



Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
SENADO ACADEMICO



CERTIFICACIÓN NÚMERO 07-30

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que en reunión ordinaria celebrada el martes, 15 de mayo de 2007, este organismo **APROBÓ EL INFORME DEL COMITÉ AD HOC RELACIONADO CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DR. JORGE IVÁN VÉLEZ AROCHO, RECTOR DEL RECINTO UNIVERSITARIO DE MAYAGÜEZ, DURANTE EL AÑO ACADÉMICO 2005-2006.**

El Informe forma parte de esta 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 veintitrés días del mes de mayo del año dos mil siete, en Mayagüez, Puerto Rico.


Joanne R. Savino
Secretaria





Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
Senado Académico, Junta Administrativa y Claustro



de Historia

Informe sobre la evaluación de desempeño
del Dr. Jorge Iván Vélez Arocho
Rector del Recinto Universitario de Mayagüez
Año Académico 2005-2006

Comité Ad-Hoc del Senado Académico
Recinto Universitario de Mayagüez
28 de febrero y 15 de mayo de 2007

Miembros:

Dr. Andrés Calderón Colón
Ingeniería

Dr. Julio E. Barety Machín
Artes y Ciencias

Sr. Francois Giuliani Castillo
Ciencias Agrícolas

Prof. Edwin Abreu Rodríguez
Ciencias Agrícolas

Dr. Omell Pagán Parés
Ingeniería
Presidente

Antes, ahora y siempre... ¡COLEGIO!

PO Box 9000 Mayagüez, Puerto Rico 00681-9000
Tel. (787)832-4040 exts. 2370, 2374, 2378 ó (787)265-3876 Fax (787)265-5493
Patrono con Igualdad de Oportunidades de Empleo - M/F/V/I

Tabla de contenido

Introducción: Origen, composición, funciones y responsabilidades	3
Procedimiento	3
Resumen del análisis estadístico	5
Fortalezas y áreas de oportunidad	6
Planificación institucional	6
Gestión administrativa	6
Gestión académica	7
Liderazgo	7
Toma de decisiones y solución de problemas	7
Relaciones externas	8
Desarrollo profesional	8
Estudiantado	8
Conclusiones y recomendaciones	10
Recomendaciones generales sobre el proceso	11
Apéndices	12
A. Análisis estadístico y comentarios en los cuestionarios	
Planificación institucional	
Gestión administrativa	
Gestión académica	
Liderazgo	
Toma de decisiones y solución de problemas	
Relaciones externas	
Desarrollo profesional	
Estudiantado	
B. Informe Rectoría 2005-2206	
C. Acta de la reunión extraordinaria del lunes 11 de diciembre del 2006	
D. Presentación al Senado por el Dr. Jorge Iván Vélez Arocho: La Universidad... una forma valiosa de vida	
E. Certificación 50-2004-2005 de la Junta de Síndicos	
F. Certificación 06-37 del Senado Académico del RUM	
G. Reportes de incidentes delictivos en el Recinto en los últimos 5 años	

Introducción

El propósito de este informe es cumplir con la Certificación Número 50 (2004-2005) de la Junta de Síndicos sobre política de evaluación del desempeño del Rector. Como parte de esta certificación se requiere una evaluación anual del Rector para retroalimentación constructiva.

Para cumplir con esta encomienda, el Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez nombró un Comité Ad Hoc para encargarse de la evaluación correspondiente al año académico 2005-2006 mediante la Certificación 06-37. Los miembros electos a este grupo de trabajo fueron los siguientes: Dr. Walter Díaz (Artes y Ciencias), Dr. Andrés Calderón (Ingeniería), Sr. Francois Giuliani (Ciencias Agrícolas-estudiante), Dra. Milagritos González (Artes y Ciencias) y Dr. Omell Pagán (Ingeniería).

El Dr. Walter Díaz renunció al comité el día 1 de febrero de 2007 para aceptar la nominación como director del Departamento de Ciencias Sociales. La Doctora Milagritos González renunció al comité el día 15 de febrero de 2007. Ambos miembros hicieron aportaciones muy valiosas durante su estadía en el Comité. Ambos participaron en la recolección de los datos, pero no en el análisis e interpretación. En reunión extraordinaria del 10 de abril de 2007 el Senado Académico eligió los Senadores Julio E. Barety y Edwin Abreu para llenar las vacantes en el comité.

