

7 de noviembre de 2005



Dr. Efraín González Tejera
Presidente
Comité Relator para la Revisión del
Reglamento General de la UPR
Universidad de Puerto Rico
Oficina del Presidente

Estimado doctor González Tejera:

Senado Académico
Secretaría

Someto el Informe de trabajo - Primera Memoria Comprensiva - preparado por el Comité del Recinto de Río Piedras para la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. El documento recoge las reacciones y recomendaciones presentadas por la comunidad universitaria riopedrense entre el 20 de enero y el 6 de octubre de 2005.

Espero saludarle el viernes 18 de noviembre de 2005, en la reunión que celebrará el Comité Relator con el Comité del Recinto. Confío en que se haya cumplido la participación de Río Piedras en esta etapa del proceso de revisión de la reglamentación universitaria, en cumplimiento con la Certificación Núm. 60 (Año 2003-2004) de la Junta de Síndicos.

Cordialmente,


Gladys Escalona de Motta, Ph.D.
Rectora

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

INFORME (MEMORIA COMPRENSIVA)
COMITÉ DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS PARA LA
REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR

8 de noviembre de 2005

Tabla de Contenido

| | <i>Página</i> |
|---|---------------|
| I. Encomienda | 1-2 |
| II. Gestiones y actividades del Comité | 2-5 |
| III. Hallazgos: Resumen de Recomendaciones | 5-29 |
| IV. Recomendaciones al Comité Relator | 30-31 |
| V. Apéndices | |
| Apéndice Núm. 1: Carta Circular Núm. 34 (2004-2005) de la Oficina de la Rectora | |
| Apéndice Núm. 2: Itinerario de visitas y presentaciones en las facultades y escuelas | |
| Apéndice Núm. 3: Escrito de la Prof. Magda Sagardía Ruiz | |
| Apéndice Núm. 4: Guía de preguntas (temario) preparado por el Comité del Recinto de Río Piedras | |
| Apéndice Núm. 5: Cronología de actividades llevadas a cabo por el Comité | |
| Apéndice Núm. 6: Reacciones y recomendaciones de las facultades, escuelas y grupo/persona (20 de enero al 6 de octubre de 2005) | |

**INFORME (MEMORIA COMPRENSIVA) DEL
COMITÉ DE REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

I. ENCOMIENDA

La Certificación Núm. 60 (Año 2003-2004) de la Junta de Síndicos autoriza al Presidente de la Universidad de Puerto Rico, Lcdo. Antonio García Padilla, a iniciar el proceso de revisión del **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico**. El 8 de marzo de 2004 el licenciado García Padilla envió el **Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria**, acompañado de una carta circular exhortando a la comunidad del Sistema de la Universidad de Puerto Rico a unirse al diálogo y a la reflexión para lograr dicho propósito. Dos días más tarde (10 de marzo) el Presidente solicitó a los(as) rectores(as) del Sistema UPR que designaran un comité de trabajo en cada unidad en consulta con los senados académicos.

Mediante la carta circular del 15 de abril de 2004 la Rectora, Dra. Gladys Escalona de Motta, invitó a la comunidad universitaria a iniciar el proceso en el Recinto de Río Piedras. El 9 de septiembre de 2004 el Senado Académico seleccionó seis claustrales para formar parte del Comité de Revisión del Reglamento General de la UPR del Recinto de Río Piedras junto con los(as) tres representantes ante la Junta Universitaria. La Certificación Núm. 6, Año 2004-2005 del Senado Académico consigna la elección de los miembros del Comité. La Carta Circular Núm. 34 (2004-2005) de la Oficina de la Rectora informó a la

comunidad universitaria la composición y constitución del Comité del Recinto, el cual está integrado por los siguientes miembros (Apéndice 1):

- Dra. Gladys Escalona de Motta - Rectora y Presidenta del Comité
- Dr. Rafael Arce Quintero - Facultad de Ciencias Naturales
- Sen. Claribel Cabán Sosa - Representante claustral ante la Junta Universitaria
- Dr. Rogelio Escudero Valentín - Facultad de Estudios Generales
- Prof. Carmen I. Raffucci - Facultad de Humanidades
- Dr. Carlos Ramos Bellido - Director del Programa de Estudios de Honor
- Dr. Carlos Rodríguez Fraticelli - Facultad de Estudios Generales
- Sen. Ángel Rosario Rosario - Representante estudiantil ante la Junta Universitaria
- Lcda. Magda Sagardía Ruiz - Facultad de Educación.

El 28 de febrero de 2005 la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes (HEEND) designó a la Sra. Aida Arce como su representante en el Comité.

II. GESTIONES Y ACTIVIDADES DEL COMITÉ

Desde el 19 de octubre de 2004 hasta el 28 de octubre de 2005 el Comité para la Revisión del Reglamento de la UPR del Recinto de Río Piedras celebró un total de diez reuniones de trabajo. Entre las tareas más importantes llevadas a cabo durante ese período estuvo el diseño y ejecución de un plan de visitas y de presentaciones en "powerpoint" ante cada una de las facultades y escuelas del Recinto. Los detalles del itinerario de visitas y las presentaciones se recogen en el Apéndice 2.

Otra gestión importante del Comité fue la preparación de una guía de preguntas (sugerencias temáticas) ampliando el ámbito del **Documento de trabajo** enviado por el Presidente de la UPR en marzo de 2004. Se circuló

también el escrito sometido por la Lcda. Magda Sagardía Ruiz que recoge diversos temas y planteamientos sobre la Ley de la UPR y la reglamentación universitaria vigentes (Apéndices 3 y 4).

El Comité sostuvo comunicación frecuente con las facultades y escuelas mediante cartas, circulares y la publicación de documentos en las páginas electrónicas del Senado Académico y Noticampus. La doctora Escalona de Motta presentó cuatro informes escritos de seguimiento ante el Senado Académico. En el Apéndice 5 se ofrece una cronología pormenorizada de las cartas enviadas a la comunidad universitaria y las actividades llevadas a cabo por el Comité entre octubre de 2004 y octubre de 2005.

Entre enero y octubre de 2005 recibimos las siguientes aportaciones de las facultades, escuelas, grupos/persona:

1. **Comentarios sobre el Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria** - Dra. Haydeé Muñoz Solá (20 de enero de 2005)
2. **Certificaciones números 1 y 2 (2004-2005)** - Sistema de Bibliotecas (2 de febrero de 2005)
3. **Reacción al Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión del Reglamento General de la UPR** - Sistema de Bibliotecas (27 de septiembre de 2005)
4. **Enmiendas a la revisión del Reglamento General de la UPR** - Prof. Adelaida Capeles de Valentín (27 de septiembre de 2005)
5. **Proceso de revisión de la reglamentación universitaria** - Bibliotecarios de la Escuela de Derecho (29 de septiembre de 2005)

6. **Reacción al Documento para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria** - Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información (5 de abril de 2005)
7. **Reacción de la Escuela de Comunicación sobre la propuesta de revisión del Reglamento General de la UPR** (23 de mayo de 2005)
8. **Sugerencias de enmiendas al Reglamento General de la UPR** - Dra. Gloria Oliver Vilella a nombre del Decanato de Estudiantes (6 de junio de 2005)
9. **Planteamiento de los docentes de la Consejería del Recinto de Río Piedras de la UPR** - Decanato de Estudiantes (19 de septiembre de 2005)
10. **Recomendaciones de la Escuela de Arquitectura** - (21 de septiembre de 2005)
11. **Facultad de Educación** - Enmienda sometida por el Dr. Víctor Hernández Rivera (21 de septiembre de 2005)
12. **Opiniones recogidas en la reunión del 21 de septiembre con los directores de departamentos** - Facultad de Humanidades (22 de septiembre de 2005)
13. **Comentarios de seis de los ocho departamentos** - Facultad de Administración de Empresas (22 de septiembre de 2005)
14. **Comentarios para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria** - Oficina de Sistemas y Procedimientos del Decanato de Administración (22 de septiembre de 2005)
15. **Informe del Comité de Reglamento** - Facultad de Estudios Generales (28 de septiembre de 2005)
16. **Revisión del Reglamento de la UPR: reacción** - Facultad de Ciencias Naturales (28 de septiembre de 2005)
17. **Comentarios sobre la revisión de la reglamentación universitaria** - Varios miembros del Departamento de Química - Facultad de Ciencias Naturales (5 de octubre de 2005).

Estos documentos están disponibles en la página electrónica del Senado Académico (<http://senado.rrp.upr.edu>) y se incluyen como Apéndice 6 de este

informe. Las siguientes unidades no sometieron recomendaciones o comentarios en esta etapa de los trabajos: Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Derecho y Escuela Graduada de Planificación.

III. HALLAZGOS: RESUMEN DE RECOMENDACIONES

Como parte del proyecto de revisión de la reglamentación universitaria el Presidente de la Universidad de Puerto Rico designó un Comité Relator Sistémico encargado de recoger las recomendaciones y propuestas de enmiendas que surgieran en los distintos recintos. Los miembros del Comité Relator son:

- Dr. Efraín González Tejera - Presidente
- Dr. Efrén Rivera Ramos
- Dr. Rafael Aragunde
- Dr. Héctor Huyke Souffront
- Prof. Marta Arroyo
- Sa. Ana Milagros Santiago
- Sr. Milton Colón Calero.

El Comité Relator nos visitará el viernes, 18 de noviembre de 2005 a partir de las 9:00 de la mañana para conversar con los miembros del Comité del Recinto sobre las experiencias y recomendaciones recogidas en este informe.

Las tablas incluidas a continuación (I a X) resumen las principales recomendaciones sometidas por las facultades, escuelas y grupos o personas. Están organizadas siguiendo la guía temática preparada por el Comité del Recinto (Apéndice 4). Los encabezamientos o temas principales bajo los cuales se organizan las reacciones son las siguientes:

- I. Tabla I - Consideraciones Generales
- II. Tabla II - De la Cátedra
 - Reclutamiento
 - Permanencia, ascensos y licencias
- III. Tabla III - De los Departamentos y Programas Académicos
 - Función de los Departamentos/Programas y sus miembros
 - Función de los Directores(as)
 - Comités
- IV. Tabla IV - De las Facultades
 - Funciones de las Facultades
 - Del(a) Decano(a)
 - Del presupuesto de la Facultad/Departamento
- V. Tabla V - De las Unidades Académicas (recintos)
 - Organización
 - Del(a) Rector(a)
 - Del Senado Académico
 - El Claustro
 - Rol de los Estudiantes
- VI. Tabla IV - De la Presidencia
 - De la Junta Universitaria
- VII. Tabla VII - Junta de Síndicos
- VIII. Tabla VIII - De las Consultas
- IX. Tabla IX - De los Procesos Apelativos
- X. Tabla X - Negociación Colectiva del Personal Docente
- XI. Otros elementos

RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL

Tema I. Consideraciones Generales

| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Escuela Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes de Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
|--------------------------------------|---|--|--|---|--|--|
| <i>Consideraciones Generales</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicitan participación de los bibliotecarios profesionales en el Comité Institucional para coordinar la revisión del Reglamento General y el Comité Relator. | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Señala la necesidad de una revisión del Reglamento General y la Ley Universitaria vigente. ▪ Indica que el Documento de Trabajo está incompleto por no incluir una variedad de asuntos señalados en memorando de la Prof. Magda Sagardía. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir un representante del personal administrativo, no docente, en el Comité de Revisión del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Destacan la importancia de los docentes de la consejería para la formación integral. Es importante destacar la autonomía de los departamentos. ▪ Rechazan lo expresado en la sección titulada "Otras Variantes de la Docencia". ▪ Reclaman una igualdad de derechos y condiciones entre las diferentes categorías de docentes. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Destaca que la revisión debe de partir de iniciativas de las facultades y no de la alta gerencia administrativa. ▪ Debe ser un Reglamento que promueva la autonomía, la descentralización y la flexibilidad en la toma de decisiones. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|------------------------------|--|--|--------------------------------|---|---|
| Tema I. Consideraciones Generales | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Administración de Empresas</i> | <i>Decanato de Administración</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> |
| <i>Consideraciones Generales</i> | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Señala que la revisión de la Ley Universitaria y del Currículo tienen prioridad sobre la del Reglamento. ▪ Entiende que cambios en las actitudes del personal universitario e implantación rigurosa de los reglamentos existentes tienen prioridad sobre la creación de un nuevo reglamento. Por otra parte, existen dudas sobre la eficacia de los cambios propuestos para manejar el problema del exceso de burocracia. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios al Reglamento tienen que ser cónsonos con los mandatos y las regulaciones que imperan. | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantea que el DT no incluye asuntos medulares; y enumera algunos en las páginas 3-4. ▪ Aboga por la revisión de la Ley Universitaria como proyecto prioritario. Se entiende que actualmente no existen las condiciones para tal iniciativa. No obstante, la revisión de Reglamento podría generar un diálogo sobre la Ley y el Reglamento que en su momento se pudiera elevar a la Asamblea Legislativa. ▪ Advierte que algunos cambios propuestos al Reglamento violentan las normativas de la Ley existente. ▪ Propone un proceso de revisión de un Reglamento que incluya la normativa común al sistema de la Universidad de Puerto Rico y a su vez, reglamentos internos para atender las particularidades de sus unidades. ▪ Reclama la elaboración de agenda futura de la Universidad como contexto para facilitar alcanzar las metas y los objetivos de esa agenda. ▪ Aboga por enmendar la estructura organizativa jerárquica por una basada en la participación y el poder decisional de la base de la academia. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresa algunas reservas al participar en el proceso, no obstante, participará para que el nuevo Reglamento sea uno que se caracterice por la descentralización, mayor libertad, autonomía y participación por parte de las unidades para atender el quehacer académico cotidiano. ▪ Definir la Universidad de Puerto Rico como un sistema en el cual cada recinto y unidad tenga estructuras y funciones específicas, pero complementarias. ▪ No debe fomentarse que todos los recintos sean homogéneos, sino que cada uno tenga una misión única que sea el norte de los programas, grados y actividades académicas que en estos se desarrollan. ▪ La especialidad de cada recinto determinará los recursos necesarios para satisfacer su misión particular. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|--|--|--|---|-----------------------------------|--|
| Tema II. La Cátedra | | | | | | |
| Tema | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Escuela Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes de Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>La Cátedra</i> | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Señalan la necesidad de establecer una clara distinción entre los conceptos de cátedra y docencia. Plantean otras definiciones de la docencia que entienden son más abarcadoras e inclusivas y de las cuales se derivan los deberes del personal docente. Instan a una reflexión sobre la fragmentación de las categorías docentes y sugieren el distinguir y especificar las responsabilidades de cada sector del personal docente. Proponen una mayor integración e interacción entre el docente de la enseñanza y el docente de biblioteca. Definen la libertad académica y participación en todos los asuntos institucionales como prerrogativas del personal docente. <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducir los contratos de servicio como sustituto del reclutamiento del personal docente regular. Al personal docente por contrato debe extenderse todos los beneficios marginales. Incluir como parte del proceso de reclutamiento una cátedra o lección por parte del aspirante como criterio de evaluación. No se considera necesario involucrar a todos los facultativos de la unidad en el proceso de evaluación | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Añadir a la tarea académica ya expuesta en el DT la supervisión de tesis y de prácticas o experiencias clínicas. <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Instituir contratos con compromisos específicos como base para acciones futuras de permanencia, ascensos e incentivos salariales. Estos contratos deben renovarse periódicamente y ser cónsonos con las necesidades de la unidad del Recinto. Rechazan el reclutamiento lateral de personas con méritos excepcionales, pero sí para profesores de otras instituciones. No cree necesario llevar al pleno de la unidad los asuntos del Comité de Personal. Todos los aspirantes deben tener la preparación académica requerida y ser reclutados empezando con el proceso de la permanencia. <p>Permanencia, ascensos y licencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Ascensos en rango se otorgarán después de la obtención de la permanencia. Catedráticos deben ser evaluados anualmente y la evaluación debe estar vinculada con incentivos salariales. Profesores candidatos a nombramiento probatorio deben evaluarse semestralmente. Estudiantes deben participar en todos los comités de la unidad. | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Usa la definición de docencia incluida en la Certificación 153, 2001-2002 del Senado Académico de Río Piedras. <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Existen reservas sobre el concepto de reclutamiento lateral. De implantarse establecen guías para este tipo de reclutamiento. Los ascensos en la cátedra deben otorgarse a partir de la permanencia y no antes. Objeta el uso excesivo de contratos de servicios y se recomienda reincorporar el número máximo de años, posiblemente cinco para extender un contrato sin expectativas de la otorgación de un nombramiento regular. <p>Permanencia, Ascensos y Licencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Redefinir la función del Comité de Personal. Implantar un período probatorio flexible que puede oscilar entre dos y cinco años. Crear un sistema de ascensos que incluya: <ul style="list-style-type: none"> tres pasos en cada nivel desde Catedrático Auxiliar y aumento salarial a base de la productividad continua del candidato. un nuevo rango de profesor distinguido Estudiantes no deben formar parte del Comité de Personal. | <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> El proceso de reclutamiento debe ser abierto y público para atraer talento dentro y fuera de Puerto Rico Incluir disposiciones sobre el proceso de reclutamiento y la clasificación del personal de confianza. Establecer y especificar los criterios de selección relacionados a los puestos. Examinar el asunto de beneficios en cuanto a personal No-Docente bajo contrato de servicio para desempeñar tareas docentes. Incluir estudiantes en el proceso de reclutamiento. <p>Permanencias, Ascensos y Licencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Los ascensos en rango deben otorgarse después de la permanencia | | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisión de la carga académica para que sea cónsona con los objetivos de un recinto de investigación. <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> Proceso debe ser abierto y difundirse ampliamente. Incluir en el proceso su labor en otras universidades. Rechaza el reclutamiento lateral. <p>Permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Atender situación del personal docente con contratos extendidos y sin los beneficios marginales ordinarios. Rechaza la evaluación de los catedráticos. Rechaza los aumentos salariales por méritos y sugiere otras alternativas. Plazas de investigadores deben ser rotativas y asignadas a docentes con propuestas evaluadas por sus méritos. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Tema II. La Cátedra | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Escuela Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes de Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| | de candidatos. Permanencia, Ascensos y Licencias <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechazan el reclutamiento lateral, ya que los mecanismos necesarios para reclutamiento especial están incluidos en el Reglamento vigente. ▪ Rechazan la eliminación de los periodos probatorios. ▪ Establecen que los ascensos deben sólo otorgarse a base de haberes realizados dentro de la Academia. | | | | | |

RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL

Tema II. La Cátedra

| Tema | Facultad de Educación | Facultad de Administración de Empresas | Decanato de Administración | Escuela de Arquitectura | Facultad de Estudios Generales | Facultad de Ciencias Naturales |
|------------|-----------------------|--|--|---|--|---|
| La Cátedra | | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe elaborar más específicamente la idea de la productividad del profesorado. <p>Reclutamiento, Permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetan al reclutamiento lateral. | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar los informes del Comité de Asuntos Claustrales del Recinto sobre el Tema de la docencia. <p>Reclutamiento, Permanencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar la Certificación Núm. 73, Año Académico 1991-1992 del Senado Académico sobre estos asuntos. | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilizar el proceso de nombramiento y el de la tarea académica. ▪ Revisar Tabla de Compensación Adicional. ▪ El rango de entrada debe ser de Catedrático Auxiliar. ▪ Rangos y salarios diferenciados para los profesores sin nombramiento regular. ▪ Eliminar tiempo requerido para solicitar sabática entre profesores con y sin doctorado. | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clarificar los conceptos de cátedra y docencia. ▪ Clarificar la categoría de investigador ▪ Establecer cómo y quiénes validan la excelencia docente ▪ Especificar las diferentes categorías de la docencia y la relación entre ellas. ▪ Existe un consenso que el periodo probatorio se mantenga en cinco años y se requiera una evaluación excelente y no meramente satisfactoria. ▪ No hay consenso en la participación amplia de los departamentos en el reclutamiento del personal docente. ▪ Docencia incluye la enseñanza, investigación, la creación y el servicio institucional y comunitario. <p>Reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El reclutamiento lateral debe ser un mecanismo restringido y establecen las condiciones para implantarlo. ▪ Necesidad de reglamentar más adecuadamente la composición de los comités de personal para que sean integrados por catedráticos o su equivalente. ▪ Revisión de la carga académica siguiendo posibles parámetros para tal ejercicio. ▪ Reconocer la labor previa en otras universidades en el proceso de reclutamiento. <p>Permanencia, Ascensos y Licencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rango inicial debe ser catedrático auxiliar si posee el grado doctoral. ▪ Durante el periodo probatorio de cinco años, no debe concederse ascenso en rango. No obstante, el rango de catedrático asociado se concederá automáticamente con la otorgación de la permanencia. | <p>Docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Especificar el significado y las funciones de las diferentes categorías de docente, muy especialmente la categoría del profesorado. ▪ Establecer pasos dentro de cada rango con aumentos salariales correspondientes. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|--|--|--------------------------------|
| Tema III. De los departamentos y los programas académicos | | | | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Decanato de Administración: Oficina de Sistemas y Procedimiento</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>Función de los Departamentos y sus miembros</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deben tener participación plena en el ciclo presupuestario y autonomía fiscal. ▪ Deben tener autonomía académica que les permita evaluar la pertinencia de sus proyectos. ▪ La evaluación de los programas debe ser obligatoria y periódica. ▪ En asuntos de personal se deben adoptar normas institucionales de carácter general. ▪ Rechaza la adopción de manuales internos para reglamentar asuntos de personal. ▪ Debe incluir parámetros para celebrar reuniones. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deben tener autonomía fiscal. ▪ El sistema de evaluación del aprendizaje debe ser requerido para actualizar, para responder a las necesidades sociales del campo y de los individuos y para establecer prioridades. ▪ Reglamentar con manuales internos. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Departamento como la unidad básica. ▪ Debe tener participación en la elaboración del presupuesto. ▪ Las revisiones de programa se originan en éste. ▪ El personal docente con permanencia debe tener la participación directa en la deliberación y otorgamiento de contratos, plazas, permanencia y ascensos. ▪ El número de reuniones debe aparecer en el reglamento y no en manuales internos. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deben tener control sobre el presupuesto. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligatoria la revisión de programas académicos. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El carácter básico de la unidad departamental se identifica con la coagulación del sistema de relaciones que constituye lo que llamamos universidad. ▪ Es la primera instancia de participación directa que provee a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas y visiones sobre lo que debe ser la agenda universitaria. ▪ Debe tener control del presupuesto. ▪ Aprueba planes de estudio. ▪ Se debe garantizar la autonomía departamental dentro del marco de la Facultad y del Recinto- ▪ Sus miembros son los responsables de reclutar, retener y promover a sus colegas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinadores de Programa deben tener derecho y responsabilidades a la par con los Directores de Departamento. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Son la médula de la institución para que ésta alcance su misión, metas y objetivos ▪ Deben tener mayor autonomía fiscal, administrativa, poder decisional condicionado dentro de unas responsabilidades. ▪ Deben tener un plan de desarrollo de acuerdo con su misión. ▪ Deben evaluarse cada cinco (5) años. ▪ Su efectividad y éxito en la obtención de las metas y objetivos servirán de base para la petición y asignación presupuestaria. | |
| <i>Función de los Directores</i> | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Líder que junto a su facultad elabora un Plan de Desarrollo Estra- | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No deben pertenecer al Comité de Personal. ▪ Debe representar a su | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deben proveer un ambiente favorable y justo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de los programas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Representa al Departamento ante la administración univer- | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Portavoz y defensor de los intereses del Departamento, lo representa ante | |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | | | | |
|---|------------------------|---|--|--|--|---|--------------------------|--|--|
| Tema III. De los departamentos y los programas académicos | | | | | | | | | |
| Tema | Sistema de Bibliotecas | Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información | Escuela de Comunicación | Decanato de Estudiantes | Decanato de Administración: Oficina de Sistemas y Procedimiento | Facultad de Estudios Generales | Facultad de Arquitectura | Facultad de Ciencias Naturales | Facultad de Humanidades |
| | | técnico, lo evalúa anualmente y lleva a cabo los cambios pertinentes de acuerdo a los hallazgos de la evaluación. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Miembro ex officio del Comité de personal. ▪ Debe tener la potestad de tomar la decisión final. ▪ Representa a la administración como a su facultad. | facultad en lugar de pertenecer al sistema de confianza de una autoridad superior. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe ser un facilitador de la gestión de los docentes. ▪ La dirección debe ser rotativa o colectiva. ▪ El director debe ser evaluado rigurosamente en forma periódica. | para todos los miembros. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deben ser capacitados antes de ejercer. ▪ Proveer oportunidades para el desarrollo profesional. | | sitaria (primo inter pares). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe ser seleccionado en un proceso de consulta no eleccionario y ser nombrado por el decano a tenor con la recomendación del Comité de Consulta. ▪ Debe ser parte del Comité de Personal, coordinando y dialogando con éste, de haber discrepancias respecto a las recomendaciones someterá informes por separado. ▪ No debe presidir ningún Comité departamental, pero debe ser miembro ex officio. | | la comunidad universitaria <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable de que la unidad alcance sus metas y objetivos trazados en el periodo establecido en el Plan de desarrollo. ▪ Deben tener permanencia, nombrado por cinco (5) años. ▪ La posición debe ser rotativa. ▪ Deben ser evaluados a los tres (3) años. | |
| Funciones de los Comités | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los docentes deben tener autoridad decisional y no consultiva en los comités. ▪ El Comité de Personal debe reglamentarse por manuales internos. | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe ser obligatorio pertenecer al Comité de Personal, de ser requerido se debe establecer un sistema rotativo (participación limitada a tres años). ▪ Integrado por catedráticos. ▪ Estudiantes no deben pertenecer. ▪ Reglamento debe consignar los comités per- | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La participación efectiva de los miembros del Departamento en los comités debe ser un criterio medular y de peso significativo en la evaluación para permanencia, ascensos. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Comité de Personal integrado por toda la facultad con permanencia. Estudiantes no deben participar. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|--|---|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Tema III. De los departamentos y los programas académicos | | | | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Decanato de Administración: Oficina de Sistemas y Procedimiento</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| | | | | | | manentes en el departamento, su constitución, quién puede destituir a miembros electos. | | | |

