

## VI. Gerencia, Planificación y Desarrollo

---

En esta sección se examina la operación, así como el impacto de las políticas, procedimientos y prácticas administrativas y gerenciales en el funcionamiento exitoso del Programa. Se examinan los esfuerzos del programa para vincularse de manera efectiva con sus constituyentes y las comunidades de entorno. También, se expone la relación entre el presupuesto y la misión, metas y objetivos del programa.

### A. Operación del Programa

#### 1. Gerencia

- a. ¿Se percibe a la gerencia del Programa como un agente de cambio?
- Sí, la gerencia del Departamento de Estudios Graduados se considera un agente de cambio. En los años que comprende este autoestudio han sido diversas las adversidades a las que se ha adaptado para ofrecer continuidad a los programas tanto en el reclutamiento de nuevos estudiantes como en la culminación de los grados por parte de su matrícula. Tanto los servicios académicos como administrativos se continuaron ofreciendo a los estudiantes después del paso de los huracanes Irma y María en septiembre de 2017, luego del terremoto en enero de 2020 y en la actual situación de la pandemia a partir de marzo de 2020. Asimismo, el Departamento promueve su contribución social como fue el caso de su colaboración, a través de sus facultativos, en la iniciativa institucional y gubernamental del *Centro de apoyo a la comunidad de camino a la recuperación*. Este proyecto, luego del huracán María, ofreció diversos servicios a sobre 5,000 participantes. Asimismo, la dirección ofrece descargas académicas para fomentar la investigación en diversos proyectos entre sus docentes.
- b. ¿Cuáles son los mayores retos administrativos que el Programa enfrenta en la actualidad? ¿Qué medidas debe tomar para afrontarlos?

Durante el periodo que comprende este autoestudio el Departamento de Estudios Graduados enfrentó (y enfrenta) varios retos administrativos, en gran medida, análogos a los del Recinto. Estos retos se pueden clasificar en tres dimensiones: (1) gobernanza, (2) infraestructura y (3) promoción.

- (1) **Gobernanza-** En la dimensión de gobernanza, uno de los retos ha sido la inestabilidad del personal gerencial. Entre los años académicos 2016 a 2020 el DEG ha sido dirigido por 5 directores diferentes, sumando el interinato de la dirección asumido por el decanato de la Facultad de Educación entre junio y agosto de 2020. Por otra parte, otro reto, por razones de disminución de presupuesto, es que en 2018 se elimina la posición de director auxiliar de asuntos estudiantiles. Ante la falta de este recurso, la administración sugiere que el director asociado de asuntos académicos asuma las tareas. No es hasta agosto de 2021, que se ocupa como una coordinación a medio tiempo en esta posición. Por último, otro reto es la jubilación de personal no docente empleados cuyas plazas se cierran y obliga a la redistribución de tareas entre el personal administrativo o la contratación de servicios para cumplir con tareas que requieren continuidad que no pueden postergarse. Estos retos afectaron la gobernanza del DEG en la continuidad de metas y objetivos administrativos o académicos.
- (2) **Infraestructura:** En agosto de 2016, por razones de seguridad salubrista la Oficina de Protección Ambiental y Seguridad Ocupacional (OPASO) del Recinto ordenó desalojar las oficinas del DEG y salones ubicados en el lado este del cuarto piso de la Facultad. Esto tuvo dos consecuencias inmediatas: el DEG no tiene la cantidad suficiente de salones para ofrecer clase; y, no cuenta con un espacio fijo y adecuado para realizar las labores administrativas como tampoco para atender a su comunidad. Esta situación se agravó con el paso del huracán María, que provocó el cierre total del cuarto piso.

(3) **Promoción:** Es evidente, la importancia de la utilización de las redes sociales para la promoción de la oferta académica, mantener informada a la comunidad, entre otros asuntos. También, es indudable el auge en el aumento del uso de las redes sociales y páginas electrónicas para atender asuntos, administrativos, académicos y estudiantiles. Sin embargo, mantener actualizadas redes sociales y páginas electrónicas (páginas WEB, Facebook) requieren enorme tiempo y personal. El DEG carece del recurso humano para esto, lo cual lesiona las posibilidades de promocionar sus ofrecimientos de manera efectiva mediante el uso de estos recursos contemporáneos.

- c. ¿Propicia la gerencia del Programa a sus estudiantes, egresados, profesores y personal un servicio de excelencia en todas sus áreas? ¿Hay algún área de servicio que requiera especial atención? ¿Qué ajustes o inversión adicional se requeriría para elevar la calidad del Programa?