El comité evaluó el desempeño del Rector para el año académico 2005-2006 y preparó el siguiente informe para someterlo a la consideración del Senado Académico de Recinto Universitario de Mayagüez.

Procedimientos

En reunión del 14 de septiembre del 2006 se constituyó formalmente el Comité y fue seleccionando el Dr. Omell Pagán Parés como presidente. De inmediato se comenzó a elaborar el plan de trabajo y el esquema que se usaría para evaluar al Rector. Se decidió consultar a los tres grupos principales: estudiantes, personal docente y personal no docente. Para consultar la comunidad se usaron los cuestionarios desarrollados por el Comité para el Desarrollo de los Instrumentos de Evaluación del Desempeño del Rector en colaboración con CISA.

Uno de nuestras preocupaciones principales era saber cuanto tiempo teníamos para completar el proceso. Mediante la Certificación Número 50 (2004-2005), la Junta de Síndicos estableció que la fecha para entregar el informe era el 30 de septiembre del 2005 para la evaluación correspondiente al año 2004-2005, y ese informe fue enviado el 17 de octubre del 2005 luego de ser aprobado por el Senado Académico en reunión del 13 de octubre del 2005 (certificación 05-51). Al consultar si había una fecha establecida para el informe del 2005-2006, nadie en Administración Central fue capaz de suministrar una fecha. Por no tener un calendario definido por parte de la

Administración Central, y con el temor de que llegará una solicitud a última hora, se elaboró un plan de muestreo para poder atender la encomienda a la mayor brevedad posible, teniendo como norte terminar en el mes de octubre, que fue la fecha que se entregó el informe el año pasado. Para tomar la muestra del personal no docente se enviaron cuestionarios a todos los empleados de Rectoría (aproximadamente 105). Para la evaluación de los otros dos grupos se escogieron los senadores claustrales electos (32) y los senadores estudiantiles (8). Los 5 miembros del comité no llenaron el cuestionario.

Se le solicitó al Rector un informe de logros para el año 2005-2006. Se decidió que ameritaba una presentación del Rector al Senado para facilitar la evaluación por parte de este organismo. Por esta razón se solicitó una reunión extraordinaria para poder llevar a cabo dicha presentación. Fue muy difícil conseguir una fecha donde tanto el Rector como los Senadores estuvieran disponibles y además, hubiera una sala disponible. Esto nos atrasó el trabajo y no fue hasta finales del semestre (11 de diciembre de 2006) que logramos la reunión solicitada.

Además, el Comité celebró dos vistas privadas (16 y 17 de noviembre de 2006) para pedir el insumo de la comunidad universitaria y se solicitaron preguntas por escrito para hacerle al Rector. Por último, el 29 de enero del 2007 el Comité se reunió con el Rector para presentar las preguntas hechas por la comunidad y aclarar algunas que tenían los miembros del Comité.

Terminado el proceso de recolección de información, se tabularon los resultados de los cuestionarios y se hizo un análisis de afinidad para agrupar los comentarios recibidos según los ocho criterios definidos en la Certificación Número 50 (2004-2005) de la Junta de Síndicos. Finalmente el Comité preparó un resumen estadístico de las evaluaciones, y un resumen de fortalezas y áreas de oportunidad por criterio.

En la reunión extraordinaria del 10 de abril de 2007, donde se presentó el informe, el Senado decidió devolverlo para añadirle una sección final donde se resuma los puntos más sobresalientes de los hallazgos. Para establecer las prioridades en las áreas de oportunidad se hizo una encuesta a los senadores. El Comité escribió la sección de conclusiones y recomendaciones, y sometió el informe para su reconsideración en reunión ordinaria del 15 de mayo 2007.

Resumen del análisis estadístico:

A continuación se presenta un resumen estadístico del análisis de los cuestionarios. Los datos fueron agrupados por criterios y por grupos o estratos (docentes, estudiantes y personal no docente). Para un análisis detallado puede ver el apéndice A.

