



**UNIVERSIDAD CARLOS ALBIZU
JUNTA DE SINDICOS**

**CARLOS ALBIZU UNIVERSITY
BOARD OF TRUSTEES**

Política Núm./Policy Number: CNG-03 2009-2010	Origen/Source: Comité de Nominaciones y Gobernanza / Governance and Nominations Committee	Frecuencia de revisión/Review frequency: Cada dos años / Every two years
Título/Title: Política de evaluación del presidente de la universidad		
Aplica a/Applies to: Junta de síndicos, Presidente de la universidad / Board of Trustees, Presidente de la universidad		
Fecha de aprobación por la Junta de Síndicos/Approval date by the Board of Trustees: 9 de noviembre de 2009/November 9, 2009 - Ratificada en/Ratified on: 6-dic-2009/Dec-6-2009		
Fecha de la última modificación/Date last modified: 24 de agosto de 2018 / August 24, 2018		
Nombre y firma del Secretario de la Junta / Board Secretary name and signature:	Jaime L. Albers	

1.0 PROPÓSITO

Esta política para la evaluación del desempeño del presidente de la universidad tiene como propósito lo siguiente:

- Cumplir con una de las responsabilidades de la junta y con estándares de acreditación;
- Fortalecer la posición del presidente y contribuir a mejorar su desempeño;
- Repasar y renovar metas institucionales;
- Fortalecer la relación entre el presidente y la junta, proveyéndole a éste, entre otras cosas, información constructiva y útil sobre su desempeño;
- Educar a la comunidad universitaria sobre las funciones del presidente y dar a conocer la forma en que éste está contribuyendo al adelanto de la misión institucional;
- Servir de ejemplo ante la comunidad universitaria al demostrar la importancia y formalidad que la junta le adscribe al proceso evaluativo.

Complementada con la política de evaluación del desempeño de la junta como cuerpo y con la política de evaluación del desempeño individual de sus síndicos, esta política constituye evidencia de la importancia que le adscribe la junta a la necesidad de que la universidad tenga un liderato efectivo, proactivo y caracterizado por un clima de colegialidad y participación, dirigido al adelanto de las metas de la institución para que quede cumplida su misión. En conjunto servirán de base para el fortalecimiento de la gobernanza institucional.

2.0 RESPONSABILIDAD

La evaluación anual y sumativa del desempeño del presidente de la universidad, son tareas que corresponden a la junta de síndicos. En lo referente a métodos evaluativos y procedimientos, la junta recibirá recomendaciones del Comité de Nominaciones y Gobernanza, en adelante CNG.

3.0 EVALUACIÓN ANUAL

El presidente de la universidad será evaluado anualmente de manera interna por la junta. Esta evaluación tiene entre sus propósitos el fortalecer el desempeño del presidente, reconocer sus logros, entender mejor sus retos y problemas, permitirle a éste y a la junta revisar expectativas anteriores, acordar nuevas metas mutuamente aceptables, y establecer una base para la revisión futura de la compensación presidencial.

La compensación y/o renovación del contrato del presidente no constituyen el propósito único o principal de la evaluación de su desempeño. Debe entenderse que la determinación de la compensación, aunque asociada a tal evaluación, responde también a la filosofía de compensación y a la política sobre la compensación de ejecutivos de la universidad.

3.1 Proceso

Como parte del proceso, será deber de la junta llevar a cabo una verificación del cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos trazados por la junta y el incumbente al momento del inicio de sus labores, o de aquellos específicos para el año de la evaluación que corresponden al plan estratégico de la universidad, así como del cumplimiento de las metas institucionales en función de la misión institucional.

La verificación aludida se realizará y documentará a través de los informes periódicos que viene obligado a rendir el presidente. La información incluida en éstos deberá resumirse y convertirse en expresiones medibles (indicadores de desempeño) que validen y puedan reflejar en pantalla (“dashboard”) el logro parcial o completo de las metas y objetivos específicos previamente acordados al igual que tendencias observables.