Tanto en los cuestionarios de satisfacción que se administran a los estudiantes del DEG, como en el grupo focal realizado con los egresados del DEG, constantemente se destaca la excelencia de atención por parte del personal administrativo como del profesorado hacia los estudiantes. Por otra parte, resaltan como áreas de necesidad el estacionamiento, el horario de atención del personal administrativo, los servicios de la biblioteca y contar con espacios para que los estudiantes puedan hacer reuniones de trabajo. Asimismo, la posición de Coordinador de Asuntos Estudiantiles necesita expandir su tiempo de servicio de uno parcial a uno a tiempo completo.

- d. ¿Le parece que el apoyo recibido de la alta gerencia universitaria ha sido adecuado para atender las necesidades y aspiraciones del Programa?

El DEG ha recibido apoyo de la alta gerencia, particularmente del decanato de la Facultad. Sin embargo, al igual que en todo el Recinto, el DEG tiene necesidades presupuestarias para compra de equipo, materiales, programados, contratación de personal, entre otros. El asunto de la infraestructura amerita atención urgente.

- e. ¿Qué políticas o procedimientos (si alguno) relacionados a la alta gerencia universitaria considera que se deberían modificar para facilitar el funcionamiento y el desarrollo del Programa? ¿Cuáles recomendaciones pueden delinear?

Los estudiantes graduados de la Facultad de Educación poseen un perfil distinto al perfil de estudiantes subgraduados e incluso distinto a estudiantes graduados de otras facultades. En muchas ocasiones, se percibe que la alta gerencia no establece distinciones entre las poblaciones estudiantiles. En primer lugar, nuestra oferta es, mayormente, nocturna después de las 5:30pm entre lunes a jueves, otro por ciento de la oferta, es sabatina. Nuestros estudiantes, en su mayoría, estudian a tiempo parcial y son profesionales que trabajan durante el día. Las políticas y procedimientos, generalmente, están diseñados para la población diurna, a su vez, limitada para población nocturna o sabatina, por ejemplo: servicios administrativos, bibliotecarios, estacionamiento, seguridad, entre otros. Por tanto, se recomienda extender los servicios estudiantiles a la población graduada nocturna y sabatina.

## 2. Personal administrativo

- a. ¿Cuál es el perfil del personal administrativo y de apoyo del programa y cómo este contribuyó a su efectividad?

El personal administrativo del DEG entre 2016 y 2020, estuvo compuesto por un director general, un director asociado de asuntos académicos y un director auxiliar de asuntos estudiantiles. Ante los recortes de presupuesto entre agosto de 2018 a julio de 2021 el director asociado de asuntos académicos asume la dirección de asuntos estudiantiles. Esta sobrecarga de tareas del director asociado no permitió ofrecer servicios de la manera más efectiva a la población. La dirección del DEG contó con el apoyo administrativo de: una secretaria administrativa IV y un oficial administrativo II que responden al director del DEG; un oficial administrativo II que responde al

director asociado de asuntos académicos; un oficial de asuntos estudiantiles y una secretaria IV que responden al director auxiliar de asuntos estudiantiles.

- b. ¿Cómo responde el perfil del personal administrativo y de apoyo a las políticas, procedimientos y prácticas administrativas?

La eliminación de la posición de director auxiliar de Asuntos Estudiantiles (2018-2021) debido a las políticas implementadas en la institución ha afectado los mejores servicios a los estudiantes. El cambio en las posiciones de personal afecta implica un proceso de ajuste a las funciones que debe cumplir. Estos cambios continuos, en cortos periodos de tiempo, generan inestabilidad que afectan la sistematicidad de los procesos administrativos, así como la continuidad en proyectos y planes de trabajo.

- c. ¿Cuán adecuada es la coordinación de la operación del programa entre los niveles gerenciales y administrativos?

Existe una comunicación formal entre ambos niveles que incluye reuniones periódicas a solicitud de ambas partes. No obstante, debido a los cambios administrativos en los últimos cinco años, particularmente en el DEG, se afecta la manera sistemática, consistente y de continuidad que requiere tal coordinación.

- d. ¿Con qué frecuencia el personal administrativo y de apoyo participa en conferencias, talleres y seminarios de mejoramiento profesional? Marque con una (X).

- Mensualmente
- Semestralmente
- Anualmente
- Otro \_\_\_\_\_

- e. ¿Qué actividades y estrategias desarrolló el programa en los pasados cinco años para promover el desarrollo profesional del personal administrativo?

El DEG no desarrolló actividades o estrategias para promover el desarrollo profesional del personal administrativo. Sin embargo, el personal administrativo participo de varias actividades requeridas para cumplir con el reglamento de ética gubernamental. Además, este personal participó de otras actividades generadas por la administración de la Facultad de Educación desarrolladas específicamente, en la semana del personal administrativo.