Criterios	Docentes (n=23/28)		Estudiantes (n=4/7)		No Docentes (n=34/105)	
	Porcentaje en área positiva	Moda	Porcentaje en área positiva	Moda	Porcentaje en área positiva	Moda
Planificación Institucional	82.6	4(42.7%)	50.0	3(50.0%)	18.1	1(51.9%)
Gestión Administrativa	82.9	4(52.8%)	79.2	3(50.0%)	35.8	1(36.6%)
Gestión Académica	89.1	4(65.9%)	93.4	4(83.4%)	No aplica	No aplica
Liderazgo	86.3	4(58.4%)	65.0	3(45.0%)	13.0	1(51.3%)
Toma de decisiones	81.2	3(43.5%)	75.0	4(51.7%)	20.6	1(41.9%)
Relaciones Externas	97.8	4(94.4)	100.0	4(100%)	58.1	4(38.2%)
Desarrollo profesional	91.3	4(69.6)	75.0	3(50.0%)	32.4	1(41.2%)
Estudiantado	No aplica	No aplica	63.6	3(47.7%)	No aplica	No aplica
Promedios	87.3		75.2		29.7	

Leyenda:

4=De acuerdo

2 =Parcialmente en desacuerdo

0= no tengo criterio para evaluar

3=parcialmente de acuerdo

1 =en desacuerdo

Área positiva = 4+3

Del resumen estadístico se pueden llegar a las siguientes conclusiones:

- La evaluación del Rector varía significativamente en los tres estratos (docentes, estudiantes y personal no docente).
- El criterio de relaciones externas fue el que mejor desempeño presentó en los tres grupos.
- El criterio donde tuvo el desempeño más bajo varió según el estrato:
 - Para los docentes el criterio de más bajo desempeño fue el de toma de decisiones, para el personal no docente este fue el segundo más bajo.
 - Para los estudiantes el criterio de más bajo desempeño fue el de planificación institucional, para el personal docente este fue el segundo más bajo.
 - Para el personal no docente el criterio de más bajo desempeño fue el de liderazgo, para los estudiantes este fue el segundo más bajo (si se excluye el criterio de estudiantes que sólo fue evaluado por los estudiantes).

Fortalezas y áreas de oportunidad

Planificación institucional

Fortalezas:

- Se le esta dando seguimiento a la implantación del plan estratégico.
- Los decanos han preparado un plan de trabajo donde establecen sus prioridades por decanato
- Tiene una visión académica bien definida.

Áreas de oportunidad:

- Debe ser más efectivo en la comunicación de su plan de trabajo en especial a los estudiantes y personal no docente.
- El plan estratégico es muy general y abarcador, por lo tanto hace falta establecer prioridades a nivel del Recinto.
- El alineamiento entre el presupuesto y el plan estratégico está incompleto. Dado que el presupuesto es cada vez más limitado, parece imposible o sin sentido tal alineación. Quizás no se han discutido opciones difíciles de adoptar o controversiales pero cuyas variables verdaderamente estén bajo el control del Recinto.

Gestión administrativa

Fortalezas:

- Ha tenido éxito en la adquisición de fondos externos.
- Adquisición de nuevas tecnologías.
- Creación e implantación de un sistema de avalúo administrativo.
- Se han obtenido evaluaciones excelentes por parte de la Oficina del Contralor de Puerto Rico

Áreas de oportunidad:

- Es necesario aumentar la supervisión de los decanos y del personal de confianza.
- Debe dar más prioridad a resolver los problemas de tránsito y estacionamiento.
- Se debe hacer re-ingeniería de algunos procesos administrativos para reducir la burocracia y los tiempos de ciclo.
- Buscar formas para reconocer, recompensar y motivar a los empleados.
- Se debe buscar con mayor asertividad una asignación más justa del presupuesto de la UPR tomando en cuenta las características del Recinto.
- Darle participación a la Junta Administrativa del Recinto en la confección y aprobación del presupuesto.

Gestión académica

Fortalezas:

- Se ha tenido éxito en los procesos de acreditación.
- Se ha implantado un sistema de avalúo y mejoramiento continuo en los procesos académicos.
- Aumento significativo de acuerdos de colaboración con otras instituciones
- Impulso a la creación de nuevos programas subgraduados.
- Fortaleza de los programas graduados y desarrollo de nuevos programas de Doctorado.
- Se está desarrollando un mecanismo para la evaluación de la educación general.

Áreas de oportunidad:

- Se debe defender la autonomía académica del Recinto.
- Defender el Recinto de las arbitrariedades de la Administración Central al implantar ciertas certificaciones como la Número130 (1999-2000).
- Los procesos académicos de creación de nuevos cursos y de revisiones curriculares necesitan acortar sus tiempos de duración.
- Dar más importancia a los programas académicos de artes y humanidades.
- Fomentar el trabajo interdisciplinario para facilitar iniciativas educativas e de investigación.

Liderazgo

Fortalezas:

- Ha traído un clima de paz y diálogo al Recinto.
- Visión académica de avanzada.

