24.31%			
8	Provee recursos suficientes para el mejoramiento profesional del personal docente	25	28	21	39	37	8	2.59	2
		16.67%	18.67%	14.00%	26.00%	24.67%			
<b>Gestión Administrativa: Subtotal</b>		<b>187</b>	<b>209</b>	<b>210</b>	<b>234</b>	<b>269</b>		<b>2.83</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>16.86</b>	<b>18.85</b>	<b>18.94</b>	<b>21.10</b>	<b>24.26</b>			

**Tabla 5. Respuestas de los docentes para cada criterio, promedio ponderado y moda**

<b>Leyenda:</b>									
<b>5-Muy bueno 4-Bueno 3-Regular 2-Mejorable 1-Insuficiente</b>									
<b>N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco</b>									
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>									
	Preguntas	5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
1	Estimula y apoya la calidad y la excelencia en los procesos de enseñanza, la investigación, y la labor creativa y erudita de la facultad.	25	32	21	30	41	9	2.8	1
		16.78%	21.48%	14.09%	20.13%	27.52%			
2	Responde equitativamente a las iniciativas (artísticas, sociales y de investigación) del personal docente de las diferentes facultades.	20	20	26	29	36	27	2.69	1
		15.27%	15.27%	19.85%	22.14%	27.48%			
3	Toma decisiones académicas fundamentadas en datos institucionales.	30	29	22	23	25	29	3.12	5
		23.26%	22.48%	17.05%	17.83%	19.38%			
4	Facilita la innovación o revisión curricular	28	30	29	29	23	19	3.08	4
		20.14%	21.58%	20.86%	20.86%	16.55%			
5	Vela porque se respete la libertad de cátedra y los derechos de los docentes.	32	23	30	23	40	10	2.89	1
		21.62%	15.54%	20.27%	15.54%	27.03%			
6	Fomenta las iniciativas interdisciplinarias.	33	27	27	18	24	29	3.21	5
		25.58%	20.93%	20.93%	13.95%	18.60%			
7	Muestra liderazgo en promover los procesos de avalúo académico y de las acreditaciones	35	27	32	23	21	20	3.23	5
		25.36%	19.57%	23.19%	16.67%	15.22%			
8	Apoya la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional (sabáticas, conferencias, simposios u otros foros profesionales).	24	16	19	32	44	23	2.59	1
		17.78%	11.85%	14.07%	23.70%	32.59%			
<b>Gestión Académica: Subtotal</b>		<b>227</b>	<b>204</b>	<b>206</b>	<b>207</b>	<b>254</b>		<b>2.95</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>20.67%</b>	<b>18.58%</b>	<b>18.76%</b>	<b>18.85%</b>	<b>23.13%</b>			

**Tabla 5. Respuestas de los docentes para cada criterio, promedio ponderado y moda**

Leyenda:									
5-Muy bueno 4-Bueno 3-Regular 2-Mejorable 1-Insuficiente									
N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco									
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN									
	Preguntas	5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
1	Mantiene comunicación efectiva con el personal docente y mantiene una política de puertas abiertas.	22	28	13	36	49	10	2.76	1
		14.86%	18.92%	8.78%	24.32%	33.11%			
2	Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del personal docente.	28	21	21	24	44	20	2.67	1
		20.29%	15.22%	15.22%	17.39%	31.88%			
3	Defiende la autonomía universitaria, así como la del Recinto frente a la Administración Central.	26	19	17	21	56	19	3.15	1
		18.71%	13.67%	12.23%	15.11%	40.29%			
4	Asume responsabilidad de sus decisiones	40	21	21	26	30	20	3.11	5
		28.99%	15.22%	15.22%	18.84%	21.74%			
<b>Liderazgo y Comunicación:</b>		<b>116</b>	<b>89</b>	<b>72</b>	<b>107</b>	<b>179</b>		<b>2.74</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>20.60%</b>	<b>15.81%</b>	<b>12.79%</b>	<b>19.01%</b>	<b>31.79%</b>			
TOMA DE DECISIONES									
	Preguntas	5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
621	Promueve la participación del personal docente en la toma de decisiones.	18	22	25	25	52	16	2.5	1
		12.68%	15.49%	17.61%	17.61%	36.62%			
2	Provee soluciones flexibles a los problemas que afectan al personal docente.	22	17	27	34	47	11	2.54	1
		14.97%	11.56%	18.37%	23.13%	31.97%			
3	Respeto las decisiones del Senado Académico Facultades y Departamentos.	34	21	26	23	29	25	3.06	5
		25.56%	15.79%	19.54%	17.29%	21.80%			
<b>Toma de Decisiones: Subtotal</b>		<b>74</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>128</b>		<b>2.68</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>17.54%</b>	<b>14.21%</b>	<b>18.50%</b>	<b>19.43%</b>	<b>30.33%</b>			

**Tabla 5. Respuestas de los docentes para cada criterio, promedio ponderado y moda**

Leyenda:									
5-Muy bueno 4-Bueno 3-Regular 2-Mejorable 1-Insuficiente									
N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco									
RELACIONES EXTERNAS									
	Preguntas	5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
1	Mantiene comunicación abierta con exalumnos y amigos de la Universidad.	33 33.67%	25 25.51%	19 19.39%	11 11.22%	10 10.20%	60	3.61	5
2	Reconoce la responsabilidad de servicio con las comunidades circundantes.	31 27.43%	20 17.70%	24 21.24%	20 17.70%	18 15.93%	45	3.23	5
3	Representa dignamente al Recinto en otros foros.	44 31.88%	27 19.57%	22 15.94%	25 18.12%	20 14.49%	20	3.36	5
<b>Relaciones externas: Subtotal</b>		<b>108</b>	<b>72</b>	<b>65</b>	<b>56</b>	<b>48</b>		<b>3.39</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>30.95%</b>	<b>20.63%</b>	<b>18.62%</b>	<b>16.05%</b>	<b>13.75%</b>			
FONDOS									
	Preguntas	5	4	3	2	1	N/A	Promedio ponderado	Moda
1	Procura y agiliza el cobro de deudas y reembolsos (facturas, cobros de proyectos y otros servicios).	12 13.04%	16 17.39%	23 25.00%	19 20.65%	22 23.91%	66	2.75	3
2	Fomenta contratos de servicios con el gobierno y otras agencias privadas.	20 21.51%	17 18.28%	20 21.51%	17 18.28%	19 20.43%	65	3.02	5,3
3	Aumenta la recaudación de fondos filantrópicos	14 14.43%	16 16.49%	23 23.71%	26 26.80%	18 18.56%	61	2.81	2
4	Aumenta los fondos de investigación y labor creativa.	16 13.22%	17 14.05%	18 14.88%	31 25.62%	39 32.23%	37	2.5	1
<b>Fondos: Subtotal</b>		<b>62</b>	<b>66</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>98</b>		<b>2.75</b>	
<b>Porcentaje</b>		<b>15.38%</b>	<b>16.38%</b>	<b>20.84%</b>	<b>23.08%</b>	<b>24.32%</b>			

### Presentación de los resultados por criterio

A continuación, se presentará un desglose de los resultados para cada criterio encuestado. Para cada criterio se presenta una gráfica con el total de respuestas en cada valor en la escala Likert y una línea horizontal que representa el promedio ponderado.

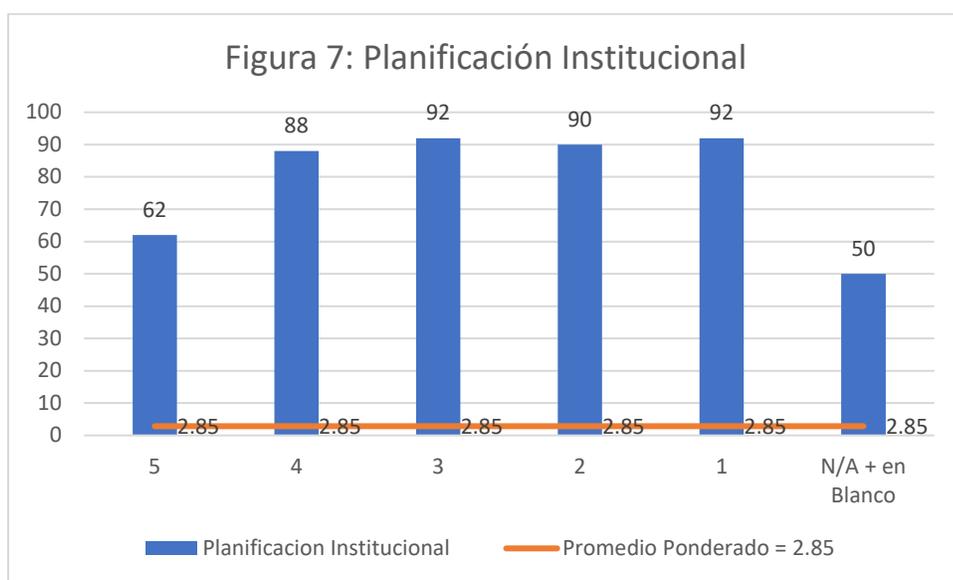
La escala Likert establecida fue:

**5 -Muy bueno    4 -Bueno    3 -Regular    2 -Mejorable    1 -Insuficiente**  
**N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco**

**Planificación Institucional** – Este criterio consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Su Plan de Trabajo Anual responde a las necesidades del personal docente.
2. Establece y ajusta las prioridades tomando en cuenta las recomendaciones del personal docente.
3. Cumple con el plan estratégico del Recinto y hace ajustes pertinentes cuando es necesario.

Tal como se puede apreciar en la Figura 7 el promedio ponderado para este criterio fue de 2.85 de un total de 5 en la escala Likert.



