



15 de septiembre de 2015

Reacciones y comentarios al Borrador del Informe de Autoestudio UPR- RP 2016 – Facultad de Ciencias Sociales

El Comité de Trabajo para el Autoestudio de la Facultad de Ciencias Sociales presentó un plan de trabajo dirigido a revisar el borrador del Autoestudio UPR- RP 2016 circulado en agosto de 2015. Se constituyeron cinco grupos de trabajo de acuerdo al diseño utilizado por el Comité Timón del Autoestudio (Secuencia para el autoestudio). Dichos grupos respondieron a los elementos fundamentales de los estándares de excelencia y al análisis y evidencia correspondiente. La participación fue aproximadamente de 45 miembros de la facultad, que incluye personal docente (decanos/as; directores/as de unidades académicas y de investigación; y profesores/as), no docente (decanos/as auxiliares de administración y ayudantes especiales) y estudiantes (representantes del Consejo de Estudiantes). Se llevó a cabo además, una vista pública.

De los comentarios y recomendaciones presentadas por los grupos de trabajo se destaca lo siguiente:

Fortalezas

En la Facultad de Ciencias Sociales se ha ido fortaleciendo los procesos de participación estudiantil cuantitativa y cualitativamente en áreas académicas, de investigación, de servicios, asociaciones estudiantiles y en comités de trabajo con profesores/as para adelantar la agenda académica y el desarrollo académico profesional de los estudiantes.

El Comité de Autoestudio se hace eco de la cita del Dr. Antonio Gaztambide Géigel en el libro *La facultad de Ciencias Sociales: Testimonios de medio siglo (1943 – 1993)*: “La Facultad se enfrenta al siglo XXI con el mismo compromiso hacia el desarrollo y fortalecimiento de las ciencias sociales en nuestras actividades de docencia, investigación y divulgación y con plena conciencia de nuestro rol protagónico en la búsqueda de respuestas y soluciones a los problemas que confrontamos como país.”

Retos

El informe del autoestudio hace una descripción del recinto pero necesita destacar los logros alcanzados por las facultades que fortalecen una cultura de desarrollo académico-profesional y de investigación. Se debe destacar además, el trabajo de equipo de los profesores y estudiantes.

No hay ningún miembro de la Facultad de Ciencias Sociales en el Comité de Autoestudio.

No se han identificado los logros de los centros de investigación del recinto en cuanto a los servicios de apoyo al estudiante.

Temas a incluirse

Se debe aludir al hecho de que actualmente existe mayor apertura hacia la creación de espacios de comunicación y diálogo desde la rectoría hacia la comunidad universitaria; promoviendo una mayor participación de todos los sectores que componen esta comunidad.

Se debe incluir más información sobre los programas académicos que integran el “service learning” en la formación de sus estudiantes; entiéndase internados, prácticas, voluntariados y el Programa de Primera Experiencia Laboral. Se debe aumentar la divulgación sobre las investigaciones entre profesores y estudiantes, no solo en la Facultad de Ciencias Sociales sino en otras facultades.

Incluir estadísticas actualizadas, por ejemplo de los estudios graduados (DEGI), de retención y graduación.

Divulgar la producción intelectual de las facultades de forma cuantitativa destacando lo que hace único a nuestro Recinto.

Como resultado de la cultura de avalúo que se ha desarrollado en el Recinto, debe incluirse información sobre los hallazgos en las encuestas de salida, particularmente en cuanto a la satisfacción de los estudiantes y los aspectos que sugieran las fortalezas de la formación que le brinda el recinto. Esta actividad debe tener continuidad ya que forma parte de la evaluación de programas del Recinto, lo cual es cónsono con los estándares de excelencia académica.

Reacciones a las metas y estándares del Borrador del Autoestudio UPR- RP 2016

A continuación se desglosan los comentarios y recomendaciones organizadas por capítulos y estándares. Los mismos están presentados tal y como los sometieron los grupos de trabajo.

INTRODUCTION

Section – Our contribution to society

P. 8 must include the following: Historically the Social Science Research Center (1945 to the present) has been a very important research unit in which several research findings and recommendations have influenced and shaped social, cultural, political, and economic fields in Puerto Rico.