- f. ¿Cuál ha sido el impacto de las actividades de mejoramiento profesional ofrecidas en promover el funcionamiento eficiente del Programa y mejorar los servicios que ofrece? ¿Han sido adecuadas y suficientes las actividades?

Las actividades en las cuales ha participado el personal han sido de beneficio para el personal. No obstante, las nuevas condiciones de trabajo que genera la situación de emergencia causada por la pandemia es necesario programar actividades relacionadas al teletrabajo y el manejo de tareas de forma electrónica en general.

- g. ¿Con qué frecuencia se evalúa el desempeño del personal administrativo y de apoyo? Marque con una (X)

- Mensualmente
- Semestralmente
- Anualmente
- Otro \_\_
- No se evalúa

- h. ¿Qué efecto tienen las evaluaciones de personal (si alguna) en el desempeño del mismo?  
El DEG no realiza evaluaciones a su personal administrativo.
- i. ¿Cuál fue el nivel de participación de la facultad, el personal de apoyo y los estudiantes del programa en la toma de decisiones?  
La Facultad siempre está incluida en las tomas de decisiones mediante distintos foros: reuniones de Facultad, Comités permanentes del DEG y Comité de Estudios Graduados, el cual lo integran coordinadores de Área de los distintos programas. Los estudiantes tienen representación en los comités de Currículo y Asuntos Estudiantiles.
- j. ¿Qué cambios o revisiones realizó el programa en los componentes administrativos y gerenciales para asegurar su funcionamiento efectivo?  
Ante los recortes de presupuesto y el retiro de personal el departamento a realizado redistribuciones de tareas. Esto, aunque asegura el ofrecimiento de servicios, resulta altamente demandante para el personal. Esta situación provoca que el funcionamiento del Departamento se afecte al tener que atender fundamentalmente las situaciones de día a día y no permite espacio para la planificación sistemática de muchas áreas de trabajo.

### 3. Facultad

- a. ¿Tiene el Programa un **Plan de Reclutamiento y Desarrollo de Facultad**?

Sí. Conteste: ¿Cuán eficaz ha sido el mismo? ¿Toma ese plan en consideración el retiro de profesores y los cambios de énfasis en el área de estudio?

En septiembre de 2019, el DEG desarrolló y sometió ante la Facultad de Educación un plan de reclutamiento de personal docente para atender las demandas académicas a tenor con el plan de desarrollo de la Facultad de Educación y las certificaciones de estudios graduados vigentes entre 2016-2020. Sin duda, una de las razones principales para reclutar docentes es la matrícula. Sin embargo, es importante destacar las metas establecidas en los Planes de Acción de la Facultad de Educación que contempla el reclutamiento de “[un] profesor diverso, excelente y productivo a tono con el perfil de un recinto [graduado] de investigación intensiva”. La proyección para el reclutamiento de profesores en el DEG pretende atender, además de la matrícula, los siguientes asuntos: (1) La definición de la carga académica para los profesores a tiempo completo: asignación de créditos en docencia, investigación, administración, asesoría. Esto de acuerdo con las últimas Certificaciones 38 y 51 emitidas por el Senado Académico. (2) La retención y desarrollo profesional de profesores a tiempo completo: asignación de fondos para ayudantías de cátedra, investigación, viajes. (3) La gestión para cubrir las plazas que surjan de profesores jubilados y que están prontos a jubilarse. Aproximadamente, el DEG perdió 17 plazas en la última década para atender una matrícula con una media aproximada de 538 estudiantes para este quinquenio 2016-2020. En resumen, el plan de reclutamiento solicitó 9 plazas docentes.

Se incluye anejo: Propuesta para el reclutamiento de personal docente del DEG de septiembre de 2019.

No. Conteste: ¿Cuáles son las prácticas y procedimientos de reclutamiento de profesores?

- b. ¿Son las prácticas y procedimientos afines con la intención de reclutar al personal más idóneo según las metas, objetivos y expectativas de desarrollo del Programa y del Recinto?

Sí, el Comité de Personal del DEG es responsable de asesorar a la Dirección del DEG para reclutar al personal más idóneo según las metas, objetivos y expectativas de desarrollo del Programa. Además, acompaña y apoya el proceso de reclutamiento, desde el diseño de la convocatoria hasta la selección de las personas seleccionadas. También, evalúa las solicitudes de candidatos interesados en enseñar en el DEG y someter a la Dirección del DEG recomendaciones en torno a los candidatos evaluados. Igualmente, en el caso de las plazas

docentes examina los expedientes de las personas que solicitan y los planes asociados con el cumplimiento de la carta contractual de las personas contratadas a la luz de los planes de desarrollo integral de las Áreas, del DEG, de la Facultad y de la institución.