Al analizar por porcentos los resultados para el criterio de Planificación Institucional (Tabla 6), se observa que el 14.62% (62) de los docentes evaluó el desempeño del Rector como Muy Bueno y el 20.75% (88) lo evaluó como Bueno (5 y 4 en la escala Likert respectivamente). No obstante, más del 20% (92) lo evaluó como regular (3 en la escala Likert). También se observa que el 21.23% (90) y el 21.70% (92) evaluaron al Rector como Mejorable e Insuficiente (2 y 1 en la escala Likert respectivamente). El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las dejadas en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 10.54% de todas las contestaciones posibles.

Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
14.62%	20.75%	21.70%	21.23%	21.70%

En la pregunta abierta “¿Cuáles considera son las debilidades o desaciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM? El análisis de contenido relacionado con el criterio de Planificación Institucional arroja que la *Falta de un Plan de Trabajo* fue mencionado en segunda posición en orden de frecuencia (21). Particularmente los docentes indican que el Rector:

*“No presenta a la comunidad universitaria planes claros, no provee transparencia en las decisiones que toma y no escucha a los profesores”; “Al día de hoy no ha comunicado un plan de reapertura del RUM. “No ha logrado vacunar a los docentes del RUM; mientras q los rectores de otras unidades de la UPR si lo han hecho”; “Pobre comunicación, falta de un plan y una visión de cómo elevarnos en las áreas medulares de esta institución”; “El manejo de la pandemia ha dejado que desear. ¡Mientras en otros Recintos se ha hecho las gestiones para vacunar sus empleados, en Mayagüez se han sentado a esperar! ¡No sabemos de ningún plan para el regreso presencial!”*

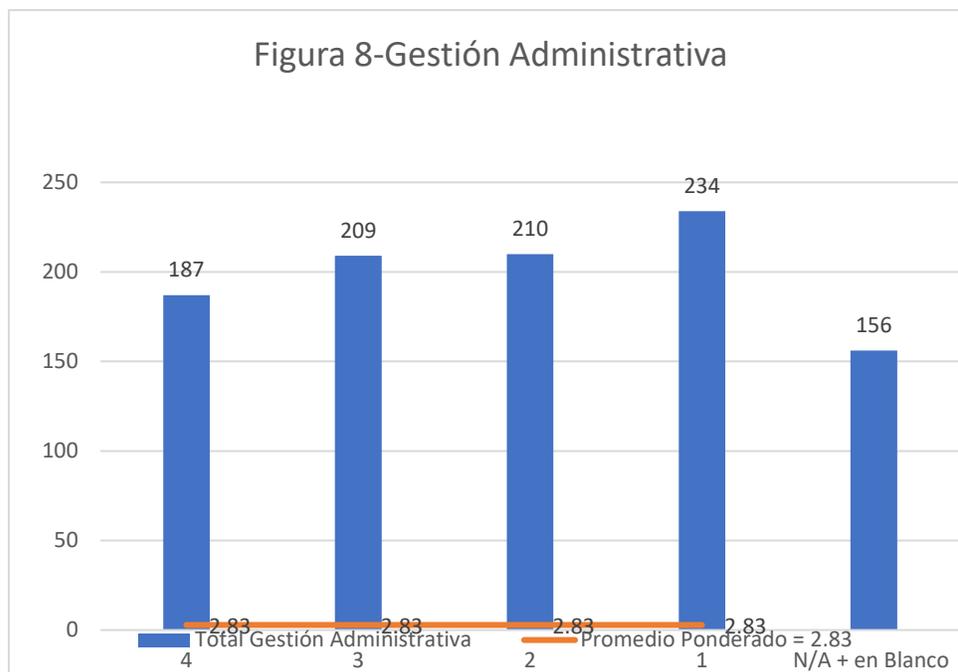
Estos comentarios pudieran explicar en parte porque alrededor de un poco más de un tercio (35%) de los docentes que contestaron el cuestionario, evaluaron al rector entre Muy Bueno y Bueno al compararlo con alrededor de un 43% que lo evaluó como Mejorable e Insuficiente.

Hay que resaltar que, de los siete comentarios expresados arriba, cinco se relacionan con la Pandemia. Esto se puede interpretar que los docentes perciben que el Rector no ha comunicado de manera efectiva los temas relacionados a la Pandemia y la incertidumbre asociada a la falta de planes concretos. De los cinco comentarios relacionados con la Pandemia, tres corresponden a la falta de un plan para regreso presencial y dos se relacionan a la falta de un plan de vacunación para los docentes. Al momento de la redacción de este informe, el RUM está llevando a cabo un plan de vacunación. Se sabe que los planes de vacunación requieren de una logística en la que intervienen varios componentes. Por ejemplo, se debe obtener permiso del Departamento de Salud y se debe coordinar la entrega de vacunas por la Guardia Nacional de Puerto Rico. Es probable que al momento de los docentes contestar el cuestionario a nivel del RUM ya había un Plan de vacunación que se estaba coordinando por lo que se puede concluir que este plan no se comunicó efectivamente. De la misma manera, los docentes expresan la falta de un plan para el regreso al RUM de manera presencial. Es de conocimiento general que el regreso presencial depende de factores que no están en control del RUM (tasa de positividad, orden ejecutiva, casos positivos en el Recinto, etc.) Se puede concluir que no se ha sido efectivo y ni consistente comunicándose con los docentes.

**Planificación Institucional** – Este criterio consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Atiende las necesidades del personal docente al administrar el presupuesto del Recinto de forma prudente.
2. Agiliza los procesos administrativos importantes para el personal docente.
3. Vela por mejorar las condiciones de trabajo del personal docente.
4. Respeta el principio de mérito en los procesos de reclutamiento.
5. Tiene éxito en la recaudación de fondos externos
6. Fomenta el mantenimiento y estética de las instalaciones del Recinto.
7. Provee la tecnología, los espacios y el equipo que requiere la capacidad tecnológica más avanzada para la enseñanza, investigación y labor creativa.
8. Provee recursos suficientes para el mejoramiento profesional del personal docente.

La Figura 8 presenta un resumen de las respuestas de los docentes para las ocho aseveraciones. Se puede apreciar en ella que el promedio ponderado para este criterio fue de 2.83 de un total de 5 en la escala Likert.



Al analizar por porcentos los resultados para el criterio de Gestión Administrativa (Tabla 7), se observa que el 16.86% (187) de los docentes evaluó el desempeño del Rector como Muy Bueno y el 18.85% (209) lo evaluó como Bueno (5 y 4 en la escala Likert respectivamente). No obstante, el 18.94% (210) lo evaluó como regular (3 en la escala Likert). También se observa que el 21.10% (234) y 24.26% (269) evaluaron al Rector como Mejorable e Insuficiente (2 y 1) en la escala Likert respectivamente. El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las dejadas en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 12.26% de todas las contestaciones posibles.

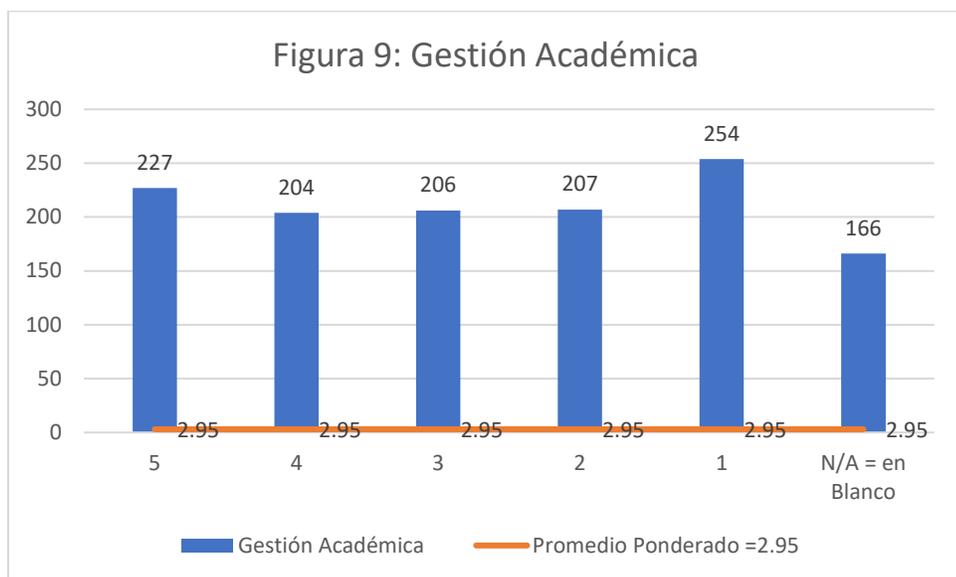
Tabla 7 Gestión Administrativa: Cantidad de respuestas expresada en porcentos para cada valor en la escala				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
16.86%	18.85%	18.94%	21.10%	24.26%

El análisis de contenido de las preguntas abiertas relacionadas con este criterio arroja que los docentes mencionaron como una debilidad que el Rector es *Desconsiderado con el personal docente*. Dentro de las debilidades, ésta obtuvo la frecuencia más alta con un total de 27. Otra debilidad mencionada lo fue la *Mala Comunicación con los Docentes*. En términos de frecuencia este ocupó el cuarto lugar (frecuencia 16). Estas debilidades pudieran explicar por qué *Insuficiente* obtuvo el porcentaje más alto de respuestas.

**Gestión Académica-** Este criterio consistió en las siguientes aseveraciones:

El criterio de Gestión Académica consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Estimula y apoya la calidad y la excelencia en los procesos de enseñanza, la investigación, y la labor creativa y erudita de la facultad.
2. Responde equitativamente a las iniciativas (artísticas, sociales y de investigación) del personal docente de las diferentes facultades.
3. Toma decisiones académicas fundamentadas en datos institucionales.
4. Facilita la innovación o revisión curricular.
5. Vela porque se respete la libertad de cátedra y los derechos de los docentes.
6. Fomenta las iniciativas interdisciplinarias.
7. Muestra liderazgo en promover los procesos de avalúo académico y de las acreditaciones.
8. Apoya la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional (sabáticas, conferencias, simposios u otros foros profesionales).