CHAPTER 1 – MISSION AND GOALS

No recommendations.

Standard 1: Mission and Goals –

No recommendations.

CHAPTER 2 – SUSTAINING EXCELLENCE AND INSTITUTIONAL IMPROVEMENT

Weakness: It lacks a solid content for the alignment of strategic goals and allocation of resources. For example, Goal #1 is too vague.

P. 26, include, middle of the page: As part of our Strategic Plan and its first goal, research faculty has been considered in the process of recruitment.

P. 45, include, last paragraph: Revista de Ciencias Sociales

Standard 2: Planning, Resource Allocation, and Institutional Renewal

Habiendo reconocido el progreso del Recinto en su capacidad para recoger y analizar información para tomar decisiones institucionales, nos preguntamos qué acciones o esfuerzos se estarán adoptando prontamente para corregir el inusitado aumento en la carga de trabajo que esto ha producido en las unidades, puesto que toda esa información se recoge, tabula, registra y organiza de forma manual. Esto ha impuesto una fuerte responsabilidad que crea duplicidad de esfuerzos al completar múltiples informes que aunque se relacionan no están directamente vinculados. Nuestra impresión es que las unidades aún esperan por herramientas tecnológicas institucionales que faciliten el registro de datos en medios electrónicos y procedimientos y formularios en línea que permitan estandarizar el proceso de recopilación y reporte de la información.

Los datos recopilados para propósitos institucionales nos parece que no han estado fácilmente accesibles a las unidades. En aras de la transparencia pensamos que es importante que tener acceso a los datos agregados que producen nuestros departamentos. Esto puede ayudar a los propios directores de unidades a tomar decisiones administrativas y académicas.

Los distintos documentos (plan de trabajo, plan de desarrollo, petición presupuestaria, informes mensuales, informes anuales) podrían ser diseñados en línea de modo que cada informe alimente una misma base de datos que haga posible producir varios de los informes de forma más eficiente.

Nos preguntamos si se reconoce el impacto de la pérdida de puestos por retiro, renuncia o cesantías en la capacidad para el desarrollo de nuevos proyectos y programas.

Standard 3: Institutional Resources

La comunicación al interior del Recinto debe continuar mejorando en términos de los mecanismos de divulgación de iniciativas institucionales. El tamaño del Recinto, unido a la multiplicidad de proyectos que coexisten puede causar que en ocasiones no se haga uso óptimo de los recursos porque se desconocen los esfuerzos que se llevan a cabo.

El contenido de las páginas web de los departamentos debe ser más dinámico, pertinente y actualizado. Esto nos parece que ayudaría a dar a conocer los programas de forma más efectiva internacionalmente. La dificultad para actualizar las páginas resta competitividad a los departamentos.

La seguridad ha sido y continúa siendo un factor determinante en la calidad de vida institucional. En esta sección no se mencionan los recursos que se asignan para la protección de la vida y la propiedad ni se

menciona la forma en que el Recinto atiende la corrupción. Sabemos de los esfuerzos que ha hecho la presente administración para combatirla, pero en el informe no se menciona nada sobre el tema.

La tecnología en el Recinto responde a dos grandes necesidades: las administrativas y las académicas. Con el correr del tiempo, es nuestra impresión que los asuntos académicos en cuanto a la tecnología han quedado rezagados. Las decisiones académicas parecen estar desvinculadas de las unidades académicas a las que deben servir pues no hay un enlace directo con éstas. Nos preguntamos si el Recinto ha considerado la posibilidad de crear una unidad separada de la que se encarga del mantenimiento y la administración de la infraestructura. Particularmente considerando que el Recinto ha tenido dificultades serias para incorporar la tecnología a sus operaciones ordinarias, en comparación con otros recintos, como por ejemplo, Mayagüez.