- c. ¿A qué problemas se enfrenta el Programa a la hora de reclutar profesores?

El reclutamiento se afectado por la crisis económica que limita la oferta que se puede hacer a posibles candidatos, así como el número de plazas que se pueden solicitar.

- d. Enumere las prioridades del reclutamiento de profesores para los próximos cinco años.

En los últimos cinco años la matrícula del Departamento ha fluctuado, principalmente por razón de las situaciones acontecidas (huracán María, terremotos, pandemia). No obstante, actualmente la matrícula está en aproximadamente 586 estudiantes. En los últimos cinco años se han acogido a jubilación 2 docentes y se proyecta la jubilación de otros dos para el 2022.

Actualmente, primer semestre 2021-22, el DEG cuenta con una plantilla de 19 profesores(as) con permanencia, 6 con contratos a tiempo completo y 34 con contratos a tiempo parcial. El plan presentado al decanato de la Facultad en octubre del 2021(Anejo XX) presentó como prioridad el reclutamiento docente para las siguientes Áreas:

Fundamentos de la Educación – prioridad 1

Liderazgo en Organizaciones Educativas – prioridad 2

Educación Especial & Diferenciada – prioridad 3

Orientación & Consejería – prioridad 4

#### 4. Comités Permanentes

- a. ¿Cuáles son los Comités Permanentes que posee el Programa?

- Comité de Estudios Graduados de Ciencias del Ejercicio
- Comité de Estudios Graduados del Departamento de Estudios Graduados
- Comité de Asuntos Estudiantiles
- Comité de Currículo
- Comité de Personal
- Comité de Evaluación de los Programas Académicos del Departamento de Estudios Graduados

- b. ¿Cuentan los Comités Permanentes con un reglamento o normativa interna que regule su funcionamiento?

Sí, Reglamento del Departamento de Estudios Graduados (última revisión 2012)

- c. ¿Cumplen con sus funciones, planes de trabajo y tareas que se proponen anualmente?

Sí, cada año los Comités presentan sus informes anuales y se prepara un resumen de informe para la primera reunión de Facultad donde se destacan los asuntos principales.

- d. ¿Cuáles han sido las medidas propuestas e implantadas por los diferentes Comités Permanentes y la efectividad de las mismas en el logro de las metas y objetivos del Programa?

##### **Comité de Estudios Graduados (CEG)**

El Comité de Estudios Graduados está compuesto por un representante de cada área que, generalmente, es el coordinador de área. Este comité está encargado de estructurar el Plan de desarrollo integral del DEG, en coordinación con las demás unidades académicas de la Facultad y de otras facultades del Recinto. También, asesora a la Dirección respecto a la política educativa que se seguirá en el DEG y en aquellos otros asuntos que el funcionario

estime pertinente. El Comité ofrece seguimiento a los acuerdos tomados respecto al Plan de desarrollo integral del DEG, a la política educativa formulada y a otros asuntos relacionados. El Comité de Estudios Graduados se reúne de manera ordinaria tres veces por semestre. En las reuniones se atienden los asuntos principales tales como: programación y oferta académica en general; asuntos estudiantiles; informes departamentales e institucionales; políticas de diversos asuntos, por ejemplo: exámenes de grado y, situaciones de infraestructura. También, se atienden asuntos que surgen durante el semestre como aquellos asociados en tiempos recientes con la pandemia de la COVID 19. El CEG es el vínculo entre la dirección del DEG y la Facultad por medio de los coordinadores.

### **Comité de Currículo**

El Comité de Currículo se compone por un representante de cada Área, la Dirección Asociada, el/la Director/a como miembro ex-oficio o su representante y un representante estudiantil. Cada Área designa un representante al Comité de Currículo. La representación estudiantil es seleccionada por el estudiantado del DEG, según lo dispone el Reglamento de Estudiantes del Recinto. Entre las medidas propuestas e implantadas de este comité está: asumir el liderazgo del desarrollo, implantación, divulgación, evaluación, creación y revisión curricular, servir de enlace entre las Áreas a fin de articular el desarrollo curricular del DEG, evaluar las propuestas de creación y revisión de cursos y programas nuevos para ampliar y actualizar la oferta curricular del DEG, asesorar a los miembros de la facultad y de la administración en la creación y revisión de cursos y programas, dar atención a las propuestas especiales en los niveles nacional e internacional que estén directamente relacionadas con el otorgamiento de grados y realizar otras tareas afines que le haya encomendado la Dirección del DEG.