*No aportaron: Facultad de Administración de Empresas, Docentes Consejería

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|
| <i>Tema IV. De las Facultades</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>*No aportaron</i> |
| <i>Función de las Facultades</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elevar al Sistema de Bibliotecas al nivel de un decanato. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ubicar las Escuelas autónomas bajo Rectoría para permitirles representación en la Junta Administrativa y el Senado Académico. ▪ Estipular dos reuniones de Facultad por semestre. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reglamento debe contener una definición clara que le provea a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas, visiones sobre el currículo y lo que debe ser la agenda universitaria. ▪ Deben ser autónomos. ▪ Prerrogativas: deben tener la responsabilidad de renovar y aprobar los planes de estudio y evaluar y recomendar a la persona que la dirigirá. ▪ Deben poder decidir cuáles son los comités permanentes, su constitución. ▪ Participar en la elección de senadores académicos (a quién representan éstos, cómo se pueden destituir, qué peso tienen los acuerdos tomados). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe tener autonomía fiscal con personal capacitado para manejarlo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La estructura organizativa debe permitir el compartir recursos humanos, fiscales y de infraestructura entre los departamentos. ▪ Permitir nombramientos conjuntos intra e interfacultades para poder establecer nuevos programas. ▪ Será exitosa y productiva en la medida en la cual los departamentos alcanzan su misión y objetivos, se evalúa y se renueva. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Escuela de Comunicación ▪ Docentes de Consejería ▪ Facultad de Administración de Empresas ▪ Decanato de Administración ▪ Oficina Sistema y Procedimiento ▪ Escuela de Arquitectura ▪ Facultad de Humanidades ▪ Facultad de Educación |
| <i>Funciones de los Decanos</i> | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Líder académico, administrativo, portavoz. ▪ Debe responder en primera instancia a la Facultad. ▪ Nombrado por la Facultad después de un riguroso proceso de consulta no electoral. ▪ Lo evalúa el(la) Rector(a) y la Facultad que lo puede destituir. ▪ Reglamento debe definir su participación en los comités y cuáles preside. | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Portavoz y defensor de los intereses de la Facultad ante otros foros. ▪ Actúa como coordinador y facilitador de los departamentos, está pendiente a las oportunidades que puedan beneficiarlos. ▪ Debe tener una visión amplia e integradora para poder coordinar los esfuerzos de los departamentos. ▪ Fiscaliza a los departamentos para que estos cumplan con sus planes de desarrollo ▪ Nombrado por cinco (5) años. ▪ Evaluados al comenzar su tercer año. | |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| <i>Tema IV. De las Facultades</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>*No aportaron</i> |
| <i>Presupuesto de la Facultad/ Departamento</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La autonomía fiscal y académica y las acciones de personal de los departamentos deben estar reglamentados dentro del contexto de la Facultad. | | | | | |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|
| Tema V. De las Unidades Académicas | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/Biblioteca Escuela Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes de Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>Senadores Académicos</i> | | | | | | |
| <i>Definición del Claustro</i> | | | | | | |
| <i>Prerrogativas y Responsabilidades del Claustro</i> | | | | | | |
| <i>Relación profesorado – estudiantado en ámbito académico-administrativo</i> | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes deben participar en todos los comités que incidan sobre el quehacer académico, incluyendo el comité de personal, y en todos los foros de gobierno institucional. | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes no deben participar en las deliberaciones relacionadas con permanencias o ascensos y limitarse a la evaluación que hacen de sus profesores en el salón de clases. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------------|
| Tema V. De las Unidades Académicas | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Adm. de Empresas</i> | <i>Decanato de Administración</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> |
| <i>Organización (Organigrama del Sistema UPR)</i> | | | | | | |
| <i>Funciones y prerrogativas del Rector</i> | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ha de ser líder académico y administrativo del Recinto. ▪ Portavoz y representante ante la comunidad universitaria y externa. ▪ Debe relacionarse y participar en las facultades y respetar la autonomía de estas en el contexto del recinto. ▪ Aspecto medular de su gestión es el liderato académico, eficacia de gestión administrativa y capacidad para generar fondos externos. ▪ Se debe reglamentar la obligación que tiene el rector de convocar asambleas del claustro, | |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|--|-----------------------|---|----------------------------|-------------------------|--|--|
| Tema V. De las Unidades Académicas | | | | | | |
| Tema | Facultad de Educación | Facultad de Adm. de Empresas | Decanato de Administración | Escuela de Arquitectura | Facultad de Estudios Generales | Facultad de Ciencias Naturales |
| | | | | | <p>por lo menos una vez por semestre o cuando el por ciento de claustrales que establezca el Reglamento así lo solicite.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se debe reglamentar la obligación que tiene el rector de tramitar acuerdos del Senado Académico. | |
| <i>Mecanismos para Seleccionar y Evaluar la gestión del Rector</i> | | <ul style="list-style-type: none"> Se preguntan quién evaluará la Presidencia, Rectoría y Decanatos. | | | <ul style="list-style-type: none"> El peso de la confianza, a quién responde, quién lo evalúa y quién lo puede destituir radica en el Recinto y sus organismos. | |
| <i>Función del Senado Académico</i> | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Debe mantenerse como foro oficial mientras el claustro no esté sesionando. Debe tener autonomía respecto a los asuntos sobre los que tiene jurisdicción primaria. Propuestas y decisiones deben tener peso reglamentario si no contravienen la Ley y el Reglamento. Debe tener voz final respecto a cursos y programas de estudio y sobre reglamentación de asuntos de personal. Su relación con asamblea del claustro debe ser similar a la de Departamento-Facultad. | <ul style="list-style-type: none"> Podrá deliberar y hacer recomendaciones al rector sobre cualquier asunto de interés institucional aunque no esté previsto en el Reglamento. Podrá considerar y tramitar a instancias superiores la evaluación, creación, eliminación o reorganización de dependencias o departamentos adscritos al Recinto. |
| <i>Composición del Senado Académico</i> | | | | | | |
| <i>Responsabilidades y Prerogativas de los Senadores Académicos</i> | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Los senadores académicos electos por su facultad o escuela representan su unidad. | |
| <i>Mecanismos para Selección o Destitución de los Senadores Académicos</i> | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Debe reglamentarse procedimiento sobre cómo y por quién puede ser destituido un senador electo por su unidad. | |
| <i>Evaluación del Trabajo Senadores Académicos</i> | | | | | | |
| <i>Definición del Claustro</i> | | | | | | |
| <i>Prerogativas y Responsabilidades del Claustro</i> | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Reglamentar las funciones y atribuciones del claustro y su relación con el Senado Académico. Las decisiones del claustro sobre asuntos | <ul style="list-style-type: none"> En conjunto, el claustro del Sistema UPR debe ser quien escoja su presidente. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|---|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---|---|
| Tema V. De las Unidades Académicas | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Adm. de Empresas</i> | <i>Decanato de Administración</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> |
| | | | | | fundamentales han de tener peso en la unidad concernida. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear estructura del claustro, con comité coordinador y de enlace entre sus asambleas. ▪ Las asambleas serán co-presididas por el rector y el coordinador del comité de enlace. | |
| <i>Relación profesorado – estudiantado en ámbito académico-administrativo</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La facultad representativa de los estudiantes no podrá ser delegada a personas, grupos o entidades que no sean del CGE. ▪ El CGE a través de sus niveles de participación utilizará el mecanismo de consulta directa en procesos decisionales que afecten las tareas académicas y administrativas. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No está clara la razón para incluir los estudiantes en este Reglamento si ellos tienen el propio. ▪ Los estudiantes no tienen derecho a destruir investigaciones científicas. ▪ Debe hablarse en términos de su rol en departamentos, facultades, recintos y Oficina del Presidente. ▪ Los estudiantes deben aportar a la planificación y al currículo. ▪ No deben participar en decisiones de pares (permanencia) pero se les debe pedir su opinión. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|--|--|---|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <i>Tema VI: Presidencia</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Esc. Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>Presidencia</i> | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es necesario el cargo de Presidente. ▪ Funciones: <ul style="list-style-type: none"> • “voz cantante en el desarrollo estratégico” • Asegurar que se cumplan con los criterios de calidad establecidos en los planes de desarrollo. • “Asegurarse que los rectores tomen las decisiones debidas de acuerdo con los planes de desarrollo.” | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se deben redefinir sus funciones. ▪ Se debe remover de la esfera política. | | | |
| <i>Junta Universitaria</i> | | | | | | |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|------------------------------|---|---|--|---|-----------------------------------|
| <i>Tema VI: Presidencia</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Administración de Empresas</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>Decanato de Administración</i> |
| <i>Presidencia</i> | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe determinar quién evaluará a la Presidencia. | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe mantener el cargo, pero reconceptuándolo. ▪ Funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Líder académico, representante de la Universidad ante foros internos y externos. Debe servir de enlace entre las unidades y entre éstas y la Junta de Síndicos. • Se debe eliminar el gigantismo de la Oficina de la Presidencia. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Justifica la existencia de la Oficina de la Presidencia como instancia coordinadora y armonizadora. ▪ La Oficina de la Presidencia debe delegar a los recintos tareas como la planificación, coordinación y evaluación del sistema universitario. ▪ Debe crear mecanismos que promuevan la colaboración entre las unidades del sistema. ▪ La Presidencia tiene como función la organización del Sistema. | _____ |
| <i>Junta Universitaria</i> | _____ | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe haber representación proporcional. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Junta Universitaria es necesaria. ▪ Función: coordinar e integrar las diversas unidades del sistema. ▪ Se deben reexaminar su estructura y composición. ▪ Deben eliminarse los miembros nombrados por el Presidente para evitar así un desbalance a favor de la gerencia. ▪ Debe de constituirse un comité de apelaciones que libere a la Junta de su cargada agenda. | _____ | _____ |

RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL

Tema VII: Junta de Síndicos

| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Esc. Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
|------------------------------|--|--|---|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <i>Junta de Síndicos</i> | _____ | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los nombramientos no deben estar a merced de los vaivenes políticos. ▪ Se debe revisar la Ley Universitaria para ponderar la posibilidad de eliminar esta Junta. | _____ | _____ | _____ |

RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL

Tema VII: Junta de Síndicos

| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Administración de Empresas</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>Decanato de Administración</i> |
|------------------------------|----------------------------------|---|--|---|---|---------------------------------------|
| <i>Junta de Síndicos</i> | _____ | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe reestructurarse para que haya por lo menos cuatro profesores como miembros. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe modificar substancialmente su composición y poderes. ▪ Debe haber una representación proporcional entre el sector público, el docente y el estudiantado. ▪ No debe responder a criterios partidistas. | _____ | _____ |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Tema VIII. De las Consultas | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Escuela Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes de Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>Mecanismos para la selección del personal gerencial</i> | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|---------------------------------------|------------------------------------|---|--|
| Tema VIII. De las Consultas | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Administración de Empresas</i> | <i>Decanato de Administración</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> |
| <i>Mecanismos para la selección del personal gerencial</i> | _____ | _____ | _____ | _____ | _____ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe aparecer un proceso democrático de elección de representantes y de personal. ▪ Las Facultades deben nombrar su director, decano y rector. ▪ En conjunto, el claustro del Sistema UPR debe ser quien escoja su presidente. |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|--|---|--|------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <i>Tema X: Negociación colectiva</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Sistema de Bibliotecas/ Bibliotecarios Esc. Derecho</i> | <i>Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología Información</i> | <i>Escuela de Comunicación</i> | <i>Decanato de Estudiantes</i> | <i>Docentes Consejería</i> | <i>Facultad de Humanidades</i> |
| <i>Negociación Colectiva</i> | <ul style="list-style-type: none"> Que se incorpore en el nuevo reglamento el derecho del personal docente universitario a la negociación colectiva bajo la Ley Núm. 130. | <ul style="list-style-type: none"> Discutir ampliamente entre la facultad y administradores los pros y contras de la negociación colectiva del personal docente. | <ul style="list-style-type: none"> Punto vital, y debe pensarse en la APPU como la organización que represente al personal docente. Recomienda debatir el tipo de negociación que se desarrollaría. | _____ | _____ | _____ |

| RECOMENDACIONES PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|------------------------------------|---|---|---|
| <i>Tema X: Negociación colectiva</i> | | | | | | |
| <i>Tema</i> | <i>Facultad de Educación</i> | <i>Facultad de Administración de Empresas</i> | <i>Escuela de Arquitectura</i> | <i>Facultad de Estudios Generales</i> | <i>Facultad de Ciencias Naturales</i> | <i>Decanato de Administración</i> |
| <i>Negociación colectiva</i> | _____ | _____ | _____ | <ul style="list-style-type: none"> Reiteran el apoyo a la negociación colectiva que hizo la Facultad hace unos años. | _____ | <ul style="list-style-type: none"> Infiere que el CODI es el mecanismo de negociación colectiva reconocido por la institución y en éste se provee el modelo para estimular el diálogo entre la Oficina del Presidente y el personal docente. |

IV. RECOMENDACIONES AL COMITÉ RELATOR

Al concluir la tarea que se nos asignó y como parte de esta primera memoria comprensiva, el Comité de Revisión del RRP desea compartir las siguientes reflexiones con el Comité Relator:

1. El próximo documento de trabajo que se envíe a la comunidad universitaria del Sistema UPR debe ser uno de mayor especificidad respecto a los asuntos considerados en esta primera etapa. Dada la diversidad organizativa y programática de las unidades del Sistema de la UPR, el proceso de respuesta debe promover la discusión más amplia y participativa posible.
2. Una preocupación expresada de manera recurrente por varios participantes en esta primera fase se refiere a la reforma de la Ley Universitaria. Consideramos pues que el Comité Relator debe analizar si es pertinente revisar el **Reglamento General de la UPR** sin una reflexión sobre la Ley Universitaria vigente.
3. Recomendamos aclarar por qué en el **Documento de trabajo** enviado por el Presidente (2004) se hace poca referencia de las normativas relacionadas con el sector no docente y el estudiantil.
4. La propuesta de desarrollar manuales internos en los recintos para complementar un Reglamento general sistémico fue acogida por algunos, pero otros mostraron reservas ante el impacto que esta idea pueda tener

sobre la unidad del Sistema UPR. El Comité del RRP considera conveniente analizar los beneficios de esta propuesta con mayor cuidado y precisión.

5. Tomando en cuenta las reacciones y recomendaciones de varias unidades académicas del Recinto, consideramos que es necesario reflexionar más sobre las definiciones de cátedra y docencia que aparecen en el

Documento de trabajo sometido por el Presidente de la UPR.



RECIBIDA
04 DEC -7 19 54

30 de noviembre de 2004

CIRCULAR NÚM. 34, AÑO 2004-2005

DECANOS Y DIRECTORES DE ESCUELA

Gladys Escalona de Motta, Ph.D.
Rectora

COMITÉ REVISIÓN DE REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

El Comité Institucional para la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico quedó constituido por los siguientes miembros de nuestra comunidad universitaria:

- Dra. Gladys Escalona de Motta
- Dra. Claribel Cabán Sosa
- Dr. Rafael Arce Quintero
- Dr. Rogelio Escudero Valentín
- Lic. Magda Sagardía
- Prof. Carmen Raffucci
- Dr. Carlos Rodríguez Fraticelli
- Dr. Carlos Ramos Bellido

Al presente el Comité trabaja en la definición del alcance y áreas específicas de su encomienda. Como parte de este proceso el Comité solicita a cada decano y director de Programa o Escuela que convoque una reunión de su facultad a principio del próximo semestre para que el Comité presente su encomienda, su plan de trabajo y su calendario y pueda contestar preguntas y aclarar dudas. La fecha de esta reunión debe seleccionarse en coordinación con la Secretaria del Senado Académico, la Prof. Carmen Raffucci. El Comité espera llevar a cabo estas visitas a facultades y escuelas entre el 19 de enero y el 4 de febrero de 2005.

Agradeceré su colaboración y participación entusiasta en tan importante tarea.

mcm/D-1(P)

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Recinto de Río Piedras
Oficina de la Rectora

PO Box 23300
San Juan, PR 00931-3300
Tels 787-763-3877
787-764-0000, Exts. 2424, 3240
Fax 787-764-8799

Comité Institucional para Coordinar la Revisión del
Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

| FACULTAD | FECHA | HORA | LUGAR | MIEMBROS DEL COMITÉ |
|---|---------------------------------|------------|--|---|
| Escuela de Comunicación | miércoles, 19 de enero de 2005 | 10:00 a.m. | Salón 101 | Dr. Escudero, Prof. Raffucci* y Dr. Arce |
| Sistema de Bibliotecas | lunes, 24 de enero de 2005 | 02:00 p.m. | Sala de reuniones 2do piso de la Biblioteca Lázaro | Prof. Sagardía, Sen. Rosario y Prof. Raffucci* |
| Decanato de Estudiantes | martes, 25 de enero de 2005 | 09:00 a.m. | Anfiteatro AB-105 Escuela de Comunicación | Dr. Ramos y Dr. Arce* |
| Ciencias Naturales | miércoles, 26 de enero de 2005 | 10:00 a.m. | A 211 | Dr. Escudero*, Sen. Cabán y Sen. Rosario |
| Estudios Generales | miércoles, 26 de enero de 2005 | 10:00 a.m. | Anfiteatro Núm. 5 | Dra. Escalona, Prof. Sagardía y Prof. Raffucci* |
| Arquitectura | miércoles, 26 de enero de 2005 | 12:30 p.m. | Salón 103 | Sen. Cabán* y Dr. Arce |
| Humanidades | viernes, 28 de enero de 2005 | 10:00 a.m. | Sala Jorge Enjuto (Sala A) | Dr. Ramos*, Sen. Cabán, Prof. Raffucci y Sen. Rosario |
| Esc. Graduada de Cs. y Tecnología de la Información | viernes, 28 de enero de 2005 | 01:45 p.m. | Salón 313 | Prof. Raffucci* y Sen. Cabán |
| Escuela de Derecho | miércoles, 2 de febrero de 2005 | 09:30 a.m. | Salón L-6 (1er Piso) | Sen. Cabán* y Prof. Raffucci |
| Educación | miércoles, 2 de febrero de 2005 | 10:00 a.m. | Anfiteatro Núm. 1 | Prof. Sagardía y Dr. Escudero* |
| Ciencias Sociales | miércoles, 2 de febrero de 2005 | 10:00 a.m. | REB 238 | Prof. Raffucci* |
| Esc. Grad. de Planificación | miércoles, 2 de febrero de 2005 | 03:00 p.m. | Salón 106 | Prof. Raffucci* |
| Administración de Empresas | viernes, 4 de febrero de 2005 | 08:30 a.m. | Amo 403 | Dr. Arce* |

*persona encargada de la presentación

Comité Institucional para Coordinar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

Presentación a las facultades y escuelas
(19 de enero al 4 de febrero de 2005)