En el grupo, nos preguntamos si el Recinto se propone desarrollar alguna iniciativa gerencial que permita acceder a la información contenida en las certificaciones de los distintos cuerpos rectores de forma ágil. El alto volumen de documentos oficiales que se generan hace muy difícil a los directores universitarios mantenerse al tanto de las normas vigentes sobre los diversos asuntos que se atienden. Esto adquiere mayor importancia cada vez que se nombra a una nueva decana o a un nuevo director.

Al ser la internacionalización un componente importante de las metas del Recinto, tenemos dudas sobre la agilidad de los procesos de aprobación de recursos para viajes, para profesores visitantes, y para la firma de acuerdos de colaboración.

Standard 7: Institutional Assessment

Se ha hecho un esfuerzo muy importante y consistente en el avalúo institucional del aprendizaje. Sin embargo, nos preguntamos si el Recinto asumirá un esfuerzo similar en la evaluación del desempeño del personal que hace posible el logro de las metas y objetivos como parte de esa cultura de rendición de cuentas y de efectividad

CHAPTER 3: LINKING LEADERSHIP AND DIALOGUE

Standard 4: Leadership and Governance

Entendemos (por consenso del grupo participante) que el Borrador del Autoestudio, en este estándar es muy extensa la descripción de cada unidad administrativa que constituye la estructura de gobierno establecida por la institución. Encontramos que uno de los señalamientos hecho por la Middle States en el 2011 fue sobre la continuidad y estabilidad del liderazgo institucional, ya que al momento de la visita de seguimiento, todos los decanos y directores ocupaban nombramiento interinos. Comprendemos que en respuesta a este señalamiento es que la redacción de este estándar se centra más en descripciones exhaustivas de cada componente que conforma la estructura administrativa de la UPRRP. No obstante, entendiendo que el documento final se debe reducir en cantidad de páginas, estas descripciones que ahora ocupan personas en propiedad, deben redactarse de forma más precisa y concisa. Sugerimos que la mayoría de esta información se incluya en anejos.

La estructura administrativa que se ha establecido en el Recinto, es una de alta complejidad, numerosas instancias en varios niveles jerárquicos, que muchas veces duplican las tareas, lo cual dificulta y retrasa la consecución de la misión y el plan estratégico de la institución.

Sobre las líneas de autoridad y de organización, se llegó a la conclusión de que los recursos administrativos estaban más accesibles, menos centralizados y al alcance de la gerencia en niveles intermedios.

Cumpliendo con la meta de aumentar la efectividad institucional en cuanto a las estructuras y prácticas gerenciales hemos realizado esfuerzos para atender el desarrollo de políticas académicas y administrativas que facilitan la toma de decisiones. **Un ejemplo específico sería la participación e inclusión de los y las estudiantes en distintos comités institucionales.**

Reconocemos que aunque las estructuras administrativas han mejorado, se necesita continuar aunando esfuerzos para fortalecer el ambiente organizacional ante las prioridades y necesidades de la institución.

Las uniones obreras y sindicales juegan un rol significativo en la estructura administrativa de la UPRRP, en el desarrollo y ejecución de sus políticas institucionales, como por ejemplo, las políticas de reclutamiento, políticas de asistencia o permanencia del empleado.

Standard 5: Administration

Partiendo del análisis de la Meta 6 del Plan Estratégico de la UPRRP, la cual plantea que “El Recinto aumentará la efectividad institucional mediante las estructuras, prácticas gerenciales y procesos en los cuales las prioridades académicas guiarán la gestión administrativa del Recinto”, el grupo de trabajo estuvo unánimemente de acuerdo con la expresión escrita de la decana Guardiola, en su Proyecto Académico Administrativo para la FCS, sobre la necesidad de que el liderato académico administrativo capitalice el uso máximo de los recursos fiscales para poder lograr los objetivos de la planificación institucional. Coincidimos, en que para lograr lo anterior, se necesita fortalecer la construcción del proceso del presupuesto el cual parta de los planes de desarrollo de las distintas unidades académicas y que asegure la continuidad de los acuerdos tomados en este proceso independientemente de cambios en la dirección administrativa.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico incorpora de manera muy lenta las nuevas tecnologías en los procesos administrativos. Este hecho unido a la numerosa tecnología obsoleta o con deficiencias por reparar, afecta de manera significativa el proceso de enseñanza y de investigación en una universidad cuyo énfasis es la creación y divulgación de conocimientos.