El Comité evaluó todas las propuestas de revisión curricular de los programas de maestría a tenor con las certificaciones vigentes en ese entonces (Certificaciones 38 y 51 de Políticas Académicas para los Estudios Graduados UPRRP). Además, estuvo a cargo de evaluar los cambios en modalidad de los cursos graduados (presencial, híbrido y en línea), así como la aprobación (12 de mayo de 2020) de la propuesta para el grado doctoral en Tecnología.

### **Comité de Personal (CP)**

La constitución y funciones del CP las define el Reglamento General de la UPR (2015) en el Artículo 24, secciones 24.4-25.9. En los últimos cinco años la facultad ha elegido dos Comités de Personal que ha contado con entre 3 y 5 facultativos. El Comité ha realizado diversas las funciones entre las que se destacan: visitas a la sala de clase y evaluación de expedientes para contratos de servicio o reclutamiento de plazas docentes. Asimismo, el Comité lleva a cabo tareas para mejorar sus trabajos como es, por ejemplo, el manejo digital de gran parte de la documentación que analiza y genera. Recientemente en 2020, revisó el documento de procedimientos internos del Comité, el cual no se actualizaba desde el 1998. El CP realiza una labor sensitiva y medular para mantener una plantilla docente con las demandas que requiere un programa graduado lo cual es vital para el cumplimiento de las metas del Departamento.

### **Comité de Asuntos Estudiantiles**

Este comité asesora a la Dirección del DEG en todo lo relacionado con los asuntos estudiantiles, incluyendo a los ex-alumnos. De igual manera, asesora a la Dirección para que se cumplan las normas institucionales, departamentales y las recomendaciones de las Áreas en relación con los asuntos estudiantiles: admisión, retención, readmisión, asesoría académica, premiación y graduación. Provee audiencia a los/as estudiantes que soliciten reconsideración a la Dirección sobre asuntos propios del Comité; desarrolla y actualiza los procedimientos para las reconsideraciones de los asuntos estudiantiles conforme a la reglamentación vigente en el Recinto.

Este comité tiene a cargo la actividad de premios y distinciones de estudiantes graduados de

la Facultad de Educación. Realiza la evaluación de tesis, proyectos y disertaciones recomendadas por las áreas académicas como sobresalientes. El 14 de diciembre de 2018, se llevó a cabo la actividad de Premios y Distinciones de los años académicos 2013 a 2017. El comité tuvo como meta actualizar esta encomienda estipulada en el Reglamento del DEG. Se acordó celebrar la actividad cada dos años. La actividad pautada para marzo de 2020 evaluó las premiaciones de los años académicos 2018 y 2019. La actividad fue suspendida ante la pandemia de la Covid-19.

### **Comité de Evaluación de los Programas Académicos del Departamento de Estudios Graduados (CEPDEG)**

Este comité está encargado de implementar el modelo de avalúo del aprendizaje estudiantil, en sus distintas dimensiones, incluyendo, recolección y análisis de datos, así como la divulgación de resultados entre los grupos concernidos (i.e., facultad, estudiantado, otras instancias universitarias, etc.). Además, desarrolla y revisa instrumentos de avalúo, según surja la necesidad y elabora informes para agencias acreditadoras como la *Middle States Commission on Higher Education, Council for the Accreditation of Educator Preparation* y Autoestudio para el Decanato de Estudios Graduados e Investigación. Presenta sugerencias a la facultad del Departamento de Estudios Graduados y la administración, tomando como punto de partida los resultados del modelo de avalúo y observaciones relacionadas a su implementación. Lleva a cabo investigaciones de carácter institucional relacionadas al avalúo del aprendizaje estudiantil con el propósito de informar las decisiones y recomendaciones.

- e. ¿Tiene el Programa una Junta o Comité Asesor Externo? ¿Cuál es el impacto de este componente externo en el logro de las metas y objetivos del Programa y su mejoramiento sostenido?

No.

## **B. Relaciones con la Comunidad**

La Tabla 3.3 del Componente de Profesores/Investigadores detalla los diversos proyectos de investigación y servicio realizados por la facultad del Programa que evidencian las relaciones con la comunidad universitaria y profesional y la participación de los estudiantes en éstas. Además las preguntas C 5-7 abunda en las actividades colaborativas de la facultad del Programa.

1. ¿Qué cambios o revisiones realizó el Programa para armonizar el currículo y la experiencia educativa con las metas institucionales y las necesidades y expectativas de la comunidad?