Además, el presidente de la universidad someterá a la junta, a través del CNG, un documento de auto evaluación anual que incluirá al menos lo siguiente:

- una sección sobre cumplimiento (o etapa en el proceso de su cumplimiento) de las metas y objetivos estratégicos trazados por la junta y el presidente al inicio de sus labores en la universidad, aquellos específicos para el año de la evaluación (etapa intermedia) o para la etapa de renovación de su contrato;
- una sección sobre las condiciones generales de toda fase y actividad de la universidad bajo su responsabilidad (fiscal, académica y administrativa, incluyendo datos sobre programa para dar continuidad al liderato institucional) para lo cual utilizará el comportamiento de indicadores en áreas claves;
- un detalle de los logros obtenidos para el periodo evaluado, retos y oportunidades;
- esfuerzos de recaudación de fondos;

- una sección asegurando que la institución cumple con todos los requisitos de licenciamiento, acreditación y condición de exenta, incluyendo el haber sometido informes requeridos;
- una sección sobre las metas y objetivos trazados para los doce meses subsiguientes; y
- otros temas sobre la condición y progreso de la institución, incluyendo las acreditaciones. El formato a utilizarse será el mismo todos los años.

El CNG verificará el cumplimiento del documento de auto evaluación con los parámetros establecidos en esta política. Constatado dicho cumplimiento, referirá el informe de auto evaluación al Comité Ejecutivo para su análisis de las fortalezas y debilidades del desempeño del presidente, así como de las metas contempladas para los meses subsiguientes. El Comité Ejecutivo podrá invitar a los presidentes de los comités permanentes y especiales de la junta para colaborar en esta parte del proceso evaluativo.

Además, el Comité Ejecutivo utilizará, para guiar el proceso de análisis, una tabla de indicadores cualitativos de desempeño, a los que se ha asignado un peso porcentual cuantitativo por su importancia relativa dentro del conjunto de temas a evaluarse. La suma de las calificaciones individuales ponderadas reflejará la calificación total obtenida por el presidente para el periodo evaluado.

Concluido el análisis aludido, el Comité Ejecutivo lo discutirá con el presidente de la universidad, y someterá a la junta un informe con sus recomendaciones para la acción que corresponda.

El CNG y el Comité Ejecutivo documentarán todo el proceso.

4.0 EVALUACIÓN SUMATIVA (por el periodo de contratación)

El presidente de la universidad será evaluado de forma sumativa (también llamada evaluación de resultado o de impacto) por la junta antes de la expiración de su contrato. A la vez que ilustra y documenta el estado de la situación de la universidad, esta evaluación servirá para acreditar, calificar y promocionar logros derivados del liderato presidencial.

4.1 Proceso

Aproximadamente seis meses antes del vencimiento del término de su contrato, el presidente de la universidad someterá a la junta, a través del CNG, un documento de auto evaluación para el periodo de su contratación. Utilizará como base los documentos anuales de auto evaluación de forma agregada y resumirá el impacto de su presidencia en la universidad. A la vez establecerá nuevas metas y estrategias para su liderato futuro.

El GNG verificará el cumplimiento de dicho informe con los parámetros establecidos. Constatado dicho cumplimiento, referirá el informe de auto evaluación al Comité Ejecutivo para su análisis de las fortalezas y debilidades del desempeño del presidente, así como de las metas y estrategias contempladas para su liderato futuro. El Comité Ejecutivo podrá invitar a los presidentes de los comités permanentes y especiales de la junta para colaborar en esta parte del proceso evaluativo.

Para guiar el proceso de análisis, el Comité Ejecutivo utilizará la tabla de indicadores cualitativos de desempeño mencionada en el inciso 3.1.

Concluido el análisis aludido, el Comité Ejecutivo lo discutirá con el presidente de la universidad, y someterá a la junta un informe con sus recomendaciones para la acción correspondiente.

El CNG y el Comité Ejecutivo documentarán todo el proceso.

5.0 MÉTODOS ALTERNOS

De considerarlo adecuado, el CNG recomendará a la junta alternativas o enmiendas a los procesos evaluativos del desempeño del presidente de la universidad, bien sea en su forma anual o sumativa.