ENCOMIENDA DEL COMITÉ

- Iniciar un proceso de diálogo en las facultades y escuelas del Recinto sobre la redacción de un nuevo Reglamento para la Universidad de Puerto Rico
- Recibir las recomendaciones y aportaciones de la comunidad universitaria
- Escribir una “memoria comprensiva” con las aportaciones del Recinto y transmitir las al Comité Relator Sistémico, nombrado por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico, Lcdo. Antonio García Padilla

TRASFONDO DE LA ENCOMIENDA

- La Junta de Síndicos aprobó, en su reunión del 31 de enero de 2004, la recomendación del Presidente de convocar a la comunidad universitaria a un diálogo sobre la transformación de la base reglamentaria de la Universidad de Puerto Rico
- Certificación Núm. 60, 2003-2004, de la Junta de Síndicos - establece el acuerdo y el procedimiento para realizar la encomienda
- Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria (2004)
- Carta Circular de la Rectora, Dra. Gladys Escalona de Motta, dirigida a la comunidad universitaria (15 de abril de 2004)
- Carta Circular Núm. 34, Año 2004-2005, de la Rectora dirigida a los decanos y directores de escuelas (30 de noviembre de 2004)

MIEMBROS DEL COMITÉ

- **Dra. Gladys Escalona de Motta**, Rectora
- **Dra. Claribel Cabán Sosa**, Repte. Claustal ante la Junta Universitaria
- **Sr. Ángel Rosario Rosario**, Repte. Estudiantil ante la Junta Universitaria
- **Dr. Rafael Arce Quintero**, Ciencias Naturales
- **Dr. Rogelio Escudero Valentín**, Estudios Generales
- **Prof. Carmen I. Raffucci**, Humanidades
- **Dr. Carlos Ramos Bellido**, Programa de Estudios de Honor
- **Dr. Carlos Rodríguez Fraticelli**, Estudios Generales
- **Lcda. Magda Sagardía Ruiz**, Educación

(Certificación Núm. 6, Año 2004-2005, Senado Académico)
(Carta Circular de la Rectora del 21 de octubre de 2004)

CALENDARIO DE TRABAJO

- ❖ **19 de enero al 4 de febrero** - visitas a las facultades y escuelas
- ❖ **4 de febrero al 4 de marzo** - diálogo en las facultades, escuelas y grupos focales
- ❖ **11 de marzo** - fecha límite para que las facultades, escuelas y grupos focales entreguen sus informes y recomendaciones al Comité
- ❖ **16 de marzo** - vistas públicas en la Sala de Reuniones del Senado Académico (8:00 a.m. a 4:30 p.m.)
- ❖ **17 al 28 de marzo** - redacción de borrador de informe por el Comité

ENCOMIENDA A LAS FACULTADES

- Establecer **calendarios de trabajo** internos para propiciar el diálogo en los departamentos y en el pleno de la Facultad
- Redactar un documento que recoja las **recomendaciones**
- Hacer llegar el **documento** al Comité Institucional en o antes del viernes, 11 de marzo de 2005 (enviar o entregar en las oficinas del Senado Académico)
- Participar en las **vistas públicas**

DOCUMENTOS QUE PUEDEN CONSULTAR

- **Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria**, publicado por la Oficina del Presidente el 20 de febrero de 2004 (incluye la Carta Circular del Presidente del 8 de marzo de 2004)
<http://senado.rrp.upr.edu/SENADO/informes.htm>
- **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico** – 16 de febrero de 2002 (según enmendado hasta el 19 de mayo de 2004) <http://www.upr.edu/sindicatos/reglamento.htm>
- **Ley de la Universidad de Puerto Rico** (1966, según enmendada) <http://www.upr.edu/sindicatos/sindicatos.htm>

Comité Institucional para Coordinar
la Revisión del Reglamento General de la UPR

Documento sometido por la Lcda. Magda Sagardía

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



INTRODUCCIÓN

Por espacio de casi treinta y nueve (39) años la Universidad de Puerto Rico se ha regido por la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada. Las leyes 16 y 17 del 18 de junio de 1993 separaron funciones tradicionalmente adscritas a su junta de gobierno, adscribiéndole al CES lo relacionado con la educación superior, y creando la Junta de Síndicos para dirigir los destinos de nuestro primer centro docente del país.

Consistente y reiteradamente la comunidad universitaria ha reclamado una total revisión de la Ley de la Universidad de Puerto Rico. El más reciente ejemplo fue la gestión generada en la Comisión de Educación y Cultura del Senado de Puerto Rico. Persiste el reclamo de cambios.

*Senado Académico
Secretaría*

Sin embargo, la posición del Presidente de la UPR se dirige más bien a revisar la reglamentación interna universitaria, descartando la vía legislativa. A tales efectos, el 8 de mayo de 2004 anunció su propuesta para la revisión de las estructuras reglamentarias de la institución, luego de hacer un análisis profundo de las reglas que gobiernan el quehacer cotidiano, ajustándolas a las condiciones cambiantes presentes.

Reconoce el presente indeseado del **Reglamento General** y de otras reglas internas, en expresiones tales como: “obstáculos que impiden o entorpecen la promoción imaginativa, ágil y flexible de la gestión universitaria”; “trabas burocráticas y normativas que dificultan mantener a la altura de los tiempos”; “la reglamentación universitaria se ha convertido en un escollo mayor”; “normas que han terminado por limitar el espacio de acción de la Universidad”, que, en vez de servirle a la institución, “lo inverso parece prevalecer”.

A través de la revisión de la normativa universitaria interna se aspira a un futuro deseado que “represente o sirva mejor a nuestra institución”, que refleje “la Universidad de hoy”, “a la realidad de hoy”, “a su visión y compromisos de futuro, que sea facilitadora y ágil y que se abra a cambios que día a día se producen en una institución universitaria.”

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

Procede a nombrar un Comité Especial sobre la Revisión de la Reglamentación Universitaria para que evaluara la reglamentación vigente y recomendara cambios necesarios, el cual produjo el *Documento de Trabajo* objeto de nuestra agenda. Se advierte, sin embargo, que hay otros asuntos no incluidos en dicho Documento, "que actualmente están en el **Reglamento General** y que se pueden atender en reglamentos o manuales de procedimientos individuales". También se consigna que el mismo "incluye algunos de los temas que deben reflexionarse en los recintos y unidades para iniciar el diálogo exhaustivo en la comunidad universitaria que conduzca a una nueva reglamentación institucional..."

Si consideramos lo expuesto, y conociendo la idiosincrasia de nuestra comunidad, podemos anticipar argumentos a favor de proceder en primera instancia con la revisión de la ley vigente, bajo la cual se adoptó la normativa vigente, debiéndose retomar las iniciativas reiterada a tales efectos. Resulta obvia la jurisdicción de este Comité Institucional, que se circunscribe a la reglamentación institucional utilizando como referencia el *Documento de Trabajo*, recogiendo y transmitiendo el insumo recibido de la comunidad al Comité Relator designado por el Presidente.

Senado Académico
Secretaría

Estimo que es válido, además, recibir insumo sobre otros asuntos reglamentarios no incluidos necesariamente en el *Documento de Trabajo* o asuntos adicionales susceptibles a reglamentación. Es por ello que sugerí al Comité, en nuestra primera reunión, hacer un breve estudio del **Reglamento General** vigente, en comparación con el Documento. Así pretendo hacerlo a través del siguiente resumen del Documento, incorporando las disposiciones del **Reglamento General** vigentes que se afectarían y aquéllas que se dejan fuera del Documento. Debo aclarar, sin embargo, que en el resumen se incluyen en gran parte las interrogantes (que se designan como CUESTIONA) y sugerencias (que se denominan como SUGIERE) que el Documento plantea.

DOCUMENTO DE TRABAJO: RESUMEN Y EQUIVALENCIAS DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR

En cuanto al *Documento de Trabajo*, éste se subdivide en varios temas o asuntos prioritarios, iniciándose con unos aspectos introductorios y los siguientes aspectos específicos:

- I. De la Cátedra
- II. De los Departamentos
- III. De las Facultades
- IV. De los recintos y unidades

- V. De la Oficina del Presidente
- VI. Otros asuntos: de las consultas, de los procesos apelativos y de la negociación colectiva del personal docente

Algunos aspectos introductorios que se destacan son:

1. SUGIERE un cambio de enfoque, partiendo de lo que es una universidad y su propósito primordial, que es la cátedra y la academia, planteado, además, cambios estructurales partiendo desde los departamentos, facultades y recintos, dejando la Oficina del Presidente al final.
2. SUGIERE se simplifique el **Reglamento** para atender "asuntos sustanciales" de aplicación uniforme a toda la UPR; que regule conceptualmente las normas o parámetros generales que estructuran la diversidad del sistema, y que orientan las prácticas relacionadas con el personal docente, tales como:
 - a. Nombramientos
 - b. Reclutamiento
 - c. Evaluaciones
 - d. Permanencia
 - e. Ascensos en rango
 - f. Aumentos de sueldo
 - g. Acciones disciplinarias
 - h. Distinciones académicas
 - i. Procesos de consulta
3. SUGIERE un Manual Interno para cada recinto o unidad que adapte las normas generales a las prácticas propias de cada unidad, procedimientos y aplicaciones.
4. El Documento subdivide en cinco áreas primordiales:
 - a. de la cátedra
 - b. de los departamentos
 - c. de las facultades
 - d. de los recintos
 - e. de la Oficina del Presidente

En cuanto a los Aspectos Específicos:

- I. De la cátedra: base de la estructura docente
 - A. QUEHACERES DE LA ACADEMIA
 1. enseñanza
 2. investigación
 3. creación

4. servicio

B. EXCELENCIA EN LA ENSEÑANZA:

1. conocimiento de las materias;
2. destrezas comunicativas;
3. estímulo de la actividad intelectual;
4. solidaridad con las necesidades académicas y personales de los alumnos.

C. EXCELENCIA EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA CREACIÓN:

1. calidad de la publicación y de obras de creación;
2. éxito en la formación de estudiantes graduados y profesionales;
3. métodos de creación científica, artística y profesional.

D. EXCELENCIA EN EL SERVICIO:

1. participación creativa en el gobierno de la UPR;
2. desarrollo de su agenda;
3. desarrollo en actividades de interés profesional, comunitario, cultural o cívico

Para el logro de dicha EXCELENCIA urge fortalecer los procesos de reclutamiento, que deben ser más competitivos y evaluados con mayor rigurosidad.

E. SUGIERE cambios sustanciales a la estructura actual en aspectos tales como reclutamiento y retención, y que se trascienda la definición de enseñanza para incluir la investigación.

F. En cuanto al RECLUTAMIENTO, destaca dos tipos, con trato diferente:

1. RECLUTAMIENTO DIRECTO: para claustrales que comienzan su carrera; debe ser público y competitivo, ofreciendo igualdad de oportunidades.
2. RECLUTAMIENTO LATERAL: para claustrales con experiencia previa en otras instituciones, o para aquéllos con méritos extraordinarios en su vida profesional, artística y científica.

SUGIERE se reconozca la reciprocidad con las otras instituciones en las que haya laborado antes y si debiera eximirse del período probatorio total o parcialmente.

SUGIERE, a manera de ejemplo, un procedimiento específico que incorpore las iniciativas partiendo de los departamentos, con sus decanos solicitando al Rector(a) por conducto del Decano(a) de Asuntos Académicos, justificando los casos.

SUGIERE una evaluación externa en aquellos casos excepcionales en que no hay pares provenientes de la unidad responsable del reclutamiento, y que estos casos sean objeto de la reglamentación interna.