El currículo fue revisado en el 2013 para atemperarlo a las guías y estándares de las entidades que acreditan programas en Fisiología del Ejercicio (Committee on Accreditation for the Exercise Sciences (COAES), Commission on Accreditation of Allied Health Education Programs (CAAHEP)) y la aprobación de una nueva Política para los Estudios Graduados (Certificación del Senado Académico, Núm. 38, 2012-2013).

El currículo y actividades de aprendizaje de los cursos han incorporado un sin número de actividades en la cual los estudiantes ofrecen servicios e impactan la comunidad universitaria y externa. Por ejemplo: proyectos de evaluación fisiológica de la aptitud física y prescripción de ejercicio de un participante (saludable o con condiciones crónicas); ofrecimiento de talleres en cursos subgraduados (Por ej. fitnessgram en curso subgraduado de EDFI); curso Mi Primera Experiencia Laboral ofrecido en dos ocasiones donde los estudiantes trabajaron en CEAFIR.

2. ¿Cómo se evidencia la vinculación y contribución del Programa a las necesidades y expectativas de la comunidad?

A través de los proyectos de la facultad y de los estudiantes que impactan a la comunidad señalados a continuación.

3. ¿Existe evidencia de vínculos entre el Programa con el sector privado y el gubernamental?  
¿Mediante qué iniciativas se mantienen?

Evidencia y vínculos con el sector privado y gubernamental:

- a. Acuerdos de práctica del curso CIEJ6069 – Practicum en Ciencias del Ejercicio con los siguientes Centros: Centro de Salud Deportiva y Ciencias del Ejercicio (SADCE) del RCM, el Albergue Olímpico, los Centros de Entrenamiento y Rehabilitación Be-Fit, Get REady, MCPP Sports, La Perla de Gran Precio, Centro de Endocrinología Pediátrica, Hospital de Veteranos, Centro de Diabetes.
  - b. Proyectos de servicio y de investigación con agencias gubernamentales:
    - i. Perfil de Calidad de Vida y Actividad Física en Escolares –Proyecto de Investigación y servicio con el Departamento de Salud de Puerto Rico Dra. Farah Ramírez (Directora) (2017-al presente)
    - ii. Por una niñez saludable: Perfil antropométrico, de actividad física y aptitud física en escolares en Puerto Rico – Proyecto de investigación y servicio, Dra. Ramírez y Martínez (2018-2019)
  - c. Proyecto de servicio PISTAPUR 2024 con la Federación de Ciclismo de Puerto Rico (2015) (Dra. Martínez y estudiantes CIEJ)
  - d. Talleres de aptitud física para actividades de organizaciones como: Colegio de Nutricionistas, Colegio San Antonio, Colegio de Médicos.
  - e. Asesoría, consultoría y ofrecimiento de talleres para Comisiones y Departamentos Gubernamentales y entidades privadas como: Comisión de Alimentación y Nutrición en Puerto Rico, Departamento de Educación, Departamento de Recreación y Deportes, Colegio de Nutricionistas, Comité Olímpico, Clubes Deportivos, La Perla de Gran Precio.
  - f. Miembros de Comités profesionales y de servicio a la comunidad: Comités de la Federación de Medicina Deportiva, la Asociación de Educación Física y Recreación de Puerto Rico, Asociación de Fisiología del Ejercicio de Puerto Rico, Asociación de Psicología de Puerto Rico, CAUCE.
  - g. Dra. Ramírez - Colaboraciones el Centro de Diabetes y Endocrinología Pediátrica en el Centro Médico de Bayamón (Hospital de Mujeres y Niños) en el área de prevención y tratamiento de obesidad pediátrica.
4. ¿Mediante qué iniciativas o proyectos concretos mantiene el Programa su relación, directa y colaborativa, con otras unidades del Sistema UPR y del Recinto?
- a. Proyectos de Investigación y Servicio:
    - Proyectos de Investigación Interdisciplinarios AFAN (Actividad física, Aptitud Física, Autoeficacia y Nutrición en Niños y Niñas) y UPIAFAN (en Jóvenes Universitarios) dirigidos por las Dras. Lucía Martínez y Farah Ramírez con la colaboración de profesores del Recinto de Ciencias Médicas, UHS, CAUCE y Nutrición (2013 – al presente)
    - Proyecto de Investigación Cognición, Metabolismo y Ejercicio en Mujeres con VIH en PR – Dra. Ramírez y Profesores del RCM (2015-2020)
    - Proyecto de investigación Impacto y viabilidad de una intervención con activación conductual mediante actividad física para sobrevivientes de cáncer de mama – Dra. Marta Amaral y Profesores del Departamento de Psicología (2015 - 2017)
    - Programa de Ejercicio Físico para Adultos Mayores: Validación de “Senior Fitness Test en Personas Mayores de 60 años. (Dr. José Vicente) (2019-2020).