Áreas de oportunidad:

- Debe mejorar su comunicación con los estudiantes.
- Debe aumentar su presencia en actividades oficiales dentro del Recinto.
- Estudiar la posibilidad de crear el puesto de vice-rector (“provost”) para facilitar la administración de día a día, la complejidad del Recinto ha crecido drásticamente en las últimas décadas.

Toma de decisiones y solución de problemas

Fortalezas:

- Ha sido cauteloso en la toma de decisiones controversiales.

Áreas de oportunidad:

- Aumentar la participación de todos los grupos de la comunidad universitaria en la toma de decisiones.
- Comunicar los criterios en la toma de decisiones controversiales.

Relaciones externas

Fortalezas:

- Tiene presencia en foros pertinentes.
- Ha proyectado una buena imagen del recinto a la comunidad externa.
- Se han creado acuerdos de colaboración con otras universidades, institutos de investigación y otras organizaciones para adelantar la agenda del Recinto.

Áreas de oportunidad:

- Se debe explicar el impacto de los viajes del rector y cómo se financian éstos.

Desarrollo profesional

Fortalezas:

- Se ha establecido una escuela de gerencia académica para desarrollar los directores y decanos.
- Se ha aumentado de 36 a 52 el número de profesores completando su grado doctoral.
- Se ha estado cumpliendo con los acuerdos con las uniones referentes a la licencia de estudios para el personal no docente.
- Ha apoyado iniciativas estudiantiles en la participación de congresos, investigación e intercambios.

Áreas de oportunidad:

- Falta desarrollar y publicar los criterios para la otorgación de licencia de estudios para el personal docente y no docente.

Estudiantado

Fortalezas:

- Fomenta el desarrollo profesional de los estudiantes a través de intercambios, internados, investigación subgraduada ...
- Se están evaluando los servicios a los estudiantes y se ha comenzado un proceso de mejoras.
- Hay mucho respaldo a los estudiantes de primer año.
- Se ha comenzado una iniciativa para reclutar a los mejores estudiantes de escuela superior.
- Intenta el diálogo con los estudiantes y las organizaciones estudiantiles que los representan.

Áreas de oportunidad:

- Se debe considerar la reactivación de la segunda sección de verano, para acortar la estadía de los estudiantes en el Recinto.
- Se deben equipar mejor los centros de cómputos y extender los horarios de servicio (mejor uso de la Cuota de Tecnología).
- La oferta de cursos es insuficiente, los estudiantes tienen problemas en conseguir cursos para completar su matrícula.
- Debe mejorar los canales de comunicación con los estudiantes.
- Se debe mejorar la seguridad en el Recinto.
- El mantenimiento de los baños es inapropiado.
- Los salones de clase de Piñeiro, Chardón, Física, Ingeniería Química e Ingeniería Civil necesitan más mantenimiento.
- Hace falta reclutar más profesores en departamentos críticos como Matemáticas.
- Los servicios de cafetería deben mejorar y se debe dar participación a los estudiantes cuando se evalúen y seleccionen los proveedores de estos servicios.
- Se debe defender que lleguen los fondos de las cuotas de laboratorios que pagan los estudiantes y que se distribuyan adecuadamente en los laboratorios, donde por lo general hay escasez de equipo y materiales.
- Se debe mejorar el servicio de transportación interna.
- El proceso de matrícula es inconsistente, en algunos semestres ejecuta bien y en otros es un desastre.
- Los servicios a los estudiantes están dispersos por todo el Recinto y toma mucho esfuerzo llegar a ellos.

Conclusiones y recomendaciones:

En general el Rector tiene una excelente visión de lo que debe ser la universidad y cual debe ser el rol del Recinto en el Puerto Rico del siglo XXI. El Rector ha mostrado una excelente ejecución en la promoción de la imagen del Recinto y en mantener un clima de paz institucional.

En este proceso de evaluación se han identificado varias áreas de oportunidad. A continuación se presentan aquellas áreas donde se debe dar mayor prioridad en el proceso de mejoramiento del desempeño del Rector y de la gerencia del Recinto:

- Aumentar los esfuerzos de defender la autonomía académica que siempre ha tenido alta prioridad para este Recinto y combatir el exceso de centralización.
- Buscar una asignación presupuestaria justa que se adapte a las peculiaridades del Recinto y asegurar que los fondos de tecnología y laboratorios lleguen anualmente a los departamentos.
- 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.
- Crear un programa de seguridad que frene la actividad delictiva que ha ido en aumento en los últimos años con énfasis en la prevención y en la educación.
- Fiscalizar con mayor rigor la ejecutoria del personal de confianza bajo su supervisión incluyendo los decanos, para asegurar que cumplan cabalmente sus deberes ministeriales.

