

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
COLEGIO UNIVERSITARIO DE CAYEY
CAYEY, PUERTO RICO 00736



JUNTA ACADEMICA
SECRETARIA

1996-97

Certificación número 23

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Accidental de la Junta Académica del Colegio Universitario de Cayey, CERTIFICO:

Que la Junta Académica, en la continuación de su reunión ordinaria del jueves 26 de septiembre de 1996, celebrada el jueves 10 de octubre de 1996, tuvo ante su consideración el Informe Preliminar del Comité Especial de la Junta Universitaria que estudia el Informe para el **Desarrollo de Guías y Criterios de Evaluación del Personal Administrativo/Gerencial de la Universidad de Puerto Rico.**

Luego de recibir las recomendaciones departamentales en torno a este asunto y de discutir ampliamente el mismo, la Junta Académica acordó por unanimidad remitir a la Junta Universitaria la siguiente expresión:

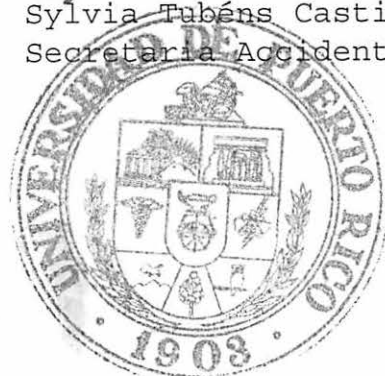
La Junta Académica del Colegio Universitario de Cayey solicita que se precisen y que se articulen todos los esfuerzos que se están realizando para cumplir con el deseo de la comunidad universitaria de evaluar al personal gerencial académico.

Y, PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y seis.

Sylvia Tubéns Castillo
Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Accidental


Vo. Bo.

Carmen L. Quiroga
Carmen L. Quiroga
Rectora y Presidenta Interina
Junta Académica



4 de septiembre de 1996

MIEMBROS DE LA JUNTA UNIVERSITARIA



Dolores Miranda
Coordinadora

INFORME PRELIMINAR COMITE DE DESARROLLO DE GUIAS Y
CRITERIOS DE EVALUACION PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Adjunto, para consideración, el informe preliminar del comité de desarrollo de Guías y Criterios de Evaluación del Personal Administrativo\Gerencial de la Universidad de Puerto Rico.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Junta Universitaria
Río Piedras, Puerto Rico

Informe Preliminar del Comité que estudia el Desarrollo de Guías y Criterios para la Evaluación del Personal Administrativo-Gerencial

El Comité tuvo la oportunidad de reunirse en tres ocasiones. El martes celebró audiencias a las cuales invitó parte del liderato laboral del Sistema Universitario. Asistieron a las mismas el Prof. Javier Córdova, portavoz de los representantes del profesorado en el Comité de Asuntos Laborales y al Prof. Luis Domenech, Presidente de la Asociación de Profesores del Colegio Universitario de Cayey. El Prof. Rafael Aragunde, portavoz de la Confederación de Asociaciones de Profesores Universitarios remitió su ponencia por escrito.

La Srta. Ana Milagros Melendez, Presidente de la Hermandad de Empleados No Docente, no asistió indicando que prefería reaccionar a algún informe o propuesta. A esos efectos el Comité le hizo llegar copia del Informe del Comité para el Desarrollo de Guías y Criterios de Evaluación para el Personal Administrativo Gerencial de la Universidad de Puerto Rico (Comité de Guías y Criterios). Los asistentes afirmaron su respaldo a la propuesta elaborada por el Comité de Asuntos Laborales (CAL).

Durante su más reciente reunión el Comité tomó varios acuerdos para ser sometido como el informe prometido para el mes de agosto. Luego de las audiencias, evaluar las guías y criterios propuestos por el Comité de Guías y criterios y revisar literatura sobre la evaluación de este tipo de personal se logró proponer lo siguiente:

1. Esclarecer a quien le compete la evaluación de este personal, dada la estructura jerárquica y autoritaria propuesta en la Ley Universitaria. En cuanto a este aspecto, el comité entiende que los funcionarios pueden consultar con la comunidad el proceso de evaluar al personal administrativo gerencial. Además, ya existe un precedente en el Sistema Universitario, el cual fue propuesto y respaldado por la Junta de Síndicos.
2. Acordar principios generales, como por ejemplo:
 - a. La evaluación se constituye en un proceso homólogo al de la consulta. Por tal motivo, la amplitud participativa en las diversas fases del proceso que debe

garantizarse.

b. La evaluación debe resultar en el mejoramiento de la gerencia y administración universitaria.

c. Los criterios de evaluación deben circularse para acordar los prioritarios por unidad. El principio sería reconocer las particularidades de las unidades de modo que se le dé el peso correspondiente a los criterios más pertinentes o relevante.

d. Se debe elaborar instrumentos o estrategias que recojan con claridad indicadores de criterios.

e. El personal evaluado no debe responder a las presiones políticas partidistas.

f. Transparencia en la administración fiscal-gerencial.

g. El Presidente y los Rectores como representantes de la comunidad universitaria.

h. Salvaguardar la honestidad y sinceridad en la toma de decisiones.

i. Como se ha cumplido con lo propuesto.

j. Los evaluados deberán conocer de antemano los criterios por los cuales se les ha de evaluar.

k. Todo el personal gerencial administrativo actual, quienes ya han cumplido el término establecido por la Ley o el tiempo acordado por el procedimiento a establecerse, deberán ser evaluados.

l. Los resultados de la evaluación pueden ser de tipo formativo o sumativo.

3. Recomendaciones para el proceso:

a. Los criterios de evaluación deben guardar consonancia con

el plan administrativo y académico propuesto por la persona.

b. Se deben de contar con el isumo del personal que supervisa asi como su superior.

c.- Los Senados Académicos deben factorizar los criterios de evaluación y añadir criterios pertinentes a la autonomía de su unidad.

d. Los evaluados deberán ofrecer un informe de sus logros y obstáculos.

e. Asumir las recomendaciones del Comité de Asuntos Laborales sobre el procedimiento.

f. Se ha sugerido que todos los incumbentes sean evaluados al mismo tiempo.

g. El procedimiento debe ser relativamente uniforme para el sistema.

h. El compromiso de las autoridades nominadoras tienen que hacerse explícito y cumplirse.

4. Reacciones generales al informe sometido por el Comité de Guías y Criterios

a. En general, el documento ofrece de forma detallada funciones y deberes de los diversos puestos gerenciales administrativos. Es necesario que no confundan criterios de idoneidad con funciones y deberes. Por otro lado, deben establecer tareas genéricas y no exigencias que respondan a momentos históricos particulares, como tampoco a modalidades gerenciales o de supervisión.

b. No se deben incluir criterios de tipo personal. En todo caso estos criterios deben traducirse en los de idoneidad, en las funciones y deberes.

c. El personal administrativo gerencial actual puede y debe evaluarse. Para ellos, es necesario utilizar criterios que sean pertinentes considerando los utilizados en el proceso de la consulta para su nombramiento.