La Figura 9 presenta un resumen de las contestaciones del personal docente para las ocho preguntas que componen el criterio de Gestión Académica. Tal como se presenta en la Tabla 8 el 20.67% (227) de los docentes evaluó el desempeño del Rector como Muy Bueno y 18.58% (204) lo evaluó como Bueno (5 y 4 en la escala Likert respectivamente). No obstante, 18.76% (206) lo evaluó como regular (3 en la escala Likert). 18.85% (207) y 23.13% (254) evaluaron al Rector como Mejorable e Insuficiente (2 y 1 en la escala Likert respectivamente). El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las que dejaron en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 13.13% de todas las contestaciones posibles.

El análisis de contenido de las preguntas abiertas relacionadas con este criterio, revelan que *la desconsideración con el personal docente* fue mencionada como la primera debilidad y la segunda sugerencia informada por el personal docente que contestaron las preguntas abiertas en este estudio. Particularmente los docentes indican que el Rector:

*“Tiene poco conocimiento de la investigación como eje central del proceso educativo”, “No conocer el funcionamiento de algunas de las facultades”, “Considera que la única facultad*

*que existe en el RUM es ingeniería”, “No escucha a los docentes. Impone reglas sin consultar con los docentes ni medir su efecto sobre la comunidad universitaria”. “Que escuche y pida opinión a los departamentos y docentes que son los que tienen necesidades para poder brindar un servicio de excelencia”.*

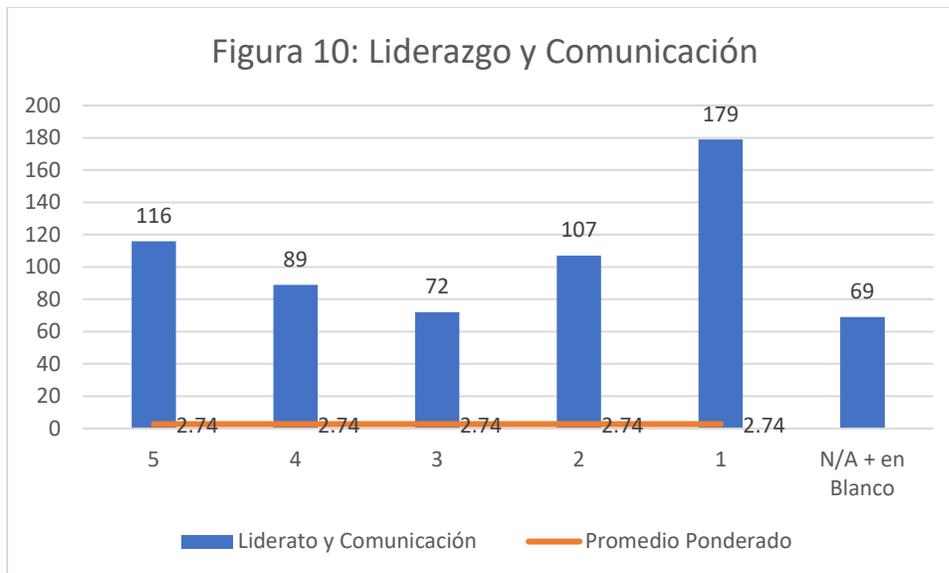
Estos comentarios pudieran explicar en parte porque alrededor de 39% de los docentes que contestaron el cuestionario, evaluaron al Rector entre Muy Bueno y Bueno al compararlo con alrededor de un 42% que lo evaluó como Mejorable e Insuficiente.

<b>Tabla 8: Gestión Académica: Cantidad de contestaciones para cada valor en la escala expresada en porcentos</b>				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
20.67%	18.58%	18.76%	18.85%	23.13%

**Liderazgo y Comunicación-** Este criterio consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Mantiene comunicación efectiva con el personal docente y mantiene una política de puertas abiertas.
2. Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del personal docente.
3. Defiende la autonomía universitaria, así como la del Recinto frente a la Administración Central.
4. Asume responsabilidad de sus decisiones

La Figura 10 presenta un resumen de las respuestas del personal docente para las preguntas que componen este criterio. Tal como se puede apreciar en ella el promedio ponderado para este criterio fue de 2.74 de un total de 5 en la escala Likert.



Al analizar por porcentos los resultados para el criterio de Liderazgo y Comunicación (Tabla 9) el resultado arroja, que un 20.60% (116) evaluaron al Rector en el área de Liderazgo y Comunicación como Muy Bueno y el 15.81% (89) lo evaluó como Bueno (5 y 4) en la escala Likert respectivamente. No obstante, el 12.79% (72) lo evaluó como regular (3 en la escala Likert). El 19.01% (107) y el 31.79% (179) evaluaron al Rector como Mejorable e Insuficiente (2 y 1) en la escala Likert respectivamente.

Cantidad de respuestas para cada valor en la escala expresada en porcentos

Tabla 9- Liderazgo y Comunicación: Cantidad de contestaciones para cada valor en la escala expresada en porcentos				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
20.60%	15.81%	12.79%	19.01%	31.79%

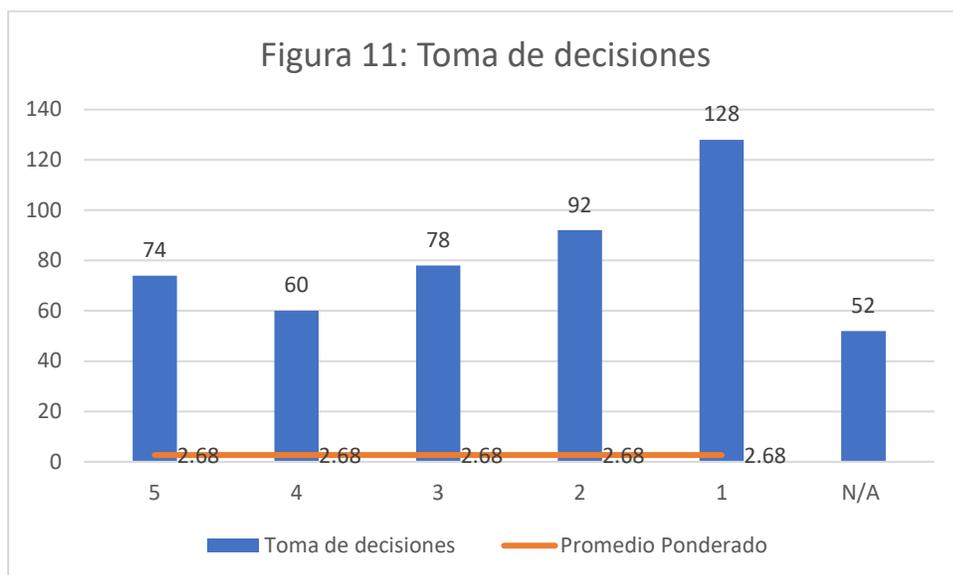
Al comparar los porcentos obtenidos con los demás criterios evaluados, se encontró que el criterio de Liderazgo y Comunicación obtuvo los porcentos más altos en la escala de insuficiente y Mejorable (50.8%).

El análisis de contenido de las preguntas abiertas relacionadas con este criterio arroja un dato interesante. Aunque los docentes reconocen la capacidad del Rector para mantener Buena *comunicación con el estudiantado* destacándolo como su mejor atributo (primer lugar en frecuencia), los docentes no identifican al Rector con la cualidad de Comunicación y Liderazgo para con el personal Docente. Entre los comentarios destacan: “Desconocer atributos de comunicación en el Rector”. “No es líder”, y “Sin comentarios, entre otros”. “El uso de los canales no oficiales para comunicar directrices e información no es acertado y es poco académico manifestaron los docentes”.

**Toma de decisiones** - El criterio de Toma de Decisiones consistió en las siguientes premisas:

1. Promueve la participación del personal docente en la toma de decisiones
2. Provee soluciones flexibles a los problemas que afectan al personal docente
3. Respeta las decisiones del Senado Académico, Facultades y Departamentos

La Figura 11 presenta un resumen de las respuestas del personal docente al Criterio de Toma de Decisiones.



El análisis porcentual (Tabla 10) indica que el 17.50% (74) evaluó al Rector como Muy Bueno y 14.20% (60) como Bueno (5 y 4) en la escala Likert respectivamente. No obstante, el 18.50% (78) lo evaluó como Regular (3 en la escala Likert). El 19.40% (82) y el 30.30% (128) evaluaron al Rector como Mejorable e Insuficiente (2 y 1) en la escala Likert respectivamente. El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las que dejaron en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 10.97% del todas las contestaciones posibles.