Recomendaciones generales sobre el proceso:

1. Se debe nombrar un comité permanente del Senado Académico cuyas responsabilidades principales serán la evaluación del desempeño del Rector y el mejoramiento continuo del proceso de evaluación.
2. Se debe establecer una fecha fija para la presentación de logros del Rector al Senado en el mes de septiembre para evitar la ardua tarea de coordinación.
3. El Rector debe continuar con la práctica de informar sus logros al Claustro una vez al año.
4. El Rector debe efectuar una reunión para informar sus logros a los empleados no docentes una vez al año.
5. La Junta de Síndicos debe estandarizar el proceso de evaluación proveyendo un formato para informe final y un calendario para realizar las diferentes etapas del ciclo de evaluación, incluyendo fechas para la entrega de los informes, la revisión de la Junta y la retroalimentación a los rectores.
6. El Comité de Evaluación debe tener tiempo suficiente para poder examinar con más profundidad la opinión de todos los sectores de la comunidad universitaria.
7. El próximo año se cumple el tercer ciclo de evaluación, lo que implica que se deben realizar dos evaluaciones, una constructiva correspondiente al año académico 2006-2007 y otra comprensiva (orientada a los resultados y con énfasis en la efectividad y eficiencia) que resuma las evaluaciones de los pasados tres años.

Apéndice A: Análisis estadístico y comentarios en los cuestionarios

1. Planificación Institucional:

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
1. Su Plan de Trabajo Anual responde a las necesidades del personal docente	11	11	0	1	0
2. Divulga ampliamente su Plan de Trabajo Anual al personal docente	9	10	2	2	0
3. Durante el desarrollo del plan de trabajo anual consultó al personal docente	5	9	5	3	1
4. Establece y ajusta prioridades tomando en cuenta recomendaciones del personal docente	4	11	7	0	1
5. Ha cumplido con su Plan de Trabajo Anual	13	8	0	0	2
6. Su Plan de Trabajo Anual ha impactado favorablemente al Recinto	17	6	0	0	0
Totales	59	55	14	6	4

Fortalezas:

- Visión académica
- Plan estratégico

Debilidades:

- Debe comunicar más sus planes dentro del Recinto
- Comunicar su plan al estudiantado
- Falta definir las prioridades de desarrollo futuro en las áreas académicas y en la investigación

b. Estudiantes

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
1. Comunicó ampliamente su Plan de Trabajo Anual al estudiantado		1	2		1
2. Consultó al estudiantado durante el desarrollo de su Plan de Trabajo Anual		1	2		1
3. Ha cumplido con su Plan de Trabajo Anual		4			
Totales	0	6	4	0	4

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamiento

c. Personal no Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
1. Su Plan de Trabajo Anual responde a las necesidades del personal no-docente	3	3	5	18	5
2. Divulga ampliamente su Plan de Trabajo Anual al personal no-docente	4	2	9	17	2
3. Durante el desarrollo del plan de trabajo anual consultó al personal no-docente	2	2	4	20	6
4. Establece y ajusta prioridades tomando en cuenta recomendaciones del personal no-docente	1	3	5	18	7
5. Ha cumplido con su Plan de Trabajo Anual	3	4	6	19	10
6. Su Plan de Trabajo Anual ha impactado favorablemente al Recinto	2	8	3	14	7
Totales	15	22	32	106	4

Fortalezas:

- El programa de mejoras permanentes se esta llevando a cabo de acuerdo al Plan Maestro establecido y aprobado

Debilidades:

- No hay señalamientos

2. Gestión administrativa

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
7. Administra efectivamente los recursos del Recinto	15	2	4	1	0
8. Atiende las necesidades del personal docente al administrar el presupuesto del Recinto	5	11	5	1	1
9. Agiliza los procesos administrativos importantes para el personal docente.	13	6	3	1	0
10. Vela por mejorar las condiciones de trabajo del personal docente.	13	6	4	0	0
11. Vela porque se aplique el principio de mérito en los procesos de reclutamiento.	11	5	2	1	3
12. Vela por el respeto de las leyes y reglamentos en los procesos de acción de personal del personal docente	14	5	0	0	1
13. Tiene éxito en la recaudación de fondos externos	16	6	0	0	1
14. Fomenta el mantenimiento y estética de las facilidades del Recinto.	12	8	2	0	1
15. Fomenta el mantenimiento y estética de los espacios abiertos del Recinto.	12	6	2	3	0
16. Gestiona la adquisición de tecnología avanzada.	18	4	1	0	0
17. Facilita que los profesores tengan la tecnología necesaria para la enseñanza y la investigación.	9	13	1	0	0
18. Provee recursos suficientes para el mejoramiento profesional del personal docente.	8	10	3	0	2
19. Respeta y defiende los derechos del personal docente.	12	8	2	1	0
Totales	158	90	29	8	9

Fortalezas:

- Promueve la investigación
- Ha tenido éxito buscando fondos externos
- Promueve actividades culturales

Debilidades:

- Debe mostrarse más firme ante presiones de la Administración Central
- Debe ser más asertivo en la supervisión de los Decanos
- Mayor supervisión a los empleados
- Problemas crónicos como la falta de estacionamiento no se han atendido adecuadamente
- El desempeño del decano de asuntos administrativos no ha sido bueno

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
4. Atiende las necesidades del estudiantado al administrar el presupuesto del Recinto	1	2	1		
5. Promueve el desarrollo de nuevas facilidades	3	1			
6. Fomenta el mantenimiento y estética de los espacios abiertos del Recinto	3		1		
7. Fomenta el mantenimiento y estética de todas las facilidades del Recinto, incluyendo las facilidades deportivas		3	1		
8. Promueve la seguridad en el Recinto	3			1	
9. Desarrolla prácticas o políticas que benefician al estudiantado		4			
10. Promueve la contratación de suficientes profesores para atender las necesidades del estudiantado		3	1		
11. Facilita transportación adecuada del estudiantado a sus actividades académicas que se realizan fuera del Recinto		2	1	1	
12. Agiliza procesos administrativos importantes para el estudiantado		2		2	
13. Promueve que la oferta de cursos responda a las necesidades del estudiantado		4			
14. Gestiona que el RUM adquiera tecnología avanzada	2	1	1		
15. Facilita que el estudiantado tenga acceso a la tecnología necesaria para su educación	2	2			
Totales	14	24	6	4	0

Fortalezas:

- Búsqueda de fondos externos

Debilidades:

- Poca supervisión de los empleados

c. Personal no Docente:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
7. Administra efectivamente los recursos del Recinto	3	5	8	16	2
8. Atiende las necesidades del personal no-docente al administrar el presupuesto del Recinto	2	4	6	21	1
9. Agiliza los procesos administrativos importantes que impactan al personal no-docente.	2	4	8	17	3
10. Vela por mejorar las condiciones de trabajo del personal no-docente.	1	9	7	15	2
11. Vela porque se aplique el principio de mérito en los procesos de acción de personal.	1	4	7	17	4
12. Vela por el respeto de las leyes y reglamentos en los procesos de acción de personal del personal no-docente	3	6	7	13	5
13. Tiene éxito en la recaudación de fondos externos	5	13	6	4	6
14. Fomenta el mantenimiento y estética de las facilidades del Recinto.	6	13	8	7	0
15. Fomenta el mantenimiento y estética de los espacios abiertos del Recinto.	7	15	4	8	0
16. Gestiona la adquisición de tecnología avanzada.	7	12	8	6	1
17. Facilita que el personal no-docente tengan la tecnología necesaria para llevar a cabo sus labores.	4	9	8	11	2
19. Respeta y defiende los derechos del personal no-docente.	2	8	7	14	3
Totales	16	45	34	122	21

Fortalezas:

- Embellecimiento y ornato
- Mantenimiento de instalaciones
- Nuevo edificio de Administración de Empresas
- Adquisición de tecnología
- Creación de sistema de avalúo administrativo
- Mejoras en el sistema de matrícula
- Reclutamiento de personal

Debilidades:

- No se ha resuelto el problema de congestión en los accesos del RUM
- No se resuelve el problema de estacionamiento
- Mala distribución del presupuesto
- Distribución de fondo de tecnología
- Pobre mantenimiento de la planta física
- No se ha usado el principio del mérito en algunas contrataciones de personal no docente
- No se ha cumplido con todas las estipulaciones de los convenios colectivos
- Procesos de reclasificación tardan demasiado
- Falta de fiscalización a los Decanos