- G. Define la PERMANENCIA como la garantía de la estabilidad profesional y la protección de libertad de cátedra docente, siendo los criterios para su concesión la demostración de la EXCELENCIA en los quehaceres de la academia.

SUGIERE la revisión sustancial de la concesión de la PERMANENCIA, brindándole mayor participación a la facultad departamental permanente en la recomendación, luego de la recomendación del comité de personal departamental.

SUGIERE separar la PERMANENCIA de la concesión de ASCENSOS EN RANGO, que evitaría tensiones y falsas expectativas.

- H. SUGIERE que en los casos de RECLUTAMIENTO DIRECTO, cuente el candidato con cinco años de servicios continuos, en puesto regular, con rango de Catedrático Auxiliar, demostrando aptitudes en las áreas de la docencia, excluyéndose el ascenso en rango. Durante ese período probatorio, la evaluación estará a cargo de sus pares y de las autoridades académicas; e incorpora la participación directa de la facultad departamental, previa recomendación del comité de personal departamental.

- I. SUGIERE las siguientes prerrogativas de la cátedra:
- libertad académica;
 - apoyo logístico para las funciones docentes, de investigación y de servicio;
 - participación efectiva en el servicio, en foros apropiados;
 - disfrute de espacio adecuado para uso particular como estudio y oficina.

- J. SUGIERE las siguientes obligaciones:
- a. ofrecer enseñanza, creación o investigación de alta calidad y pertinencia;
 - b. producción intelectual de calidad;
 - c. excelencia cualitativa o cuantitativa en el servicio institucional y al país, incorporando indicadores específicos.

- K. SUGIERE se mantengan los rangos docentes actuales, iniciando con el de catedrático auxiliar para aquellos recintos o unidades que requieran doctorado o grados terminales; que con la concesión de la permanencia se advenga automáticamente con el rango intermedio, permaneciendo como rango máximo el de catedrático.

SUGIERE cambios para garantizar la excelencia continua de los docentes con rango máximo, reconociendo a los que mantienen un rendimiento de calidad. Propone se discutan mecanismos prospectivos de evaluación luego de la permanencia, ponderando la excelencia de los quehaceres de la docencia, con incentivos salariales para los catedráticos. Reclama modelos de evaluación posteriores a la permanencia con sus correspondientes compensaciones.

- L. SUGIERE variantes de la docencia, tales como:
- a. Adjuntos
 - b. Post-doctorales
 - c. Asistentes de lenguas
 - d. Archivistas
 - e. Curadores
 - f. Arqueólogos
 - g. Nombramientos con fondos externos, que no conllevan permanencia ni derecho al voto en asuntos institucionales

- M. SUGIERE la necesidad de enumerar las prerrogativas y obligaciones en los diversos quehaceres docentes de bibliotecarios, consejeros, psicólogos y trabajadores sociales, haciéndolas comparables a las de la cátedra como base para la evaluación y compensación. Insiste en la participación de estos colegas.

SUGIERE espacio para nuevos tipos de desempeño en la cátedra.

SUGIERE el rol de los estudiantes en los departamentos, facultades, recintos y en la Presidencia.

II. De los departamentos

A. Considera negativo el enfoque de la parte inicial del Art. 25 (antes 29).

SUGIERE forme parte del Manual Interno, que debe incluir lo relativo a los trámites administrativos que se generan en los departamentos.

B. SUGIERE la conceptualización del departamento como la primera instancia para promover el intercambio de ideas y visiones sobre el quehacer universitario, al constituir la unidad más pequeña de la estructura universitaria: en éstos se comparten temas a fines y se conoce las áreas de especialidad de los colegas. Recae en sus miembros la responsabilidad de reclutar, evaluar y reconocer el valor de sus pares; son en éstos en quienes deben recaer también la responsabilidad de revisar los planes de estudio de las concentraciones y abrir espacios de experimentación que garanticen los cambios que se reclaman.

C. CUESTIONA sobre mecanismos alternos disponibles si una mayoría del departamento se resiste a cambios propuestas en la facultad en el Senado Académico y cuál de estos foros sería el mecanismo.

D. SUGIERE redefinir el rol del director(a): si ejecutivo y representante de la administración o "primus inter pares" que los representa ante la administración. También SUGIERE se aclare su rol con el comité de personal departamental: si un miembro más (25.3.3) o quien recomienda (25.9), y por qué.

E. Reitera SUGERENCIA se transfiera al pleno de los docentes con permanencia recomendar a la autoridad nominadora sobre transacciones de personal (reclutamiento, evaluación, permanencia y ascensos en rango, entre otros).

F. SUGIERE expectativas sobre el(la) director(a):
líder académico(a);
entusiasme e inspire;
colaborador con claustrales jóvenes;
evaluador justo;
administre adecuadamente;

adelante intereses de colegas en búsqueda de fondos externos.

G. Expone como realidad que “no se contempla mayor crecimiento y más bien se hace imperativo fortalecer lo que hay”, CUESTIONA el rol departamental con respecto a los planes de desarrollo estratégico institucionales, y SUGIERE:

1. Evaluación de programas departamentales, y que se reglamenten.
2. Si son equivalentes los departamentos de las áreas de las artes y las de ciencias naturales y áreas tecnológicas afines (en los que hay un fuerte componente de investigación, predominan los laboratorios y se procesan múltiples propuestas para conseguir fondos externos).
3. Si se pueden subordinar empresas de investigación (que requieren agilidad) a los departamentos burocratizados actuales.
4. La participación estudiantil en las deliberaciones departamentales “en todo lo que les afecte”; si éstos deben ser electos por sus pares y participar en los asuntos que les compete (planificación, currículo y personal). SUGIERE participación en la preparación de documentos de evaluación, evaluación en la sala de clase, sala de biblioteca, seminario o laboratorio y CUESTIONA si podría incluirse en deliberaciones sobre permanencias y ascensos.
5. CUESTIONA si debe tener participación el personal administrativo departamental, en especial en los que hay fuerte componente de laboratorio y cómo reglamentarlos.
6. SUGIERE la participación del departamento en el ciclo presupuestario; si tienen elementos de juicio para tomar decisiones presupuestarias que puedan afectar el resto de la institución. Sugiere manejen su presupuesto.
7. SUGIERE que lo relativo a reuniones departamentales y de comités de personal se reglamenten en manuales internos.

III. De las facultades

- A. SUGIERE que el Art. 24 (antes 28) sea parte del Manual Interno: cantidad de reuniones, quórum, etc.

- B. Aborda las diferencias entre los recintos mayores y complejos – Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas – y las otras ocho unidades. CUESTIONA si los recintos mayores querrían “más poderes” para cuando se reúnan como claustro, que no es la realidad de los ocho restantes.
- C. SUGIERE si los asuntos específicos del Art. 24 (procesos de personal, 24.4.1.1, sobre elegibilidad de docentes candidatos a ascensos y permanencias) deban figurar en el Reglamento.
- D. CUESTIONA lo que se espera de un decano de facultad; la participación de la facultad en procesos presupuestarios; y la participación estudiantil, cómo y en cuáles comités.

IV. De los recintos y colegios (Art. 16, 17 y 18)

- A. Critica lo “parco” del Reglamento vigente en cuanto a la organización, organismos deliberativos y decisionales, y el modo de administrar; y lo “generoso” con respecto a las funciones del rector(a) y el proceso de nominación.

SUGIERE que el enfoque sea el cuerpo y no quien lo dirige.

- B. CUESTIONA lo que se supone sea un recinto y a través de sus preguntas, plantea una nueva conceptualización del mismo.
- C. Alude a la disposición relativa al claustro (23.5), y si debería tener otras funciones, en especial en los tres recintos en los que hay más de una facultad.
- D. CUESTIONA si los departamentos y facultades tienen la agilidad y la autonomía necesaria para su renovación constante; si están bien representados en el Senado Académico, y si deberían desempeñar alguna función especial en el claustro.
- E. Plantea interrogantes sobre el Senado Académico, según concebido tanto en la Ley Universitaria y el **Reglamento General** (21.1); y si éstos se han atribuido tareas que le pertenecen a las facultades y a éstas las tareas que competen a un Senado Académico.
- F. CUESTIONA lo que es el Recinto para los estudiantes y cómo se insertan en la dinámica del Recinto, si a través del

Consejo General de Estudiantes o de las organizaciones estudiantiles.

G. Plantea la definición del ideal de excelencia de un recinto.

H. SUGIERE que, en vez de evaluar la marcha de un recinto por el desempeño de su rector(a), deberá enfatizarse en la dinámica académica de la unidad. Sugiere una reflexión que defina la excelencia del recinto.

V. De la oficina del Presidente

A. CUESTIONA de entrada si se puede aludir a esta instancia sin recaer en las funciones del Presidente y si se puede definir como algo diferente a la Administración Central.

B. SUGIERE nueva conceptualización, con varios elementos o funciones, tales como:

1. Que en esta oficina se atiendan y aprecien los denominadores mínimos de las unidades, coordinando la administración de a los fines de fomentar la profesionalización de los gerentes universitarios, y concluir con la desconfianza que permea las consultas.

2. SUGIERE se incluyan otros aspectos relacionados.

C. SUGIERE se formule un mecanismo profesional y competente que atiendan las apelaciones relacionadas con diversas transacciones de personal en un tiempo razonable y mediante procedimiento ágil y efectivo.

D. De la negociación colectiva del personal docente

SUGIERE la mayor reflexión sobre este asunto: si se quiere y cuál modelo se utilizaría. Deben aclararse aspectos tales como:

1. quiénes negociarán;
2. qué se negociará;
3. cuándo se negociará;
4. cómo se insertará la negociación en los planes de desarrollo institucionales.

COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA REVISIÓN DEL
REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR

Sugerencias temáticas

Este temario añade posibles preguntas para la discusión en las facultades y escuelas del **Documento de trabajo para iniciar la discusión de la revisión de la reglamentación universitaria**, enviado por el Presidente de la UPR el 8 de marzo de 2004. Se trata sólo de un instrumento de trabajo **opcional**.

**POSIBLES TEMAS A CONSIDERARSE EN LA DISCUSIÓN DE UN NUEVO
 REGLAMENTO PARA LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

I. Consideraciones Generales

- ¿Es necesario revisar el Reglamento General en este momento?
- ¿Debe revisarse además la Ley Universitaria vigente?
- ¿Deben desarrollarse manuales internos para cada unidad/recinto en la UPR?
- ¿Cuáles serían los asuntos propios de estos manuales?
- ¿Cuáles deben ser los alcances de la autonomía universitaria?
- ¿Qué otras consideraciones generales deben incluirse en el nuevo Reglamento?

II. De la Cátedra

- ¿Cuán precisa y completa es la definición actual de la cátedra?
- ¿Cuáles deben ser las obligaciones y las prerrogativas de ésta? ¿Cuáles deben ser los límites y alcances de la libertad de cátedra?
- ¿Cuáles deben ser las condiciones y el ambiente propicio para promover la excelencia en la cátedra?

Reclutamiento

- ¿Qué normas deben regir la contratación y retención del personal docente?
- ¿Qué condiciones de trabajo deben garantizarse?
- ¿Debe mediar una carta de contrato entre la institución y el contratado?
- ¿Es necesario crear tipos de reclutamiento (directo versus lateral) para fortalecer los procesos de reclutamiento y lograr excelencia en la cátedra?
- ¿Debe existir un rango mínimo de ingreso? ¿Qué instancia debe establecerlo (sistema, recinto, facultad/escuela, departamento)?