Tabla 10 -Toma de Decisiones: Cantidad de respuestas para cada valor en la escala expresada en porcentos				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
17.50%	14.20%	18.50%	19.40%	30.30%

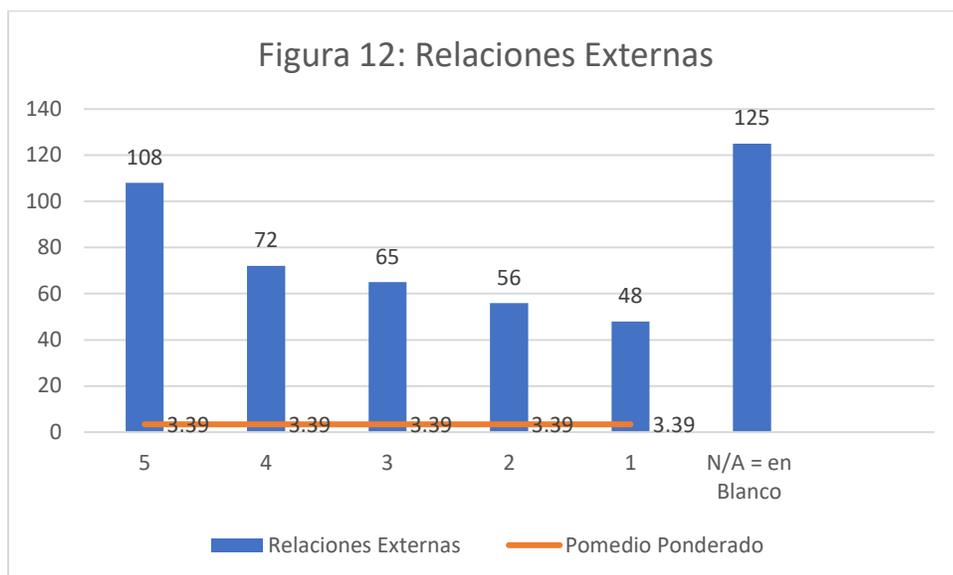
Al comparar los porcentos obtenidos con los demás criterios evaluados se encontró que el criterio Toma de Decisiones fue el segundo criterio, después del de Liderazgo, con los porcentos menos favorecidos de la encuesta. El de 49.7% de las respuestas se encuentran entre la escala de Mejorable e Insuficiente.

El análisis de Contenido de las preguntas abiertas relacionadas a la Toma de decisiones revela insatisfacción dentro del personal docente. Algunas citas son: “Impone sus reglas sin Consultar con los docentes”. “El Rector ha demostrado una falta de respeto hacia el profesorado porque no toma en cuenta a los docentes a la hora de tomar decisiones.”

**Relaciones Externas** -El criterio de Relaciones Externas consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Mantiene comunicación abierta con exalumnos y amigos de la Universidad.
2. Reconoce la responsabilidad de servicio con las comunidades circundantes.
3. Representa dignamente al Recinto en otros foros.

La Figura 12 presenta un resumen de las contestaciones del personal docente para las preguntas que componen el criterio sobre Relaciones Externas.



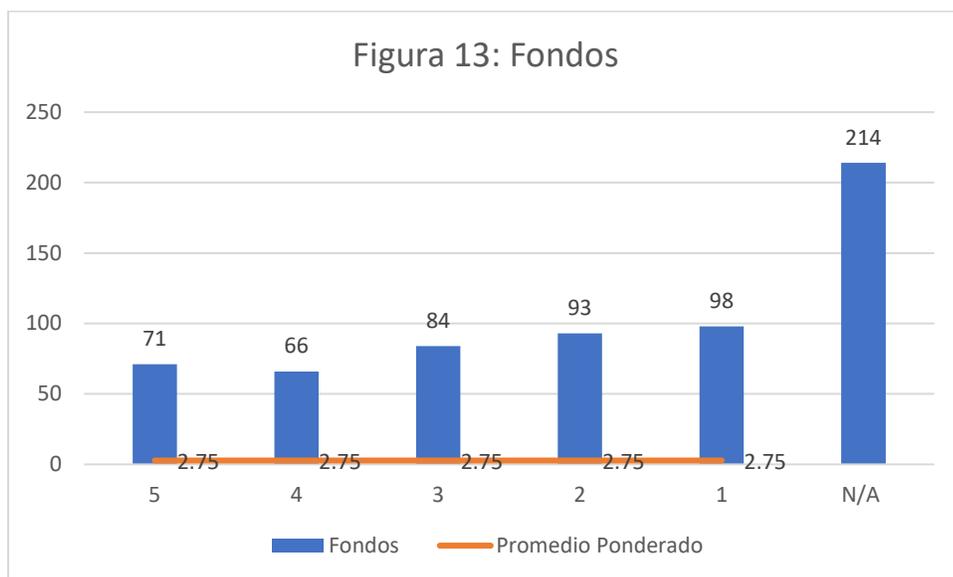
El personal docente evaluó el desempeño del Sr. Rector en el criterio de Relaciones Externas como Muy Bueno 30.95% (108); Bueno 20.63% (72); Regular 18.62% (65) y resultando en Mejorable con 16.05 (56) e Insuficiente 13.75% (48). La contestación con más alto porcentaje lo obtuvo el “Muy Bueno” con 30.95% de los encuestados que consideran que el Sr. Rector mantienen excelentes Relaciones Externas fuera del recinto (véase la Tabla 11). Así como las contestaciones de Muy Bueno y Bueno más altas entre todos los otros criterios totalizando un 51.58%. El promedio ponderado del criterio de Relaciones Externas es de 3.39% siendo el más alto de todos los otros criterios del cuestionario del personal docente. El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las que dejaron en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 26.37% de todas las contestaciones posibles.

Tabla 11 -Relaciones Externas: Cantidad de respuestas para cada valor en la escala expresada en porcentos				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
30.95%	20.63%	18.62%	16.05%	13.75%

En la primera pregunta abierta “¿Cuáles considera son las principales fortalezas o aciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM?”, el Sr. Rector obtuvo dentro del análisis de frecuencia la mayor consideración en Buena Comunicación (37), este es un elemento que pudiera beneficiar las relaciones Externas para maximizar la proyección del recinto y la obtención de fondos y situar al recinto en el lugar que merece.

**Fondos** - El criterio de Fondos consistió en las siguientes aseveraciones:

1. Procura y agiliza el cobro de deudas y reembolsos (facturas, cobros de proyectos y otros servicios).
2. Fomenta contratos de servicios con el gobierno y otras agencias privadas.
3. Aumenta la recaudación de fondos filantrópicos.
4. Aumenta los fondos de investigación y labor creativa.



La Figura 13 presenta un resumen de las contestaciones del personal docente para las preguntas que componen el criterio sobre Fondos.

Tal como se observa en la Tabla 12 el personal docente evaluó el desempeño del Sr. Rector en el criterio de Fondos como Muy Buenos 15.38% (62); Bueno 16.38% (66); Regular 20.84% (84) y resultando Mejorable con 23.08% (93) e Insuficiente 24.32% (98).

Las contestaciones con más altos porcentajes son “Mejorable” e “Insuficiente” totalizando un 47.40% de los encuestados, en este criterio de Fondos se refleja una insatisfacción entre los miembros del personal docente. El promedio ponderado se calculó sin incluir las respuestas en la que los encuestados escribieron N/A o las que dejaron en blanco. El N/A o dejado en blanco representa un 36.08% de todas las contestaciones posibles.

<b>Tabla 12 -Fondos- Cantidad de respuestas para cada valor en la escala expresada en porcentos</b>				
Muy Bueno	Bueno	Regular	Mejorable	Insuficiente
15.38%	16.38%	20.84%	23.08%	24.32%

En la tercera pregunta abierta “Sugerencias para que el Señor Rector pueda ser más eficaz en su gestión de administrar el RUM.”, los encuestados mencionan en 15 ocasiones sugerencias al Sr. Rector sobre el presupuesto quedando este asunto en el quinto lugar del análisis de frecuencia.

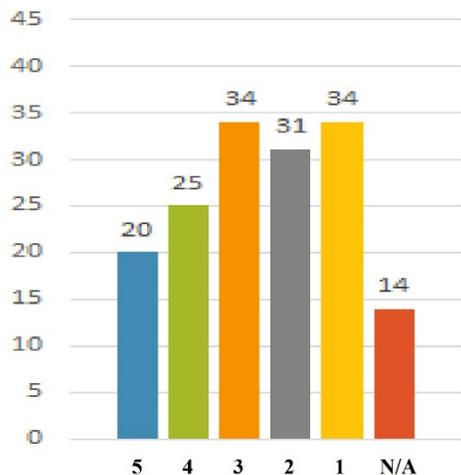
**Recomendaciones de los docentes:**

1. El Rector debe comunicar con más frecuencia el estatus de los temas relacionados con la Pandemia y los posibles planes de acción. De ser situaciones que no se controlan a nivel del RUM, explicarlo y justificarlo claramente.
2. Comunicar de manera periódica a través de un canal oficial el cual los docentes puedan informarse acerca de los temas de la Pandemia.
3. Los comentarios y las respuestas de las aseveraciones sugieren que el Rector no respalda al personal docente. Se recomienda que en el momento de tomar decisiones considere no sólo las opiniones de los estudiantes, sino también atender las necesidades y preocupaciones de los profesores.
4. Hay un gran resentimiento por parte del personal docente de que el Rector favorece a la Facultad de Ingeniería sobre las otras tres facultades. El comentario: "Parece que él representa solamente a la Facultad de Ingeniería y no considera que los estudiantes necesiten estar expuestos a ideas diferentes o contrarias a las de ingeniería" resume este sentimiento. En base a esto, se recomienda que el Rector:
  - a) regularmente hable con todas las facultades (en reuniones de facultad no en una reunión de claustro).
  - b) demuestre respeto no solamente a la Facultad de Ingeniería sino a todas las Facultades.
5. Que apoye todas las investigaciones y labores creativas.
6. Se recomienda que apoye a la autonomía del RUM.

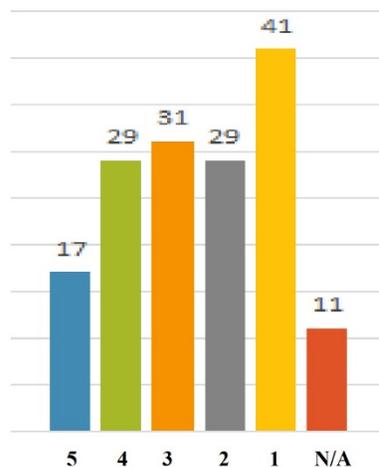
Gráficas para cada una de las preguntas cerradas de los docentes:

## PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

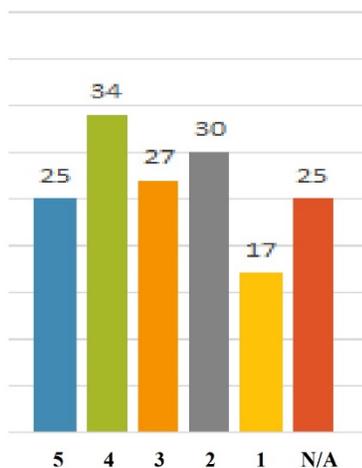
■ 5-Muy bueno ■ 4-Bueno ■ 3-Regular ■ 2-Mejorable ■ 1-Insuficiente  
 ■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



P1: Su Plan de Trabajo Anual responde a las necesidades del personal docente.