3. Gestión académica

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
20. Promueve la excelencia en la enseñanza.	19	4	0	0	0
21. Promueve la investigación o labor creativa del personal docente.	15	7	1	0	0
22. Responde equitativamente a las iniciativas (artísticas, sociales e investigación) del personal docente de las diferentes facultades.	13	6	3	0	1
23. Toma decisiones académicas fundamentadas en datos institucionales.	14	5	0	0	4
24. Facilita la innovación o revisión curricular.	16	3	3	0	1
25. Vela porque se respete la libertad de cátedra.	14	7	1	1	0
Totales	91	32	8	1	6

Fortalezas:

- Impulso al desarrollo y currículo de tecnológico

Debilidades:

- No hay señalamientos

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
16. Promueve la excelencia en la enseñanza	3		1		
17. Promueve oportunidades de investigación o labor creativa para el estudiantado	3	1			
18. Fomenta la creación de oportunidades para participar de programas de internado	4				
19. Promueve oportunidades para participar en programas de intercambio	4				
Totales	14	1	1	0	0

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamientos

c. Personal no Docente

No es evaluada en el cuestionario

4. Liderazgo

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
26. Mantiene comunicación efectiva con el personal docente.	8	10	4	1	0
27. Es accesible al personal docente.	14	4	5	0	0
28. Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del personal docente	15	5	2	1	0
29. Utiliza el insumo que recibe del personal docente en la toma de decisiones.	9	10	1	1	2

30. Inspira confianza en el personal docente	16	6	1	0	0
31. Se identifica con las necesidades del personal docente	14	6	3	0	0
32. Asume responsabilidad de las decisiones que se toman en el Recinto.	18	4	0	0	1
Totales	94	45	16	3	3

Fortalezas:

- Interacción con la comunidad académica.
- Inspirar confianza y ha traído el diálogo al Recinto.
- Mantiene buenas relaciones con los diferentes sectores de la universidad.

Debilidades:

- No ha defendido adecuadamente la autonomía del Recinto ante la Administración Central.
- Es inaccesible.
- Poca información al estudiantado sobre el proceso académico y administrativo.

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
20. Es accesible al estudiantado		2	1		1
21. Mantiene comunicación efectiva con el estudiantado		1	1	1	1
22. Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del estudiantado		3	1		
23. Inspira confianza al estudiantado	1	2			1
24. Asume responsabilidad por las decisiones que se toman en el Recinto	3	1			
Totales	4	9	13	1	3

Fortalezas

- Intenta el diálogo
- proyecta buena imagen pública

Debilidades:

- Inaccesible

c. Personal no Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
26. Mantiene comunicación efectiva con el personal docente.	2	6	4	21	1
21. Es accesible al personal no-docente	2	5	4	22	1
22. Reacciona de manera constructiva a las críticas o las quejas del personal no-docente	3	5	4	16	6
23. Utiliza el insumo que recibe del personal no-docente en la toma de decisiones.	2	4	7	14	7
24. Inspira confianza en el personal no-docente	2	8	3	19	2
25. Se identifica con las necesidades del personal no-docente	1	6	5	21	1
Totales	16	45	34	122	21

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamientos

5. Toma de decisiones y solución de problemas

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
33. Promueve la participación del personal docente en la toma de decisiones.	7	7	7	1	1
34. Atiende situaciones críticas que afectan al personal docente.	8	12	2	1	0
35. Muestra flexibilidad en la solución de problemas que afectan al personal docente.	11	11	1	0	0
Totales	26	30	10	2	1

Fortalezas:

- Ha mostrado flexibilidad.
- Ponderación ante eventos conflictivos.

Debilidades:

- No explica a la comunidad el razonamiento en la toma de decisiones difíciles.
- No ha propiciado la participación de los docentes en la toma de decisiones.
- No se manejó adecuadamente el cambio en la implantación del horario académico.
- No se le ha dado igual participación a todos los sectores de la comunidad académica.

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
25. Atiende situaciones críticas que afectan al estudiantado	1	2	1		
26. Promueve la participación del estudiantado en la toma de decisiones	2	2			
27. Muestra flexibilidad en la solución de problemas	2		2		
Totales	5	4	3	0	0

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamientos

c. Personal no Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
27. Promueve la participación del personal no-docente en la toma de decisiones.	0	4	7	18	5
28. Atiende situaciones críticas que afectan al personal no-docente.	3	2	8	16	4
29. Muestra flexibilidad en la solución de problemas que afectan al personal no-docente.	3	3	6	16	4
34. Respeta los acuerdos establecidos en los convenios colectivos.	6	7	8	7	4
Totales	12	16	29	57	17

Fortalezas:

- Es diplomático.