Permanencia, ascensos y licencias

- ¿Qué obligaciones y derechos conlleva el concepto de permanencia?
- ¿Qué criterios deben tomarse en cuenta para adjudicarla?
- ¿Cuáles deben ser las funciones y prerrogativas de los comités encargados de las acciones de personal?
- ¿Cómo, cuándo (períodos) y quiénes evalúan?
- ¿Quiénes deben recomendar/adjudicar las acciones de personal?
- ¿Deben separarse los aumentos de salarios de los ascensos?
- ¿Deben separarse los ascensos de la otorgación de la permanencia?
- ¿Deben realizarse evaluaciones con posterioridad a la permanencia y la obtención del rango máximo?



III. De los Departamentos y los Programas Académicos

Función de los departamentos/programas y sus miembros

- ¿Cuál debe ser la función del departamento en la agenda universitaria?
- ¿Cómo se deben medir sus logros y su efectividad?
- ¿Cuáles son las características que los definen (la afinidad, temática y la renovación continua)?
- ¿Cuáles deben ser las prerrogativas y responsabilidades de los miembros de los departamentos?

Función de los directores(as)

- ¿Cuáles deben ser las funciones y prerrogativas del director(a)?
- ¿Cuál debe ser el mecanismo para su selección?
- ¿Cómo, cuándo y por quién(es) debe evaluarse la gestión del director(a)?

Comités

- ¿Cuál(es) debe ser la función de los comités departamentales?
- ¿Quiénes deben constituirlos?
- ¿Cuál debe ser el mecanismo para seleccionar a sus miembros?
- ¿A quién deben responder estos comités?

IV. De las Facultades

Funciones de las facultades

- ¿Qué define a esta unidad: la naturaleza de sus programas de enseñanza y de investigación o la clásica separación de los "saberes"?
- ¿Cuáles son las metas, funciones, prerrogativas y responsabilidades de éstas?
- ¿Cómo se mide el éxito y la productividad de una facultad?

Del Decano(a)

- ¿Cuáles deben ser las características, prerrogativas y responsabilidades del decano(a)?
- ¿Cuál debe ser el mecanismo para su selección?
- ¿A quién responde en primera instancia el decano(a)?
- ¿Cómo, cuándo y por quién se evalúa la gestión del decano(a)?

Del presupuesto de la facultad/departamento

- ¿Cuál debe ser la relación departamento-facultad en lo que se refiere al desarrollo y renovación de programas, a la autonomía fiscal y a la determinación y administración del presupuesto?

V. De las Unidades Académicas (recintos)

Organización

- ¿Cuál debe ser el organigrama del Sistema UPR?

Del Rector(a)

- ¿Cuáles deben ser las funciones y prerrogativas del rector(a)?
- ¿Cuál(es) debe ser el mecanismo para seleccionarlo y evaluar su gestión?
- ¿A quién(es) corresponde evaluarlo(a)?

Del Senado Académico

- ¿Cuál debe ser su función en una estructura que otorgue mayor autonomía y poderes a los departamentos y facultades?
- ¿Cómo se debe determinar su composición?
- ¿Cuáles son las responsabilidades y prerrogativas de los senadores académicos?
- ¿Cuáles deben ser los mecanismos para seleccionarlos o destituirlos?
- ¿Cómo debe evaluarse el trabajo de los senadores académicos?

El Claustro

- ¿Cómo se define el claustro?
- ¿Cuáles deben ser sus prerrogativas y responsabilidades?

Rol de los Estudiantes

- ¿Cuál debe ser la relación entre el profesorado y el estudiantado en el ámbito académico-administrativo de la unidad (recinto)?

VI. De la Presidencia

- ¿Es necesario el cargo de presidente(a) en el Sistema UPR?
- ¿Quién debe designarlo(a)?
- ¿Cuáles son las responsabilidades y prerrogativas del Presidente(a)?
- ¿A quién corresponde evaluar la gestión del Presidente(a)?

Senado Académico
Secretaría

De la Junta Universitaria

- ¿Es necesaria una Junta Universitaria?
- ¿Cuáles deben ser sus responsabilidades y prerrogativas?

VII. Junta de Síndicos

- ¿Es necesaria una Junta de Síndicos?
- ¿Cuáles deben ser sus deberes y funciones?
- ¿Cuál debe ser su composición?
- ¿Cómo se debe seleccionar a sus miembros?

VIII. De las consultas

- ¿Qué mecanismos deben utilizarse para la selección del personal gerencial?

IX. De los Procesos Apelativos

- ¿Qué instancias deben atenderlas?

X. Negociación colectiva del Personal Docente

- ¿Debe reflexionarse sobre la negociación colectiva en la revisión del Reglamento General de la UPR?
- ¿Qué modalidades deben tomarse en cuenta?

XI. Otros Elementos

ACTIVIDADES DEL COMITE PARA LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UPR - CRONOLOGÍA

1) **31 de enero de 2004** - La Junta de Síndicos autoriza al Presidente de la UPR a iniciar el proceso de revisión del Reglamento General de la UPR (Certificación Núm. 60, Año 2003-2004 de la Junta de Síndicos)

2) **8 de marzo de 2004** - Carta del Presidente de la UPR a la comunidad universitaria junto al **Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria.**

3) **10 de marzo de 2004** - Carta circular del Presidente de la UPR a los rectores(as) del Sistema UPR exhortando a designar un comité en consulta con los senados académicos para iniciar el proceso (incluye calendario de trabajo).

4) **15 de abril de 2004** - Carta circular de la Rectora, Dra. Gladys Escalona de Motta, a la comunidad universitaria del RRP para informar el inicio de la revisión del Reglamento General de la UPR.

5) **22 de abril de 2004** - El Senado Académico solicita a la Dra. Gladys Escalona de Motta la posposición de la selección de los miembros del Comité (Certificación Núm. 71, Año 2003-2004)

6) **27 de mayo de 2004** - El Senado Académico acuerda posponer la selección de los miembros del Comité hasta el inicio del próximo semestre (Certificación Núm. 81, Año 2003-2004)

7) **9 de septiembre de 2004** - El Senado Académico selecciona los miembros del Comité (Certificación Núm. 6, Año 2004-2005)

8) **28 de septiembre de 2004** - Carta circular del Presidente de la UPR a los rectores(as) para informar los nombres de los miembros del Comité Relator

9) **29 de septiembre de 2004** - Carta de la Dra. Gladys Escalona de Motta a los miembros del Comité para informarle su designación y convocando a la primera reunión del grupo

10) **19 de octubre de 2004** - **primera reunión del Comité para la revisión del Reglamento general de la UPR**

11) **21 de octubre de 2004** - Carta circular de la Dra. Gladys Escalona de Motta a la comunidad universitaria del RRP informando la constitución/ composición del Comité de revisión del Reglamento general de la UPR

12) **17 de noviembre de 2004** - **segunda reunión del Comité.**

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



Senado Académico
Secretaría



*Senado Académico
Secretaría*

13) **30 de noviembre de 2004** - Carta circular núm. 34, Año 2003-2004 de la Dra. Escalona de Motta a los decanos y directores de escuelas para informar los planes de trabajo del Comité.

14) **1 de diciembre de 2004** - Carta del Dr. Efraín González Tejera, Presidente del Comité Relator, a la Dra. Escalona de Motta en la cual indica que la fecha límite para entregar el 1er informe (memoria comprensiva) es el 1 de marzo de 2005.

15) **13 de diciembre de 2004 - tercera reunión del Comité.** Aprobación del calendario de trabajo para el próximo semestre y acuerdo de solicitar una prórroga al Comité Relator para entregar la memoria comprensiva.

16) **15 de diciembre de 2004** - Carta de la Dra. Escalona de Motta al Dr. González Tejera solicitando la prórroga acordada.

17) **18 de enero de 2005 - cuarta reunión del Comité.** Se discutió el calendario de visitas a las facultades y escuelas durante el período del 19 de enero al 4 de febrero y selección de los miembros del Comité responsables de cada visita/presentación.

18) **19 de enero de 2005** - Visita de miembros del Comité a la Escuela de Comunicaciones.

19) **21 de enero de 2005 - quinta reunión del Comité.**

20) **24 de enero al 4 de febrero** - Visitas y presentaciones de miembros del Comité a las facultades y escuelas según el itinerario acordado.

21) **27 de enero de 2005** - Informe de trabajo de la Dra. Gladys Escalona de Motta a los miembros del Senado Académico (reunión ordinaria)

22) **4 de febrero de 2005 - sexta reunión del Comité (preparación de cuestionario)**

23) **8 de febrero de 2005** - Carta de la Dra. Escalona de Motta al Dr. Efraín González Tejera solicitando una nueva prórroga hasta fines de mayo para la entrega del informe o memoria comprensiva

24) **11 de febrero de 2005 - séptima reunión del Comité (preparación de cuestionario)**

25) **17 de febrero de 2005** - Informe de trabajo de la Dra. Escalona de Motta a los miembros del Senado Académico (reunión ordinaria)

26) **23 de febrero de 2005** - Carta de la Dra. Escalona de Motta a los decanos(as) y directores(as) de escuelas para informar el nuevo calendario de trabajo (extiende fecha de entrega de los informes de las unidades hasta el 22 de abril). Esta carta incluye (anejo) el cuestionario / preguntas guías preparado por el Comité. Estos documentos se enviaron también a los miembros del Senado Académico.



27) **28 de febrero de 2005** - Designación de la Sra. Aida Arce como miembro del Comité en representación de los no docentes (HEEND).

28) **8 de abril de 2005 - octava reunión del Comité (SUSPENDIDA).**

29) **7 de junio de 2005 - octava reunión del Comité.** Se aprobó un nuevo calendario de trabajo para el primer semestre 2005-2006.

30) **17 de junio de 2005** - Carta circular de la Rectora a los decanos(as) y directores(as) informando el nuevo calendario de trabajo (fecha de entrega: 22 de septiembre de 2005)

31) **11 de agosto de 2005** - Carta circular de la Rectora a la comunidad universitaria informando el calendario de trabajo (fecha de entrega: 22 de septiembre de 2005)

32) **8 de septiembre de 2005** - Carta circular (recordatorio) de la Rectora a los decanos(as) y directores(as) reiterando el calendario de trabajo /fechas /cartas circulares.

33) **22 de septiembre de 2005** - Informe de progreso al Senado Académico

34) **28 de septiembre de 2005** - Convocatoria a reunión del Comité y envío de los documentos sometidos por las facultades/escuelas o grupo/persona.

35) **28 de septiembre de 2005** - Carta del Dr. Efraín González Tejera notificando la fecha de la visita del Comité Relator al RRP (**18 de noviembre de 2005**)

36) **10 de octubre de 2005 - novena reunión del Comité.**

37) **14 de octubre de 2005** - publicación de las recomendaciones/ informes enviados por las facultades/escuelas/persona al Comité en la página electrónica del Senado Académico.

38) **20 de octubre de 2005** - Informe de progreso de la Dra. Gladys Escalona de Motta al Senado Académico

39) **28 de octubre de 2005 - décima reunión del Comité**

40) **7 de noviembre de 2005** - entrega del Informe (1ra. Memoria Comprensiva) al Comité Relator.