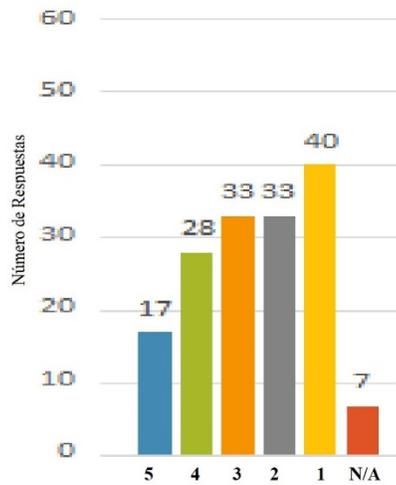
P2: Establece y ajusta las prioridades tomando en cuenta las recomendaciones del personal docente.



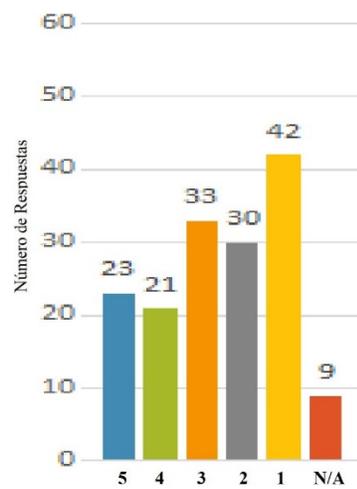
P3: Cumple con el plan estratégico del Recinto y hace ajustes pertinentes cuando

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

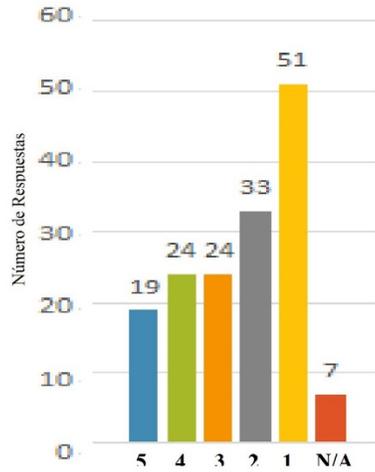
■ 5-Muy bueno   
 ■ 4-Bueno   
 ■ 3-Regular   
 ■ 2-Mejorable   
 ■ 1-Insuficiente  
■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



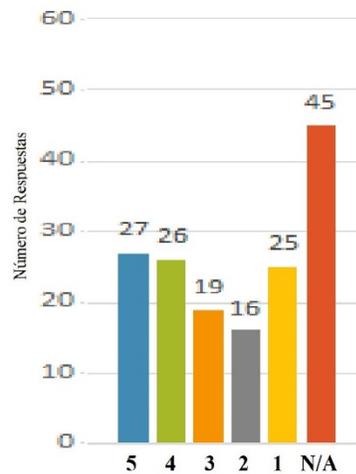
P1: Atiende las necesidades del personal docente al administrar el presupuesto del Recinto de forma prudente. Atiende las necesidades del personal docente al administrar el presupuesto del Recinto de forma prudente.



P2: Agiliza los procesos administrativos importantes para el personal docente.



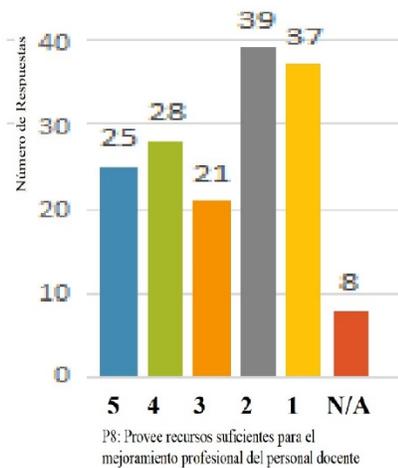
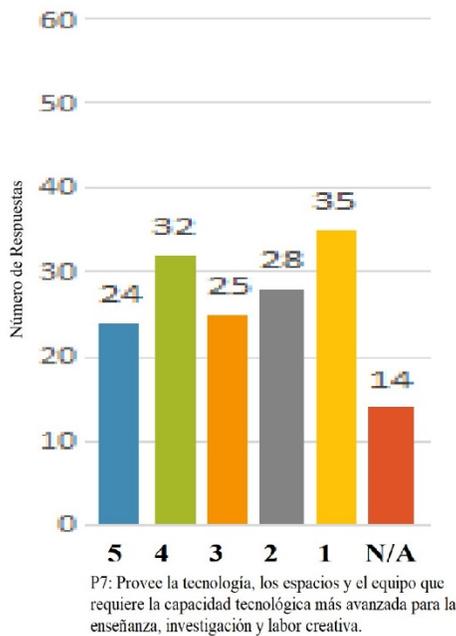
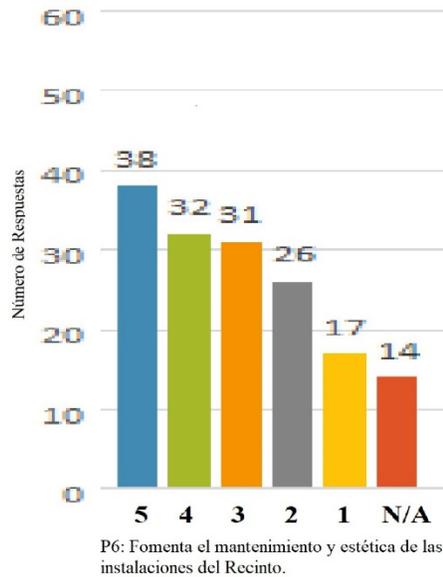
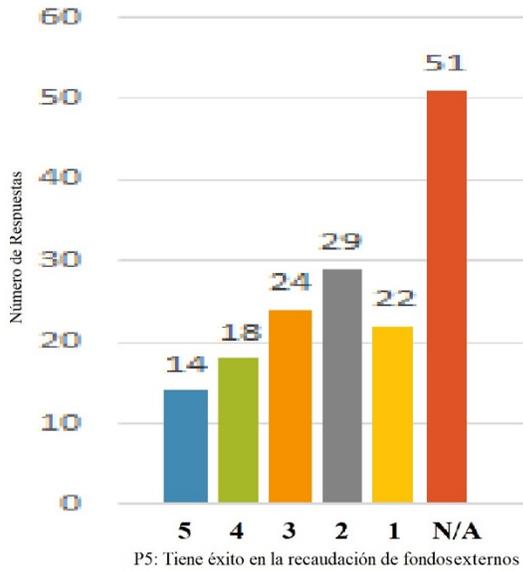
P3: Vela por mejorar las condiciones de trabajo del personal docente.



P4: Respeto el principio de mérito en los procesos de reclutamiento.

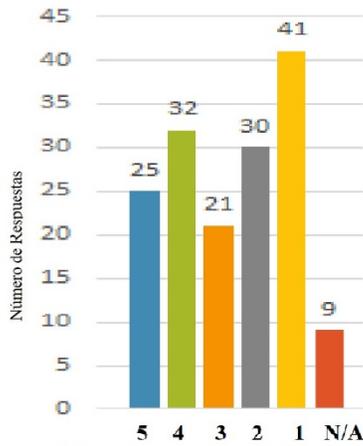
## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

■ 5-Muy bueno   
 ■ 4-Buena   
 ■ 3-Regular   
 ■ 2-Mejorable   
 ■ 1-Insuficiente  
■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco

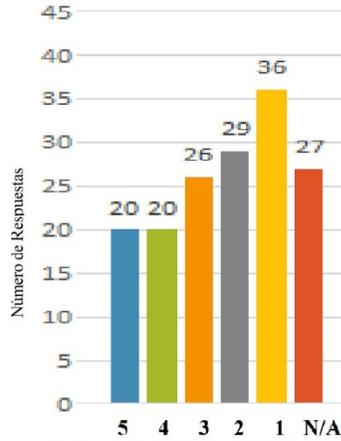


# GESTIÓN ACADÉMICA

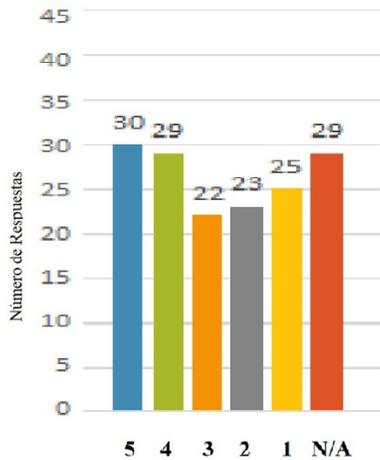
■ 5-Muy bueno ■ 4-Bueno ■ 3-Regular ■ 2-Mejorable ■ 1-Insuficiente  
 ■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



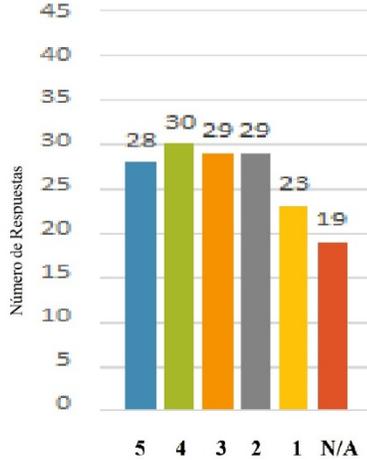
P1: Estimula y apoya la calidad y la excelencia en los procesos de enseñanza, la investigación, y la labor creativa y erudita de la facultad.