Debilidades:

- No promueve la participación de los no docentes en la toma de decisiones.
- Pobre comunicación con el personal no docente.
- Trato impersonal.
- No demuestra tener carácter para ser firme e ir de frente contra lo injusto.
- Ha sido muy laxo en la imposición de sanciones con los estudiantes que han faltado el Reglamento General.

6. Relaciones externas

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
36. Promueve iniciativas de servicio a la comunidad.	19	3	0	0	1
37. Representa adecuadamente al Recinto en otros foros.	22	0	1	0	0
39. Fortalece las relaciones con entidades u organismos externos.	21	2	0	0	0
39. Promueve con éxito la imagen del Recinto.	23	0	0	0	0
Totales	85	5	1	0	1

Fortalezas:

- Ha sabido realzar la imagen externa del RUM.
- Ha buscado alianzas con instituciones, agencias e industrias.
- Ha incentivado el servicio a la comunidad a través del Instituto para el Desarrollo de las Comunidades.

Debilidades:

- No hay señalamientos

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
28. Promueve con éxito la imagen del Recinto	4	0	0	0	0
Totales	4	0	0	0	0

Fortalezas:

- Proyecta buena imagen pública.

Debilidades

- No hay señalamientos

c. Personal no Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
30. Promueve iniciativas de servicio a la comunidad.	7	7	8	7	5
31. Representa adecuadamente al Recinto en otros foros.	15	7	7	2	2
32. Fortalece las relaciones con entidades u organismos externos.	15	6	5	4	3
33. Promueve con éxito la imagen del Recinto.	15	7	5	2	4
Totales	52	27	25	15	14

Fortalezas:

- Ha fomentado la internacionalización del RUM.
- Ha aumentado los recaudos de fondos externos.
- Ha promovido la imagen adecuada del RUM.
- Representa bien al Recinto en otros foros.

Debilidades:

- No hay señalamientos

7. Desarrollo profesional

a. Personal Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
40. Apoya la participación activa del personal docente en conferencias, simposios u otros foros profesionales	16	5	1	0	1
Totales	16	5	1	0	1

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamientos

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
29. Apoya iniciativas que promueven el desarrollo profesional o académico del estudiantado (ejs. actividades de asociaciones estudiantiles, congresos o foros dirigidos a estudiantes)	1	2	1		
Totales	1	2	1	0	1

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No hay señalamientos

c. Personal no Docente

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
18. Provee recursos suficientes para el mejoramiento profesional del personal no-docente.	2	9	7	14	2
Totales	2	9	7	14	2

Fortalezas:

- No hay señalamientos

Debilidades:

- No promueve adecuadamente el mejoramiento profesional al personal no docente.
- No ofrece talleres, seminarios que sean de gran utilidad para no docente.
- No se envían a los empleados no docentes fuera del Recinto.

8. Estudiantado

a. Personal Docente

El cuestionario no evaluó este criterio

b. Estudiantes:

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo criterios para evaluar
30. Vela por la calidad de los servicios que recibe el estudiantado	1	2		1	
31. Gestiona recursos para dar apoyo económico al estudiantado (otros que no sean la Beca PELL)	1	2	1		
32. Promueve actividades extracurriculares para el estudiantado		3		1	
33. Apoya a los atletas que representan al Recinto		3		1	
34. Promueve que el estudiantado esté bien informado sobre los procesos académicos		3	1		
35. Promueve que el estudiantado esté bien informado sobre los procesos administrativos		2		2	
36. Atiende los reclamos del estudiantado		3	1		
37. Vela por la calidad de los servicios de salud que recibe el estudiantado	1			1	2
38. Vela por la calidad de los servicios de consejería que recibe el estudiantado	1			1	2
39. Fomenta la representación del estudiantado en distintos foros universitarios (ejs. Senado Académico, Junta Administrativa, comités, etc.)	3	1			
40. Toma en cuenta a las organizaciones estudiantiles		2	1		1
Totales	7	21	4	7	5

Fortalezas:

- Hay mucho respaldo a los estudiantes de primer año.
- Se ha comenzado una iniciativa para reclutar a los mejores estudiantes de escuela superior.

Debilidades:

- Poca presencia en las áreas del Recinto

a. Personal no Docente

El cuestionario no evaluó este criterio