- b. Asesoría de estudiantes del Programa de Estudios Interdisciplinarios de la Facultad de Ciencias Naturales tomando los cursos CNEI4011: Integración Interdisciplinaria y (Capstone I y II): Dra. Farah Ramírez, Dra. Marta Amaral, Dra. Lucía Martínez.
  - c. La Dra. Farah Ramírez colabora con varias unidades y proyectos del Recinto de Ciencias Médicas como lo son:
    - Proyectos relacionados con VIH en el Recinto de Ciencias Médicas.
    - Colaboraciones en el Centro para la Diabetes en Puerto Rico en proyectos relacionados con actividad física y ejercicio.
    - Colaboraciones conjuntas con el Recinto de Ciencias Médicas y la Clínica Mayo en EU para evaluaciones clínicas en el Municipio de Vieques (verano de 2018).
    - Mentoría en dos proyectos de investigación y tesis con estudiantes graduados y subgraduados en el Recinto de Ciencias Médicas (CTMT-Reto Motor).
  - f. La Dra. Amaral ha sido directora y miembro de Comités de tesis de estudiantes del Departamento de Kinesiología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez; miembro de comité de disertación de un estudiante del Programa Doctoral de Psicología Clínica de la UPR-RP
  - g. Miembros de comités del Recinto e interuniversitarios:
    - Miembros del Comité Coordinador del Centro de Apoyo a la Comunidad de camino a la recuperación de la UPR-RP (Stop and Go)(2017) (Dra. Martínez)
    - Miembros del Comité Interfacultativo – Academia al Servicio de la Comunidad. (Dra. Martínez)
5. ¿En qué medida el programa incorporó los estudiantes y el personal a las oportunidades de servicio profesional público, alternativas prosociales, proyectos comunitarios e internados?

Los estudiantes participan como voluntarios o con remuneración económica (PEAF, jornal) en los proyectos de investigación o de servicio profesional de la facultad y el Programa.

Los estudiantes son los que realizan las evaluaciones a la comunidad que ofrece CEAFIR y su Unidad Móvil (ver información del proyecto de práctica intramural), participan como asistentes de investigación en los proyecto de investigación interdisciplinarios AFAN, UPIAFAN, PILARES entre otros; Participan u ofrecen los talleres educativos y actividades prácticas en cursos subgraduados, otras unidades del sistema (CIG, DCODE, etc.) y la comunidad; Participan activamente en las organizaciones profesionales de nuestra Área (Asociación de Fisiología del Ejercicio, Asociación de Educación Física y Recreación, National Strength and Conditioning Association.

6. ¿Tiene o ha tenido el Programa proyectos de **Práctica Intramural**? Si es así, descríbalos brevemente e incluya información adicional como anejo.

En el 2001 se aprobó la propuesta de práctica intramural titulada: *Centro de Evaluación de la Aptitud Física y Rendimiento Deportivo (CEAFIR)*(Ver opúsculo adjunto). La propuesta se revisó y actualizó en el 2011 para entre otras cosas añadir la Unidad Móvil. CEAFIR opera basado en objetivos dirigidos a las vertientes de educación, investigación y servicio. Según establecido en su propuesta: El Centro ofrece a sus clientes diferentes pruebas para *evaluar respuestas fisiológicas durante la actividad física o ejercicio*, evaluar los componentes de la aptitud física y la aptitud deportiva, y una interpretación de los resultados (i.e., comparación de los resultados individuales con lo esperado según las normas de la población general o población atlética). El Centro también ofrecerá a los estudiantes y la facultad una oportunidad para desarrollar y conducir investigaciones científicas sobre *respuestas fisiológicas* relacionadas con el ejercicio, la salud, la aptitud física, el rendimiento ocupacional y deportivo.



Explique qué medidas se toman para asegurar su cumplimiento.

La información del Programa se mantiene correcta y actualizada en su página virtual (ciejupr.wordpress.com) en la página del Departamento de Estudios Graduados (ege.uprrp.edu) en Apply Yourself, en el Catálogo Graduado y en el DEGI. Anualmente, la coordinadora del Programa de Ciencias del Ejercicio recibe una notificación del Director Asociado de Asuntos Académicos solicitando confirmar la información que va a publicarse en la página del DEG y en Apply Yourself. Igualmente se ha recibido solicitud de la oficina correspondiente para revisar y confirmar la información que aparece en el catálogo graduado del Recinto.