P2: Responde equitativamente a las iniciativas (artísticas, sociales y de investigación) del personal docente de las diferentes facultades.



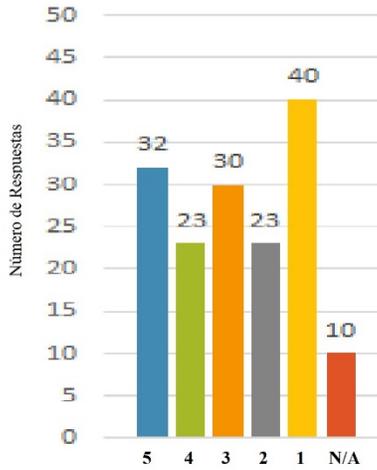
P3: Toma decisiones académicas fundamentadas en datos institucionales.



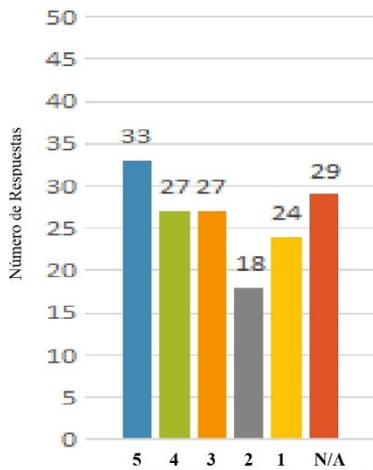
P4: Facilita la innovación o revisión curricular

# GESTIÓN ACADÉMICA

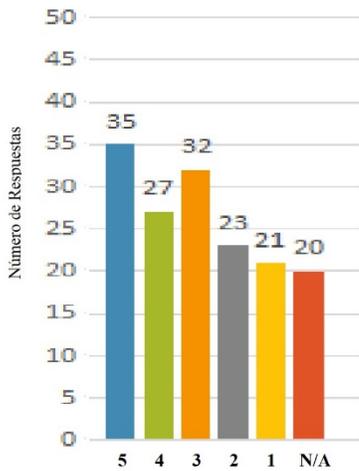
■ 5-Muy bueno ■ 4-Bueno ■ 3-Regular ■ 2-Mejorable ■ 1-Insuficiente  
 ■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



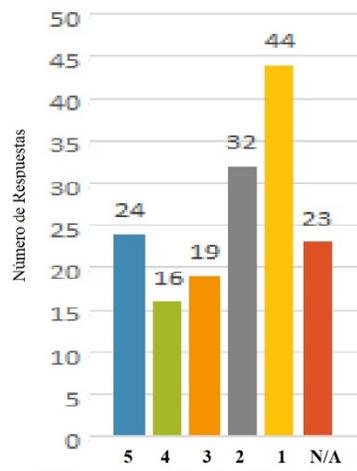
P5: Vela porque se respete la libertad de cátedra y los derechos de los docentes.



P6: Fomenta las iniciativas interdisciplinarias.



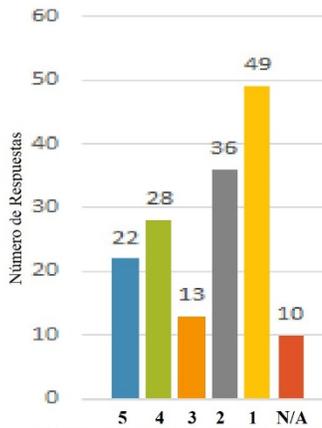
P7: Muestra liderazgo en promover los procesos de avalúo académico y de las acreditaciones



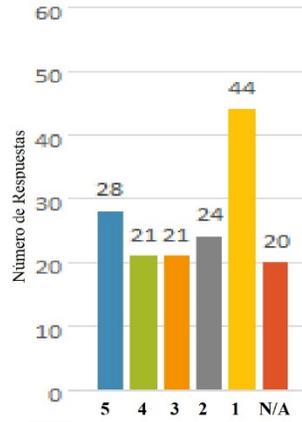
P8: Apoya la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional (sabáticas, conferencias, simposios u otros foros profesionales).

## LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

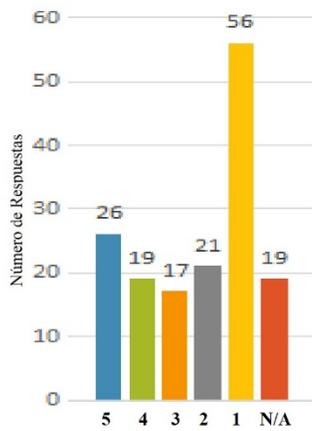
■ 5-Muy bueno ■ 4-Bueno ■ 3-Regular ■ 2-Mejorable ■ 1-Insuficiente  
 ■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



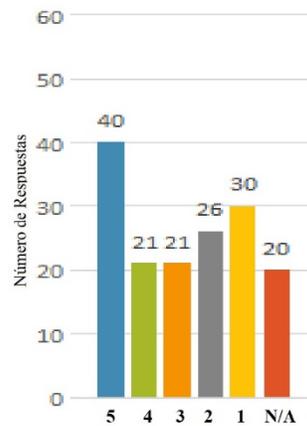
P1: Mantiene comunicación efectiva con el personal docente y mantiene una política de puertas abiertas.



P2: Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del personal docente.



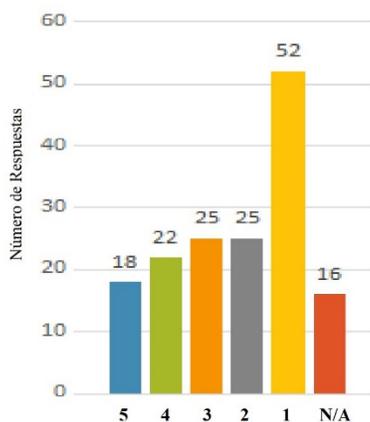
P3: Defiende la autonomía universitaria, así como la del Recinto frente a la Administración Central.



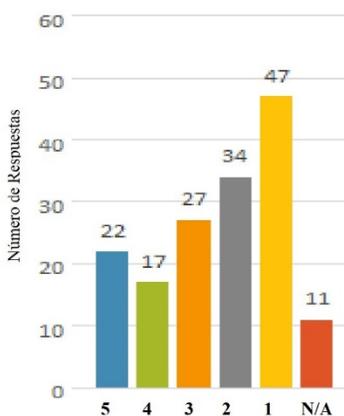
P4: Asume responsabilidad de sus decisiones

## TOMA DE DECISIONES

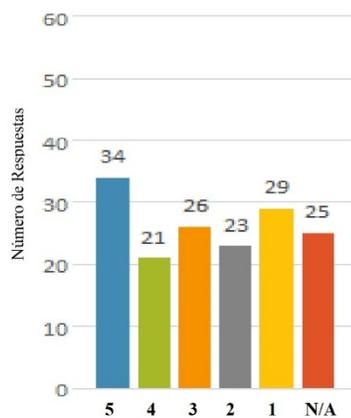
■ 5-Muy bueno   
 ■ 4-Bueno   
 ■ 3-Regular   
 ■ 2-Mejorable   
 ■ 1-Insuficiente  
■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



P1: Promueve la participación del personal docente en la toma de decisiones.



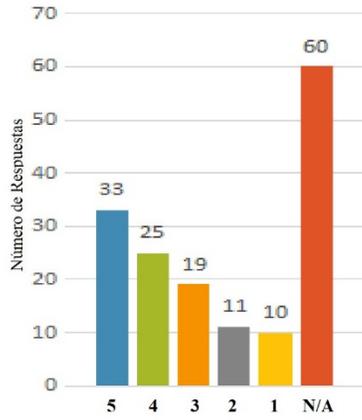
P2: Provee soluciones flexibles a los problemas que afectan al personal docente.



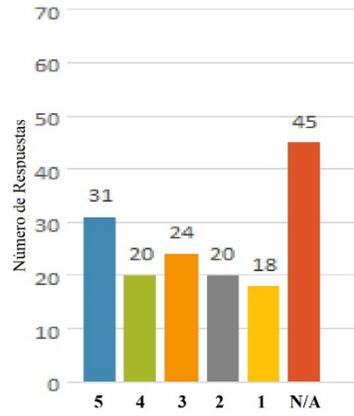
P3: Respeta las decisiones del Senado Académico Facultades y Departamentos.

## RELACIONES EXTERNAS

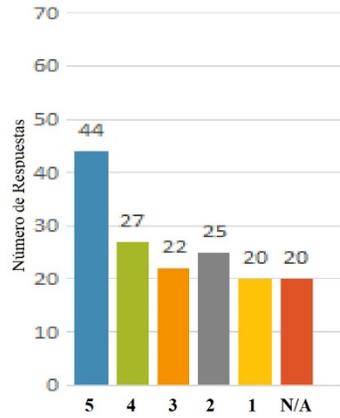
■ 5-Muy bueno   
 ■ 4-Bueno   
 ■ 3-Regular   
 ■ 2-Mejorable   
 ■ 1-Insuficiente  
■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



P1: Mantiene comunicación abierta con exalumnos y amigos de la Universidad.



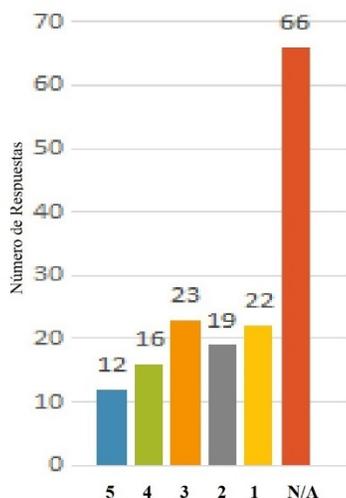
P2: Reconoce la responsabilidad de servicio con las comunidades circundantes.