Planteamos la necesidad de continuar fortaleciendo una visión administrativa que esté más cerca de los problemas y necesidades apremiantes de las personas y grupos que componen la institución, menos centralizada, más ágil y con verdadera participación democrática de los sectores docente, no docente y estudiantil que promueva la transparencia y la rendición de cuentas.

.....
We found that most of the UPR-RP Self-study section regarding Standard 5 adequately addresses both, Standard 5 criteria and the Campus' compliance with the University's mission. Our feedback consists of (A) corrections regarding a few factual errors, (B) a critical approach to the self-study's assessment of key issues of Standard 5 compliance, and (C) several policy recommendations.

A. Factual Errors

In the description of the Executive Deans' qualifications for their respective posts, the selection should respond to the duties and responsibilities of the position.

On page 95 the sentence reading “**two** be more precise...” should read “**to** be more precise...”

The executive positions are not described in a standard manner. For example, the Chancellor's publication record is somewhat quantitatively specified, the Dean of Academic Affairs is simply characterized, but those of the other Executive Deans are not mentioned. The characterization should be standardized or it looks like they are lacking in those qualifications.

The School of Law Dean's degree is misspelled. Her LLM is from Columbia not Colombia.

The recruitment policy in relation to the retirements is 25% rather than 30%. At least since it was established in ex-Chancellor's Ana Guadalupe's operational plan (*Trazos*).

B. Critical Approach

The weakest area of Workgroup 2 assessment of UPR-RP compliance with Standard 5 regards administrative service. Faculty daily experience with University processes managed by the administrative structure is the source of constant frustration. Characterizing this area as one of "high quality administrative service" is inadequate. Routine requests for uncomplicated paperwork, such as a work and pay certification, that should easily be processed in a matter of minutes usually takes one or two days. Work orders are constantly misplaced or lost in the system. Experience has taught us it could take months and even years to get the requested order performed. Many other examples can be provided. However, our point is that a more realistic evaluation of this area is warranted. The problems identified in this area by Workgroup 2 are attributed to the "high turn over in campus leadership." While this turn over is a serious problem that affects the efficiency of administrative service, it is not its root cause. The single evidence of this misdiagnosis by Workgroup 2 is that faculty have been experiencing the exact same problem before the 694 non-teaching staff retirements. It sounds disingenuous to attribute problems in administrative service to instability in campus leadership when ex-University President Antonio Garcia Padilla held his post for a decade. During that decade neither UPR-RP leadership instability nor retirements were an issue. Hence, a rethinking of this assessment merits consideration. A sociological approach to the institution's work culture may provide a better basis for understanding this problem. We also find that the description of the Auditing Office processes serves in itself as a testament to the University's inefficiency in this area.

C. Recommendations

At the beginning of the section, Workgroup 2 make a passing reference to improvements in the Administrative area. Although further along the chapter it goes into detail, a precise summary should be given at the beginning outlining the areas where such improvements have been achieved.

On page 103 something else should be said regarding the non-teaching staff participation in governing, leadership and administrative decision-making process, insofar as their input is guaranteed by University regulations.

In diagnosing information systems and the administrative problems, there is no mention of the unjustified abandonment of the platform bought under ex-Chancellor Ana Guadalupe. Millions of dollars were wasted and no justification was ever provided, or at least to the best of our knowledge.

When assessing effective measures taken in the administrative area, one salient example is provided: the merge of the Spanish and English Departments at the School of Business. The same measure should be considered in the General Studies Faculty and the Humanities Faculty. UPR-RP has 3 English Departments and 3 Spanish Departments., including the one at the School of Business. This can be seen as a redundancy.

While providing staff with training is necessary in any institution, more effective is merging areas. This would reduce the amount of time diverted from productive activity to training. The requirement of Governmental Ethics is a paramount example. If ethical elements were to be included in the hours spent on practical training, this reduction of diverted time could be achieved.