## D. Aspectos Fiscales

1. Describa el funcionamiento del Programa con relación a los recursos fiscales disponibles.

La crisis fiscal afecta enormemente los recursos disponibles del DEG. El departamento somete una planificación presupuestaria, sin embargo, no hay asignación al gasto operacional: por ejemplo, para el año académico 2020-2021, se asignaron mil dólares para compra de materiales. Es la oficina del decanato de asuntos administrativos de la Facultad de Educación desde donde se distribuye el presupuesto a los distintos departamentos. Por tal, razón el departamento no cuenta con un presupuesto propio para gastos operacionales, académicos y administrativos. El presupuesto asignado por el decanato tiene como prioridad salvaguardar la oferta de académica. En el caso del funcionamiento administrativo del DEG la crisis fiscal también le ha afectado. En el 2018 se elimina la posición de director de asuntos estudiantiles. En el 2020 se acogió a jubilación la persona que ocupaba la posición de administrativo IV, puesto para el cual no se puede hacer una convocatoria y, por tanto, se pierde una posición regular administrativa en el presupuesto. Ciertamente, como ocurre en todo el Recinto (y el país), el DEG cuenta con una asignación muy limitada que dificulta su funcionamiento más efectivo.

2. ¿Cómo se vinculan las partidas del Presupuesto Operacional con las prioridades establecidas en el Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras y el Plan de Desarrollo del Programa?

La planificación presupuestaria del departamento tiene como prioridad: asegurar una oferta académica diversa que responda, tanto a las necesidades de su estudiantado como a su formación profesional integral; contar con el personal administrativo necesario para realizar un trabajo eficiente que permita ofrecer servicios de la mayor calidad a sus estudiantes y la comunidad universitaria; contar con una plantilla de docente de calidad para la enseñanza y la investigación. Estas prioridades armonizan con los planes de desarrollo del departamento y con las áreas de prioridad que establece el Plan de Estratégico 2018-2023 (mayo, 2018) del Recinto que enfatizan, entre otras: la investigación/creación, servicios de calidad y enseñanza. No obstante, la crisis fiscal prevaleciente dificulta estas metas y objetivos.

3. ¿De qué manera participa la facultad y los estudiantes en el diseño del Presupuesto Operacional del Programa, su utilización y evaluación de los resultados?

No hay un plan de consulta a la estudiantes y facultativos de manera directa; se consideran la misión y metas del Departamento la cuales fueron desarrolladas en consulta con la facultad. En las reuniones de Facultad y Comité de Estudios Graduados también se discuten asuntos que tienen repercusiones presupuestarias.

4. ¿Cuenta el Programa con un plan para identificar y solicitar fondos externos?

No existe un plan; hay iniciativas individuales y de programas.

5. ¿Cuán diverso es el portafolio de ingresos fiscales del Programa?

Depende fundamentalmente de la asignación institucional.

6. ¿Qué iniciativas contempla el Programa para allegar recursos fiscales adicionales?

Se fomenta que los profesores desarrollen propuestas de investigación para lo cual la dirección puede ofrecer descargas. Recientemente, (enero-mayo 2021) se aprobó una certificación que se ofrecerá presencial y virtualmente la cual se espera contribuya con un presupuesto al DEG. También, se ha solicitado que aquellos proyectos de Academias de la DECEP que utilicen cursos del DEG contribuyan con una partida al Departamento.

7. ¿Qué recursos externos logró allegar el Programa para su operación y continuidad y cuál fue su impacto?

Propuestas de FIPI Interdisciplinaria: AFAN (2014-2016; 2017-2019) que se utilizó para la compra de equipo y programados del proyecto y contratación de estudiantes PEAFA y a jornal,

Fondos del Proyecto PILARES (Departamento de Salud) que se usó para la obtención de equipo y contratación de estudiantes ayudantes de investigación.

Recursos limitados de servicios de CEAFA que se utilizó para remunerar económicamente a los estudiantes que laboraron y darle mantenimiento al equipo del Laboratorio de Fisiología del Ejercicio.

8. ¿Cuán suficiente fueron los recursos fiscales disponibles para el logro de las metas y objetivos del Programa y el desarrollo de iniciativas estratégicas que requieren ser institucionalizadas?

El presupuesto asignado permite de manera muy restrictiva cumplir con los aspectos básicos del Departamento como unidad graduada para cumplir con misión y metas al tiempo que ofrece muy poco espacio para el desarrollo de nuevas iniciativas.

## A. Plan de Desarrollo

**De acuerdo con el calendario del autoestudio el Plan se elabora entre mayo-septiembre del 2022; una vez concluye la elaboración del Autoestudio en su totalidad. En el Autoestudio se incluye una sección de acciones transformadoras que tiene el propósito de esquematizar el plan de desarrollo que debe emerger de los hallazgos de la evaluación.**