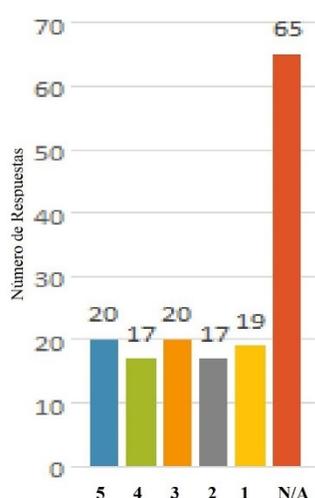
P3: Representa dignamente al Recinto en otros foros.

## FONDOS

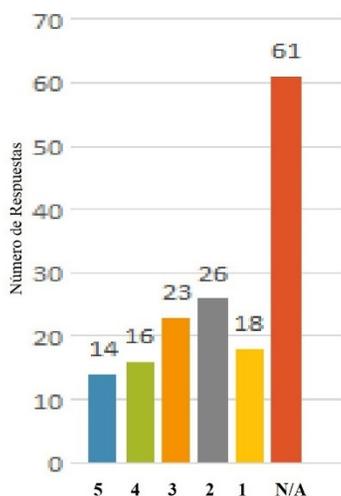
■ 5-Muy bueno   
 ■ 4-Bueno   
 ■ 3-Regular   
 ■ 2-Mejorable   
 ■ 1-Insuficiente  
■ N/A -No tengo base para juzgar o dejado en blanco



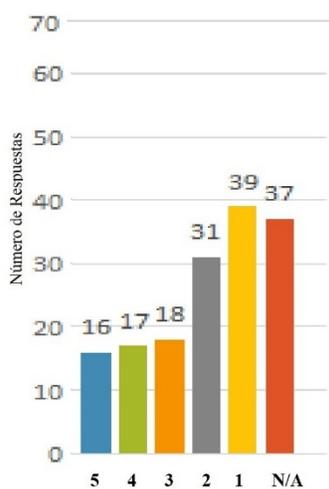
P1: Procura y agiliza el cobro de deudas y reembolsos (facturación, cobros de proyectos y otros servicios)



P2: Fomenta contratos de servicio con el gobierno y otras agencias privadas.



P3: Aumenta la recaudación de fondos filantrópicos.



P4: Aumenta los fondos de investigación y labor creativa.

## Análisis de Contenido de las Preguntas Abiertas del Cuestionario de Evaluación al Desempeño del Rector

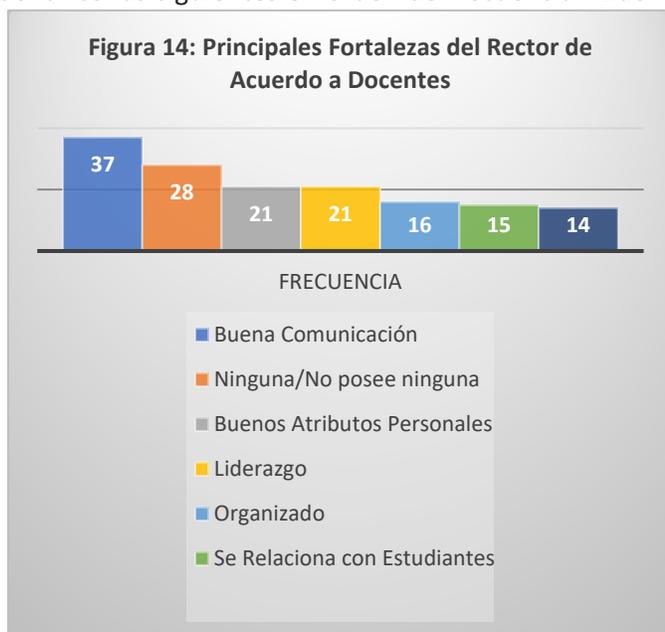
Robinson Rodríguez Pérez, Ph.D.; Neishaly Serrano Cortés, Estudiante Asistente de Investigación

El siguiente estudio es el análisis cualitativo de contenido de las respuestas a las preguntas abiertas en el Cuestionario de Evaluación administrado al Personal Docente del RUM por el Comité Ad Hoc del Senado Académico del RUM. Para el mismo se utilizó el programado NVivo-12 Edición en Español, y se realizaron análisis de frecuencia y de intensidad según establecidos por Krueger & Casey (2015).

El personal Docente del RUM emitió las siguientes respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario:

A la pregunta: “¿Cuáles considera son las principales fortalezas o aciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM?”, el personal Docente identificó las siguientes en orden de frecuencia: Buena Comunicación (Responde, Apertura, Escucha), Ninguna/No posee ninguna, Buenos Atributos Personales (Honesto, organizado, buena proyección), Liderazgo (Forjador de ideas, Visión, No obstaculiza), Organizado (Estructurado, buen manejo presupuesto, conoce procesos), Se Relaciona con los Estudiantes (Comprometido, Presencia, Escuchados), y Logros Obtenidos (Acuerdos, Obtención de plazas docentes) (Ver Figura 14).

Al llevar a cabo un análisis de intensidad, es importante observar que para los docentes la capacidad del Rector de mantener “buena comunicación”, especialmente con el estudiantado, es su mayor atributo. Como expresan varios docentes:



“Escucha a los estudiantes y trata de comunicarse con ellos”; “Responde de manera adecuada y rápida las inquietudes de los estudiantes por twitter”; “Una de sus fortalezas es la comunicación directa de las decisiones con la comunidad universitaria a través de medios digitales sociales”; “Comunicación constante a través de las redes sociales.”

Sin embargo, es importante también destacar que en segundo lugar en análisis de frecuencia quedó claro que un número considerable de docentes no identifican ninguna fortaleza o acierto en la gestión del Rector. Sus respuestas fueron las siguientes:

“Ninguna...”; “No lo sé”; “Ninguna”; “Sin Comentarios”; “No se me ocurre ninguno”; “No le conozco ninguna”; “No es líder. ¿Qué se espera de una persona que dice no mete la Mano en el fuego por nadie?”; “No tiene ni los méritos ni la capacidad para ser rector. Nunca debió haber llegado a esa posición.”

En tercer lugar, se puede observar un énfasis en atributos personales del Rector, como lo expresan las siguientes citas:

“Excelente líder y forjador de ideas”; “Buen temple, ecuánime, se proyecta como persona sincera y que escucha atentamente”; “Se preocupa por la infraestructura dentro de lo que los fondos permiten”; “Líder

visible, equilibrado en su toma de decisiones, enfocado en la formalización de procesos”; “El Dr. Rullán tiene el don de la palabra al momento de expresarse. Además, tiene toda la capacidad intelectual y entrenamiento para hacer un trabajo de excelencia”; “Estructurado en su trabajo y es claro en la toma de decisiones, Muy buenos valores es un buen servidor público. No está en revolúes, Nos representa dignamente.”

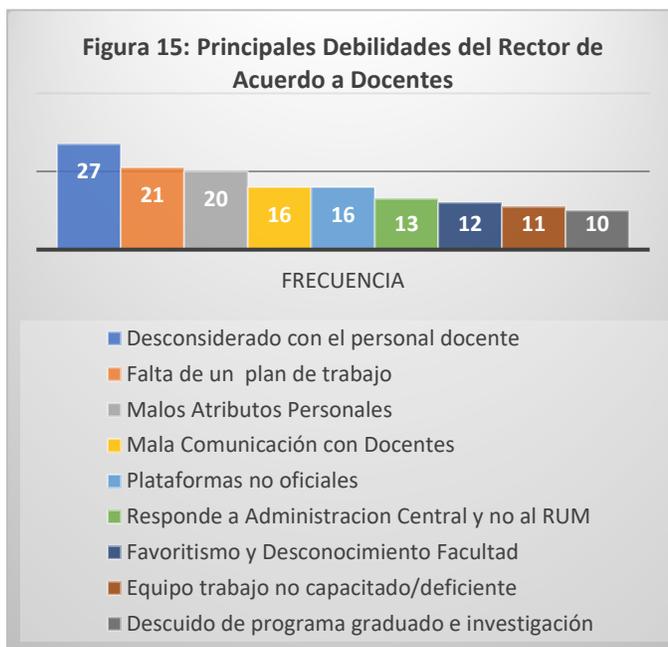
La relación del Rector con el estudiantado es visto por parte del sector Docente como un gran acierto. Su accesibilidad y esfuerzo por llegar a ellos queda plasmado en las siguientes citas:

“Reconoce la importancia de los estudiantes en la institución”; “Escucha a los estudiantes y trata de comunicarse con ellos”; “tiene buen *rapport* con estudiantes”; “Trata de mantener una imagen de comunicación con los estudiantes.”

A la pregunta: “¿Cuáles considera son las debilidades o desaciertos del Dr. Agustín Rullán como Rector y líder de RUM?”, el personal Docente identificó las siguientes áreas en orden de frecuencia:

Desconsiderado con el personal docente, Falta de un plan de trabajo (No Visión, No *Accountability*, No Objetivos), sus Atributos Personales (No responde a la comunidad, Decisiones subjetivas, prepotente), Mala Comunicación con Docentes (No informa, descuido de medios oficiales), uso de Plataformas no oficiales como medio principal (*Twitter, Facebook*), Lealtad a Administración Central y no al RUM (Incondicional del Presidente), Favoritismo y Desconocimiento de Facultad (Ingeniería sobre otras facultades), Equipo trabajo no capacitado/deficiente, Descuido de programa graduado e investigación (Tiene poco conocimiento de la investigación como eje central del proceso educativo) (Ver Figura 15).