Workgroup 2 recommends the continual evaluation of non-teaching staff. For this measure to prove useful, it has to be part of the union contract. Otherwise, we see little to none utility. Something similar happens with the failure of FACTUM. The only incentive for Faculty to use it is when they are up for either tenure or promotion. Some other incentives should be devised.

CHAPTER 4: A TRADITION OF SCHOLARSHIP AND ENGAGEMENT

Standard 6: Integrity

P. 9 Scholarship ... Las unidades de investigación de la FCS y los gremios profesionales de las distintas disciplinas de las ciencias sociales cuentan con sus propios estándares éticos que se complementan y aplican con los estándares éticos institucionales.

En la página 11 del Capítulo 4, aparece una tabla la cual resume la cantidad de investigaciones aprobadas por CIPSHI por facultad. Nos llama la atención el hecho de que Ciencias Sociales aparece con sólo 21 investigaciones aprobadas. Entendemos que la clarificación de este dato debe tener prioridad ya que entendemos que la facultad produce mucho más. Se recomienda realizar una investigación interna sobre la cantidad de CIPSHI aprobados en nuestra facultad en el periodo que abarca el informe. Se podrían verificar los TARES concedidos para investigaciones y compararlo con la cantidad que aparece en la tabla de la página 11. Entendemos que nuestra Facultad invierte recursos significativos en mantener y promover las investigaciones entre sus docentes y eso no está recogido en el informe.

Standard 10: Faculty

Intellectual Contributions, p. 22: no está documentado con datos FCS (Informe de Logros). Tienden a aparecer los logros de Educación y Ciencias Naturales solamente.

P. 25 Se deben mencionar las Revistas de la FCS

Achievements – p. 29: no está documentado con datos FCS (Informe de Logros). Se deben añadir logros de la Facultad de Ciencias Sociales como el haber celebrado congresos internacionales y nacionales, servicios que se ofrecen a la comunidad, publicaciones e investigaciones.

Standard 11: Educational Offerings

P. 45: Incluir el Programa de Incentivos a la investigación subgraduada de la FCS (Program for Undergraduate Research Incentives). En ningún lugar aparece la participación de nuestra facultad en el programa INAS.

P. 47: Añadir en el último párrafo los centros y laboratorios nuevos de la facultad (último párrafo de la página 47): Laboratorio de Neurociencia de Nelson Cruz; Laboratorios de Antropología que coordinan la

profesora Isabel Rivera y el profesor Edwin Crespo de Antropología; tampoco aparece IPSI, ni aparecen las facilidades de REDES.

P. 49: El nombre del Centro de Investigaciones Sociales debe ser traducido de la siguiente forma y no como aparece en el informe: Social Research Center (p.49).

P. 49: Incluir el Research Mentoring Program of the Social Science Research Center at the College of Social Science (Informe de Logros CIS 2014-15)

En la página 51 del Capítulo 4, se debe corregir lo que dice sobre CORE (ver las recomendaciones de Maribel Báez) y deberíamos añadir a los programas acreditados como Trabajo Social y Administración Pública. También mencionar el hecho de que Psicología comenzó su proceso de acreditación.

En el Estándar 11 hay que resaltar la multidisciplinariedad. Por ejemplo, el CIS tiene un programa de inter y multidisciplinario como el GET (Grupo de Estudio del Trabajo) el cual está compuesto por seis proyectos; el Instituto de Estudios de la Violencia también es multidisciplinario. Los talleres que se ofrecen en el Centro de Cómputos también varían y abarcan aspectos de diversas disciplinas.

CHAPTER 5: FOUNDATIONS FOR POSITIVE LEARNING OUTCOMES

Standard 12: General Education

El estándar 12 (Competencias de Educación General) no debe circunscribirse al razonamiento cuantitativo. La investigación cualitativa es también científica. La investigación no puede limitarse a un solo paradigma y aun solo tipo de investigación. Tal y como está planteado este estándar no cumple con la Misión de la UPR. En la Misión se plantea que la UPR, Recinto de Río Piedras debe funcionar "con la más amplia autonomía, libertad de cátedra e investigación..." (Senado Académico, 1989-90).