6.0 ENMIENDAS

Esta política podrá ser enmendada en cualquier momento por la junta de síndicos.

7.0 EFECTIVIDAD

Esta política enmienda la política CNGC-02-2009-2010 y, según enmendada, entrará en vigor al momento de su aprobación por la junta de síndicos.

Anejo 1: Tabla de indicadores cualitativo para la evaluación de desempeño del presidente de la universidad.

INDICADORES DISEÑADOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD

Cada uno de los siete temas dispuestos en la Sección 3.1 de la Política para la evaluación del desempeño del presidente de la universidad servirá como indicador cualitativo de su desempeño (Columna A). Cabe mencionar que dentro del conjunto de dichos temas cada uno tiene una importancia relativa o peso respecto de los demás temas, por lo que se llevarán a un plano cuantitativo, asignándole un peso porcentual relativo para cada indicador (Columna B). Los pesos se establecerán según la importancia que se le quiere dar a cada indicador cualitativo en el año o periodo de la evaluación. La suma de las calificaciones ponderadas obtenidas para cada criterio evaluado arrojará el total de la calificación por el periodo de la evaluación, Columna C.

La tabla siguiente servirá de ejemplo al proceso:

Columna A Indicadores cualitativos de la evaluación de desempeño	Col. B Peso asignado al indicador (plano cuantitativo porcentual) – Puede variar por año	Col. C Calificación asignada en la evaluación (desde 0 hasta total del peso asignado)
SECCIÓN I – METAS Y OBJETIVOS		
A. Metas y objetivos estratégicos trazados por la junta y el presidente de la universidad al inicio de sus labores, o de aquellos específicos para el año de la evaluación que corresponden al plan estratégico de la universidad, así como del cumplimiento de las metas institucionales en función de la misión institucional.	20	
B. Cumplimiento de tales metas y objetivos o etapa en el proceso de cumplimiento.		
SECCION II – RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS		
A. Descripción general de condiciones relacionadas a toda fase y actividad de la universidad bajo su responsabilidad (fiscal, académica y administrativa, incluyendo datos sobre el programa encaminado a desarrollar y dar continuidad al liderato institucional) para lo cual utilizará el comportamiento de indicadores en áreas claves.	20	
B. Presentación con indicadores y tablero de instrumentos (“dashboard”).		

<p style="text-align: center;">Columna A Indicadores cualitativos de la evaluación de desempeño</p>	<p style="text-align: center;">Col. B Peso asignado al indicador (plano cuantitativo porcentual) – Puede variar por año</p>	<p style="text-align: center;">Col. C Calificación asignada en la evaluación (desde 0 hasta total del peso asignado)</p>
<p>SECCIÓN III – LOGROS, RETOS Y OPORTUNIDADES</p> <p>A. Detalle de logros importantes obtenidos para el periodo evaluado, preocupaciones, retos y oportunidades.</p> <p>B. Impacto de esta presidencia en el adelanto de la misión de la universidad.</p>	10	
<p>SECCIÓN IV – RECAUDACIÓN DE FONDOS</p> <p>A. Esfuerzos relacionados a la recaudación de fondos y resultado de tales esfuerzos.</p>	10	
<p>SECCIÓN V – REQUISITOS DE LICENCIAMIENTO, ACREDITACIÓN Y EXENCIONES CONTRIBUTIVAS</p> <p>Cumplimiento con todos los requisitos de licenciamiento, acreditación y aquellos relacionados a las exenciones contributivas, incluyendo el haber sometido informes requeridos.</p>	20	
<p>SECCIÓN VI – VISIÓN Y METAS FUTURAS</p> <p>Metas y objetivos trazados para los meses subsiguientes al periodo de la evaluación, visión de futuro.</p>	10	
<p>SECCIÓN VII – OTROS TEMAS</p> <p>Cualquier otro tema pertinente.</p>	10	
<p>TOTAL</p>	100	

Nota: Para la evaluación sumativa del desempeño del presidente, esto es, antes de la renovación de su contrato, se podrá utilizar el promedio de las evaluaciones anuales de su desempeño de forma agregada.