El análisis de intensidad deja al relieve la inconformidad de un sector del personal docente que resiente lo que entienden es un trato desconsiderado por parte del Rector:



“Durante la pandemia ha mantenido un ambiente tóxico donde los profesores nos sentimos maltratados por la administración con directrices que van por encima de la libertad de cátedra”; “...demostró que se deja llevar fácilmente por lo que digan los estudiantes, sin considerar y faltando el respeto a los docentes de nuestro recinto”; “No escucha a los docentes. Impone reglas sin consultar con los docentes, ni medir su efecto sobre la comunidad universitaria”; “Se cree dueño de la verdad y lo correcto. No reconoce que pueda estar equivocado y, por consiguiente, ignora y refuta cualquier planteamiento en contra de su opinión. No parece importarle el bienestar, las necesidades, ni la opinión de los docentes”; “El Rector ha demostrado una falta de respeto hacia el profesorado porque no toma en cuenta a los docentes a la hora de tomar decisiones.”

El no poseer un plan claro, o al menos el fallar en comunicarlo efectivamente a la comunidad Universitaria, por parte del Rector es la segunda debilidad informada por el personal docente que participó en este estudio. Particularmente los docentes indican que el Rector:

“No presenta a la comunidad universitaria planes claros, no provee transparencia en las decisiones que toma y no escucha a los profesores”; “Al día de hoy no ha comunicado un plan de reapertura del RUM. No ha logrado vacunar a los docentes del RUM; mientras q los rectores de otras unidades de la UPR si lo han hecho”; “Pobre comunicación, falta de un plan y una visión de cómo elevarnos en las áreas medulares de esta institución”; “El manejo de la pandemia ha dejado que desear. ¡Mientras en otros Recintos se ha hecho las gestiones para vacunar sus empleados, en Mayagüez se han sentado a esperar! ¡No sabemos de ningún plan para el regreso presencial!”

El uso de uso de canales no oficiales para comunicar directrices y otra información al profesorado, así como la sustitución de los canales oficiales por las redes sociales, ha sido visto como un paso desacertado y poco académico. En palabras de los que expresaron esta inconformidad:

“Debería dedicarle menos tiempo a contestar mensajes por las redes sociales y hacerse más disponible y genuinamente atento”; “Dedica más tiempo a las redes sociales y a hablar para las gradas que a comunicar a sus empleados cursos de acción y progresos medulares”; “Pobre comunicación con el profesorado y pobre uso de los canales de comunicación del Recinto. Le ha dado énfasis a comunicar decisiones importantes en las redes sociales del Recinto y no de manera oficial”; “Parece ser que resulta más importante aparentar en las redes sociales que tomar acción sobre situaciones.”

Hay, además, gran resentimiento por lo que se entiende es un favoritismo y sesgo a favor de los intereses y forma de trabajar en la facultad de Ingeniería a expensa de los intereses y preferencias en otras facultades. En palabras de los propios docentes:

“Favorece demasiado a su facultad de ingeniería en términos de nombramientos y oportunidades de investigación y labor creativa”; “Parece que él representa solamente a la Facultad de Ingeniería y no considera que los estudiantes necesiten estar expuestos a ideas diferentes o contrarias a las de ingeniería”; “Falta de interés en sectores ajenos a su disciplina”; “La falta de comunicación con el personal que no pertenece a ingeniería lo convierte en un administrador inaccesible”; “Considera que la única facultad que existe en el RUM es ingeniería.”

La lealtad incondicional del Rector a la Administración Central de la UPR y a su Presidente, ha sido presentada como un punto de gran preocupación por el profesorado que participó en esta evaluación. Aunque es de esperarse que el Rector esté alineado a la política institucional de Administración Central, es de esperarse también que su lealtad principal sea al RUM. Su falta de capacidad de enfrentar directrices erradas y que atentan contra los mejores intereses del RUM por parte de la Administración Central y el Presidente de la UPR, lo hacen ver como una figura débil y sumisa de acuerdo a este grupo de docentes. Veamos las expresiones de los mismos:

“[El Rector] No cuestiona las directrices que vienen de administración central”; “El Dr. Rullán al parecer está más enfocado en mantener una posición administrativa en lugar de verdaderamente atender las necesidades del RUM”; “El Dr. Rullán no nos defiende ante la Administración Central y olvidó cuando estaba abajo como profesor”; “Sus posturas son más fiel al Presidente de UPR que lo nombró que con el Colegio”; “No ha defendido al Recinto contra los atropellos de Administración Central”; “El Rector está

muy pendiente a quedar bien con los de arriba y no defiende a la comunidad universitaria cuando el asunto exige que confronte la administración del Sistema UPR”; “[El Rector] Es una persona muy servil ante sus supervisores. No se atreve a llevar los planteamientos de la comunidad universitaria.”

La tercera y última pregunta abierta en el cuestionario del Desempeño del Rector solicitaba:

“Sugerencias para que el Señor Rector pueda ser más eficaz en su gestión de administrar el RUM.” El personal docente que participó en este estudio ofreció las siguientes sugerencias:

Mejorar la Comunicación Interpersonal, Mejorar Relación con Facultad (Establecer diálogo, respetar libertad de cátedra), Que Defienda la Autonomía del Recinto, Mejorar o Mantener Atributos Personales (Más humildad, Continuar su Buen Desempeño), Presupuesto (Diversificar, que generen más fondos, investigación, ex-alumnos), Que use Plataformas oficiales (No usar o reducir uso plataformas sociales), Reestructurar y Fortalecer Componente Investigación (Reestructurar el CID, Proveer Fondos Adecuados), Accesibilidad a plan de trabajo, Logros, Iniciativas, Contrataciones (Reclutar y Retener, atender asunto de Docentes sin Plaza), Mejorar Personal de Administración (Nombrar basado en experiencia y méritos), Infraestructura Sostenible (Energía Renovable, Cambio Climático, Eficiencia Energética) (Ver Figura 16).

Con relación a mejorar los canales de comunicación los Docentes dijeron:

“[El Rector debe] Abrir más canales de comunicación con su personal docente y modificar sus posturas en base a recomendaciones de personas con mucha más experiencia y conocimiento en los diferentes Decanatos y el funcionamiento diario de las operaciones administrativas del Recinto”; “Dejar las redes sociales a un lado y comunicarse con la comunidad universitaria por los medios de comunicación oficiales”; “Utilizar los medios oficiales establecidos para comunicar directamente al personal docente información y asuntos importantes que afectan sus tareas. No utilizar las redes sociales.”

La necesidad de mejorar la relación con la Facultad fue la segunda sugerencia en frecuencia y entre las sugerencias están:

“Mejorar la disseminación de logros e iniciativas”; “[Que] Se siente a dialogar con todos los sectores universitarios regularmente para que vea las necesidades, pero con la disposición de escuchar y no confrontar”; “Que escuche y pida opinión a los departamentos y docentes que son los que tienen necesidades para poder brindar un servicio de excelencia”; “Escuchar más el sentir de los docentes”; “Que deje a un lado la arrogancia y reconozca que hay sabiduría en la comunidad, incluyendo los docentes, a los que ha echado a un lado”; “Esperamos un líder que nos inspire, nos motive, pero sobre todo que nos hable del plan para el presente y el futuro.”

La necesidad de que el Rector haga valer la autonomía del RUM y que establezca una postura crítica ante posturas y decisiones del Presidente y la Administración Central adversas a los mejores intereses del Recinto es la tercera área sugerida a mejorar. En palabras de los propios docentes:



“[Que] tenga independencia de criterio relacionado a administración central. Sigue lo que le ordenan ciegamente sin cuestionarlo”; Que tome decisiones y no dependa de que su jefe le diga lo que tiene que hacer”; “Respetar a la facultad, apoyar la autónoma del RUM”; “El Rector no deberá ser esta persona que a todo lo que viene de presidencia le dice que sí para lucir bien, ya que parecerá que lo único que le importa es aspirar a ocupar otros puestos de liderazgo a nivel del Sistema de la UPR.”

## **V. Conclusiones y recomendaciones generales**

La principal característica de esta evaluación es su carácter formativo. Entendemos que el rector ha enfrentado unos desafíos más retantes de lo normal debido a la pandemia y la actual crisis fiscal. Como es de esperarse los tres estratos (estudiantes, no docentes y docentes) tiene diferentes perspectivas de la ejecución del rector. Cada perspectiva es muy valiosa y recomendamos al rector que vea con detenimiento las evaluaciones de los tres estratos y desarrolle estrategias específicas para atender las preocupaciones de cada grupo. A continuación, áreas donde entendemos que hay buenas oportunidades para mejorar el desempeño del rector:

1. Aunque se reconoce que ha sido efectivo en la comunicación a través de las redes sociales, debe mantener un balance entre estas y los canales oficiales.
2. Diseñar estrategias para aumentar y diversificar las fuentes de fondos para la operación del recinto y luchar por una distribución más objetiva (uso de métricas apropiadas) del presupuesto para lograr una asignación justa al recinto del presupuesto de la UPR cónsona con las necesidades del RUM.
3. Defender la autonomía del recinto frente a Administración Central y combatir el exceso de centralización.
4. Trabajar con la descongelación de plazas docentes y no docentes para mejorar la oferta académica, y los servicios de apoyo a la docencia y a los estudiantes
5. Conservar la apertura con el estudiantado y la representación estudiantil, y proveer apoyo al momento de atender sus reclamos.
6. Revisar los procesos internos medulares (matrícula, compras, creación de cursos...) para mejorar los servicios a los estudiantes, y permitir un uso más efectivo y eficiente de los recursos.
7. Buscar balance en su gestión administrativa para lograr que todas las facultades y sectores se sientan atendidos para evitar que se vea como el “rector de ingeniería”.
8. Establecer grupos focales donde el rector tenga una comunicación directa para recoger las preocupaciones de los tres sectores (estudiantes, no docentes y docentes).
9. Identificar y proveer los recursos y servicios de apoyo a la docencia para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.