La Misión del Recinto de Río Piedras no se limita a las competencias que se mencionan en el estándar 12, y que busca desarrollar la Facultad de Estudios Generales. En aras de propiciar una educación integral en la Misión de la UPR. se incluye otras, tales como: la curiosidad intelectual, el aprendizaje continuo, el aprecio y cultivo de los valores éticos y estéticos, la participación en los procesos del Recinto así como la reflexión. Tal y como está planteado, en algunas secciones, este estándar no cumple con la Misión de la UPR. Tampoco cumple con el propio estándar 12 donde se plantea que el-la estudiante debe cumplir con las competencias generales de educación las destrezas esenciales. Las competencias que desarrollan el resto de las facultades ni siquiera son mencionadas en el estándar 14 que tratan específicamente del avalúo del aprendizaje.

Standard 14: Assessment of Student Learning

Entiendo que es necesario establecer la forma en que se le provee retroalimentación al estudiantado sobre los resultados del proceso de avalúo del aprendizaje, ya que no está explícito en el documento. Por ejemplo: En la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación el consejero académico discute con cada estudiante los resultados del avalúo del aprendizaje. A los estudiantes que necesitan mejorar destrezas se les realiza un Plan Remedial.

Incluir en el área de "mejores prácticas" el desarrollo de entrevistas de salida y las encuestas que se

realizan a patronos. Entiendo que la Facultad de Ciencias Sociales ha estado muy activa en la recopilación de las entrevistas de salida y ha presentado los resultados a la comunidad universitaria.

Se debe explicar la forma en que los miembros de facultad se están involucrando en los procesos de análisis de los resultados del avalúo del aprendizaje estudiantil. Por ejemplo: En la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación se realizan reuniones en cada semestre académico para discutir y analizar los resultados del proceso de avalúo del aprendizaje estudiantil. Esto permite identificar acciones transformadoras y brindarle seguimiento a las mismas.

CHAPTER 6: CULTIVATING KNOWLEDGE

Standard 8: Student Admissions and Retention –

pág.3 del apartado. 6 – Añadir a la lista de requisitos de los programas, entrevista con la facultad, pues es requerido por la mayoría de los programas graduados de la Facultad de Ciencias Sociales.

pág. 10 “Graduate Application Deadlines” – Se alude a la posibilidad de implantar una enmienda al calendario académico para que en agosto 2016 las fechas de admisiones de los estudiantes internacionales y locales coincidan y sea una fecha temprana en el primer semestre académico. El que la fecha de los aspirantes locales sea temprano en el primer semestre ha sido altamente objetado por los programas graduados pues no se ajusta a la realidad académica de la mayoría de los solicitantes para poder cumplir con los requerimientos de admisión a los programas graduados. Nos preocupa grandemente que se haga ese compromiso de cambio con Middle States cuando no hay acuerdo entre los programas graduados y el DEGI. Sugerimos se elimine ese tipo de aseveración hasta tanto haya una discusión amplia entre el DEGI y los programas graduados por la implicación que puede traer el cambio en fecha de solicitud para los aspirantes locales. Este cambio podría afectar la disposición de estudiantes idóneos a considerar favorablemente nuestro recinto, lo cual redundaría en una disminución en el número de solicitantes.

pág 12_”Graduate Student Recruitment Initiatives” – Modificar la primera oración para que lea: **...the DEGI and most graduate programs at the College of Social Sciences take part... other campuses of the UPR system and of the main private institutions across the island.**

Añadir en esta sección que programas graduados de la Facultad de Ciencias Sociales se comunican con las organizaciones estudiantiles de los recintos del sistema UPR y de las principales universidades privadas para presentarles a éstas su oferta académica, lo cual ha resultado ser una estrategia de reclutamiento muy efectiva.

pág.13- Graduation Rates – Proveer los datos de OPA y del DEGI sobre los índices de graduación y retención de los programas graduados.

P .16- Recommendations- Recruitment – Aún cuando se reconoce los esfuerzos de la Administración Central en el reclutamiento, se recomienda que se describa esta sección para que se reconozca al Recinto de Río Piedras como el principal responsable de articular e implantar el plan de reclutamiento de estudiantes.

p.16- Recommendations – Students Support – Añadir que la estructura principal para los servicios de apoyo estudiantil es la Oficina de Asuntos Estudiantiles adscrita a los Decanatos de las Facultades. Reconocer además la labor de OAPI en la articulación de los acomodos razonables que inciden en la retención y los servicios de apoyo emocional que le ofrece CUSEP a los estudiantes del recinto y a personas de la comunidad. Los asesores académicos en los departamentos proveen también servicios de apoyo que redundan en la retención.

Standard 9: Student Support Services

pág.20 Sección de Elementos Fundamentales – Se sugiere que en lugar de aludir al estudiante con discapacidad o diversidad funcional como “student living with disability” que se elimine la palabra living para que lea “student with disability”. Esta corrección debe realizarse en las páginas del documento donde aplique. pág. 26 (antes de la sección Evaluation of Student Services)

Se sugiere se añada una sección que podría titularse “Students support services available at each college”. Esta sección debe entonces articular los servicios de apoyo estudiantil que ofrecen los diversos programas de la facultad, entre los cuales como se dijo antes se incluyen los provistos por la Oficina de Asuntos Estudiantiles. Por ejemplo, esa oficina en la Facultad de Ciencias Sociales atendió 10,706 solicitudes de servicio en el año académico 2014-2015 y se ofrecieron 1, 784 servicios de orientación académica, entre otros. La Oficina de Asuntos Estudiantiles, antes mencionada, cuenta con una consejera en rehabilitación realizando su internado, que le brinda servicios de apoyo a los estudiantes con impedimento de los programas subgraduados y graduados de la facultad.

pág. 22 antes de la sección titulada “The Department of Counseling for Student Development ” – Añadir que la Facultad de Ciencias Sociales aporta a los servicios de DCODE con estudiantes de internado profesional en tres disciplinas: Psicología, Trabajo Social y Consejería en Rehabilitación, lo cual redundan en el desarrollo profesional de ellos y en mayores recursos de apoyo emocional y de carreras para estudiantes con y sin impedimentos.

pág. 26 antes de la sección titulada “Evaluation of Student Services” – Añadir el programa de Primera Experiencia Laboral de la Facultad de Ciencias Sociales, creado en el año académico 2014-2015, que está proveyendo mentoría a los estudiantes graduados (Dra. Eileen Segarra- mentora) y a los subgraduados (Dra. Alicia Rodríguez-mentora) participantes del mismo. Se establecieron acuerdos con industrias o agencias locales para promover tales experiencias.

pág. 32 bajo “Student Professional Development” – Nos preocupa que no se han identificado los logros de los centros de investigación del recinto en cuanto a los servicios de apoyo al estudiante. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias Sociales, el Centro de Investigaciones Sociales (CIS), el Instituto del Caribe y el IPSI son centros de investigación que generan un volumen amplio de investigaciones de prestigio nacional e internacional. Por ejemplo, el CIS comenzó un programa de Mentoría Académica e Investigativa este pasado año académico (2014-2015) para que estudiantes graduados y subgraduados desarrollaran o refinaran destrezas de investigación y publicación. Los objetivos de este último son:

1. Promover y fortalecer la investigación social, la labor creativa y las experiencias académico-laborales como formas de aprendizaje en todas sus variantes y etapas.
2. Orientar y vincular a los estudiantes hacia los estudios graduados, internados académicos y profesionales, así como su formación e inserción en el mundo laboral.

3. Los estudiantes y mentores participaron en foros o congresos nacionales e internacionales incluyendo los siguientes:
 - a. INNAS
 - b. APPIE
 - c. National Institute of Minorities Health and Health Disparities Grantee's Conference
 - d. Congreso Centroamericano de Sociología en Panamá

Se realizaron publicaciones conjuntas entre mentores y estudiantes en revistas profesionales.

Se implementó la estrategia de mentoría de pares entre estudiantes con mayor experiencia investigativa con aquellos/as de menor experiencia.

Se realizó la mentoría y consejería académica en proyectos de tesis de los/las estudiantes graduados/as.

Se ofreció una experiencia de trabajar con diversas metodologías de investigación dentro de la mentoría.

Un grupo de estudiantes participó en las actividades de la Campaña Nacional Trayecto Dignidad (marzo 2015). Dicha actividad tenía el propósito de realizar una campaña de concienciación sobre los derechos humanos y el derecho a la salud así como recopilar las experiencias del pueblo de Puerto Rico con relación a los servicios de salud mental a través de una metodología de investigación acción. En esta actividad participaron estudiantes del Programa de Mentoría junto a otros estudiantes de la Escuela Graduada de Trabajo Social, la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana y Universidad de Puerto Rico, los estudiantes de la Escuela de Salud Pública, los médicos, teatreros y músicos, entre otros.

El personal del CIS le ofreció el servicio de mentoría a 40 estudiantes quien exitosamente completaron el programa, El CIS va a continuar este programa ya que su experiencia durante el pasado año fue exitosa y satisfactoria para los estudiantes.

El CUSEP también proveyó servicios de apoyo al estudiantado mediante la provisión de servicios psicológicos y de evaluación a personas de la comunidad universitaria y de la comunidad de Río Piedras, entre ellos a estudiantes y familiares. El CUSEP, al igual que el IPSI, apoyó algunas de las investigaciones de disertación graduadas. En el Informe Anual de Logros del Depto. de Psicología se informa que CUSEP reportó un promedio mensual de 358 citas para psicoterapia y evaluaciones psicológicas durante el año académico 2014-2015

pág. 34- sección de Recomendaciones – Se sugiere añadir sección sobre “Recursos y Apoyos para los Estudiantes con Impedimentos” donde se recomiende lo siguiente: 1. aumentar y mejorar los programados y la tecnología accesible a los estudiantes con impedimento; 2. aumentar el número de lectores y anotadores disponibles para los estudiantes con impedimento o diversidad funcional en el recinto; 3. tener contratos con intérpretes a sordos de modo que ellos puedan brindarle servicios a los estudiantes sordos; 4. continuar mejorando los accesos a los edificios (tanto mediante elevadores, rampas y puertas con acceso electrónico) para los estudiantes que utilizan silla de ruedas o tienen algún problema neuromuscular que lo amerite.

Standard 13: Related Educational Activities

pág. 37- sección “Experiential Learning” – Incluir los servicios de voluntariado que se ofrecen a los estudiantes subgraduados y graduados en la Facultad de Ciencias Sociales mediante las actividades educativas. Por ejemplo, en los siguientes cursos: CORE 6007, TSOC 4065, RELA 4045 se ofrecen esas experiencias.

Pág. 39 – Insertar una nueva sección titulada “Other programs providing experiential learning” e insertar el hecho de que la Facultad de Ciencias Sociales se distingue por programa de servicios comunitarios. Una de las formas más efectivas de proveer tales servicios es a través de los internados profesionales que realizan los estudiantes graduados de: Psicología, Trabajo Social, Consejería en Rehabilitación y Administración Pública. También en los programas subgraduados se incluyen experiencias profesionales de voluntariado a través del Instituto de Relaciones Laborales, el Instituto de Cooperativismo y el departamento de Trabajo Social.

Se sugiere se elimine el párrafo que comienza con “additionally, the College of Social Sciences offer...” pues el contenido está confuso.

Lo anterior concluye los comentarios y reacciones de los grupos de trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales. De necesitar información adicional puede comunicarse con nosotras al 787 764 – 0000, extensión 87328.

Atentamente,

Ana Maritza Martínez, Ph. D.
Decana Asociada Asuntos Académicos

Beatriz Rivera Urrutia, Ph. D.
Decana Auxiliar Asuntos Graduados e Investigación

Vivian E. Olivera Santiago, Ph. D.
Coordinadora Comité Avalúo del Aprendizaje

Indira Luciano Montalvo, Ph. D.
Comité Avalúo del Aprendizaje

María del Carmen Quiñones, B. A.
Estudiante