(rev. 7/nov/05)

APÉNDICE 6

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RIO PIEDRAS

**Comité Institucional para la Revisión del
Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico**

Lista de los documentos sometidos por las facultades, escuelas y personas al Comité, desde el 20 de enero hasta el 6 de octubre de 2005:

Sistema de Bibliotecas

1. Comentarios sobre el Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria - Dra. Haydeé Muñoz Solá (20 de enero de 2005)
2. Certificaciones # 1 y 2 (2004-2005) del Sistema de Bibliotecas (2 de febrero de 2005)
3. Reacción al Documento de Trabajo Para Iniciar la Revisión del Reglamento General de la UPR - Sistema de Bibliotecas (27 de septiembre de 2005)
4. Enmiendas a la revisión del Reglamento General de la UPR - Prof. Adelaida Capeles de Valentín (27 de septiembre de 2005)

Bibliotecarios de la Escuela de Derecho

5. Proceso de revisión de la reglamentación universitaria - Bibliotecarios de la Escuela de Derecho (29 de septiembre de 2005)

Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información

6. Reacción al Documento para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria - Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información (5 de abril de 2005)

Escuela de Comunicación

7. Reacción de la Escuela de Comunicación sobre la propuesta de revisión del Reglamento General de la UPR (23 de mayo de 2005)

Decanato de Estudiantes

8. Sugerencias de enmiendas al Reglamento General de la UPR - Dra. Gloria Oliver Vilella a nombre del Decanato de Estudiantes (6 de junio de 2005).

Docentes de la Consejería

9. Planteamiento de los docentes de la Consejería del Recinto de Río Piedras de la UPR - Decanato de Estudiantes (19 de septiembre de 2005).

Escuela de Arquitectura

10. Recomendaciones de la Escuela de Arquitectura (21 de septiembre de 2005)

Facultad de Educación

11. Enmienda sometida por el Dr. Víctor Hernández Rivera - Facultad de Educación (21 de septiembre de 2005)

Facultad de Humanidades

12. Opiniones recogidas en la reunión del 21 de septiembre con los directores de departamentos - Facultad de Humanidades (22 de septiembre de 2005)

Facultad de Administración de Empresas

13. Comentarios de seis de los ocho departamentos - Facultad de Administración de Empresas (22 de septiembre de 2005)

Decanato de Administración

14. Comentarios para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria - Oficina de Sistemas y Procedimientos del Decanato de Administración (22 de septiembre de 2005)

Facultad de Estudios Generales

15. Informe del Comité de Reglamento - Facultad de Estudios Generales (28 de septiembre de 2005)

Facultad de Ciencias Naturales

16. Revisión del Reglamento de la UPR: reacción - Facultad de Ciencias Naturales (28 de septiembre de 2005)

17. Comentarios sobre la revisión de la reglamentación universitaria - Varios miembros del Departamento de Química de la Facultad de Ciencias Naturales (5 de octubre de 2005).

CIR/vvr


13 de octubre de 2005



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Recinto de Río Piedras
Sistema de Bibliotecas
PO Box 23302
San Juan, Puerto Rico 00931-3302

SISTEMA DE BIBLIOTECAS

COMENTARIOS SOBRE EL
*DOCUMENTO DE TRABAJO PARA
INICIAR LA REVISIÓN DE LA
REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA*


Preparado por: Haydeé Muñoz Solá
20 de enero de 2005

La lectura de este *Documento* hace evidente que no ~~hubo~~ representación de distintos componentes de la comunidad académica y que tampoco fluyó información de esos componentes para iluminar a los que elaboraron. Se parte de la premisa de que la cátedra por sí sola es la responsable del proceso de enseñanza / aprendizaje y hasta cierto punto se confunde “cátedra” con “docencia” cuando en la p. 4 del *Documento* pregunta si la investigación es una forma de enseñanza. Es mi opinión que la investigación es un componente de la docencia al igual que, entre otros, la cátedra. La idea de que la cátedra es un elemento aislado del resto de los componentes de la educación da al traste con el concepto de “life-long learning” y el rol de la educación superior en la educación integral del individuo.

Por un lado se exalta el compromiso con la excelencia y por otro se considera añadir laxitud a los “reclutamientos laterales” sin considerar que los criterios y definición de excelencia no necesariamente son igualmente estrictos en todas las instituciones de educación superior y que habría que elaborar una definición muy cuidadosa de lo que son “intelectuales” y “méritos extraordinarios”. Sería una pena que cada vez seamos más laxos en los procesos hasta eventualmente encontrarnos que son tan flexibles que se convierten en nocivos para la Institución, como ha sucedido por ejemplo con las convalidaciones de preparación académica para el personal que obtiene grados de ciertas universidades (disertaciones cuyos resultados están viciados porque se han probado los instrumentos de investigación con la muestra a ser encuestada, un doctorado en administración donde no se reconoce la diferencia entre un presupuesto deficiente y un déficit presupuestario, se intenta hacer una encuesta y se informan los resultados sin explicar la metodología, etc., etc.)

Me es motivo de alarma el que se considere abolir el periodo probatorio. Todo lo contrario sería un acicate para la excelencia y la productividad. Por otro lado, habría que reglamentar el que existan los “manuales internos de los recintos” previo a derogar reglamentación necesaria para asegurar la calidad en el funcionamiento del sistema universitario.

Habría que ver cómo se involucra a todos los miembros docentes con permanencia en una facultad para hacer recomendaciones sobre permanencia sin que ese cuerpo tenga todos los elementos de juicio que tuvo el comité de personal y si los tiene, dilucidar cómo se trataría el aspecto de confidencialidad respecto a los detalles de los expedientes de personal para evitar que se vea afectada la institución en pleitos legales. Me confunde un poco el concepto de un comité de personal asesorando pares para hacer una determinación de personal. Sería necesario delinear con mucho cuidado la responsabilidad del cuerpo, del comité y como en ese caso la determinación del cuerpo obliga, conocer cuál es el sentir de los directores departamentales sobre esta medida así como la de los cuerpos que se van a involucrar en estas transacciones de personal. Si bien entiendo que es un asunto con visos legales y que debe ser un abogado quien opine sobre esta proposición, no es menos cierto que parece ir contra la corriente de la legislación federal que cada vez regula más la confidencialidad de expedientes.

El *Documento*, en la p. 8, incluye un inciso que titula **Otras variantes de la docencia**. Solicita a los "colegas que ostenten esos nombramientos que aporten su visión y contribuyan con la redacción de esa parte del reglamento". La docencia del personal docente bibliotecario se contempló desde la década de los '40 y se consignó en la ley de la Universidad de Puerto Rico en el 1966. El Reglamento vigente define en qué consiste la docencia del personal docente bibliotecario. Ciertamente es un buen momento para añadir a dicha sección haberes adicionales, cónsonos con nuestra profesión y con la docencia. Lo que es lamentable y un grave error es englobar la clase profesional bibliotecaria con otras clasificaciones de personal a las que se les ha reconocido recientemente su status docente, como si se tratase de una misma situación. Las facultades de bibliotecarios a través del sistema de la Universidad de Puerto Rico han explicado este punto en documentos de reacción al borrador del *Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria*.

En la p. 9 del *Documento* se sugiere que los trámites administrativos de los departamentos formen parte de un manual interno. No me queda claro si es el mismo manual interno de cada recinto o si se sugiere otro manual interno para los departamentos. Sobre la posibilidad de ambos manuales me pregunto si interesamos mantener el concepto de sistema universitario o si podría darse el caso que entre manual interno y manual interno estemos creando recintos lo suficientemente diferentes como para que no se justifique considerarnos un sistema.

La p. 9 se refiere a los departamentos como la unidad más pequeña en los organigramas. Esto no es así necesariamente ya que en algunos organigramas recuerdo haber visto programas representados. Los programas son unidades más pequeñas que los departamentos.

En la p. 10 del *Documento* se cuestiona el que los directores de departamento sea tan sólo un miembro más del comité de personal, siendo la persona que hace la recomendación. En el concepto vigente, el comité de personal del departamento es un cuerpo asesor del director, quien con su presencia en el comité se beneficia de la discusión del grupo pero como es el responsable de recomendar, puede discrepar. Yo no veo por qué tiene que ser

algo más que parte del grupo que lo asesora pues por otro lado se presta a que manipule o ejerza influencia indebida en el grupo que se supone lo asesore.

Si bien la participación del pleno de los docentes en decisiones de personal puede ser una forma de democratizar los departamentos, no es menos cierto que hay departamentos inmensos para los que esta medida puede tomarse complicada y que sigue latente la duda de la confidencialidad de expedientes de personal que tendrían que ser estudiados por todo el departamento.

Ciertamente, es necesario evaluar los programas y el Reglamento debe indicarlo así y tal vez ofrecer un lapso de tiempo en el que es obligatoria la evaluación. Por otro lado, con ello bastaría ya que el Reglamento no es un manual de procedimientos. El detalle debe atenderse en otro nivel y en otro documento.

Me gustaría saber qué tenían en mente los autores de este *Documento* cuando en la p. 11 hablan de la evaluación de los estudiantes “en el salón de clase, sala de biblioteca”... ¿Es acaso el avalúo de su aprendizaje, o el servicio que reciben u otra cosa?

Sobre la participación departamental en el ciclo presupuestario me parece que los programas y departamentos son los que mejor conocen sus necesidades y por consiguiente es vital la máxima participación posible en lo relacionado al presupuesto. Cabe hacer la misma pregunta a la inversa. ¿Acaso se tienen desde las altas esferas los elementos de juicio para tomar decisiones presupuestarias que afectan a los departamentos?

No estoy de acuerdo en que se elimine del Reglamento “Todo lo que tiene que ver con las reuniones departamentales y con comités de personal”... porque se trata de un sistema y dentro de éste es necesario asegurar un mínimo de comunicación y similitudes sin caer en exceso de detalles propios de manuales de procedimiento o reglamentos internos de los recintos o las facultades. Sabemos que aún estando reglamentado han pasado directores o decanos incapaces de cumplir con las más sencillas labores ministeriales. Si no contamos con reglamentación previo a que exista un documento que obligue a reunir facultades y departamentos, quién sabe cuántos atropellos y atrocidades adicionales sufrirán los docentes.

La preocupación expresada en la p. 13 sobre el uso del Reglamento como instrumento de litigio no creo que sea por motivo del Reglamento sino por la sociedad en que estamos viviendo. En la medida en que el lenguaje sea ambiguo, mayor riesgo de interpretaciones y litigios habrá.

Me parece natural que el Reglamento vigente sea “generoso en lo que respecta a las funciones del rector”... Recordemos que esos funcionarios sólo tienen el Reglamento para guiar sus actuaciones. Las facultades y departamentos tienen, en su mayoría, reglamentos internos.

Por último, no creo que la representatividad en las juntas administrativas sea escasa. El problema es que no está balanceada.

Estoy en la mejor disposición de añadir mediante diálogo cualquier aclaración que estimen pertinente sobre este escrito.

05 MAR -2 18:12

17 de febrero de 2005

Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

P/C: Sonia Balet, Ph.D.
Decana de Asuntos Académicos



Recinto de
Río Piedras

Estimada doctora Escalona de Motta:

La facultad del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, se reunió el pasado 2 de febrero para considerar la Propuesta Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Se incluye copia de las Certificaciones Número 1 y 2, Año 2004-2005 del Sistema de Bibliotecas. Las mismas consignan los acuerdos tomados por la facultad sobre el particular.

Agradeceré haga llegar copia de las mismas al Comité Relator del Recinto y a los Miembros del Senado Académico.

Saludos cordiales,

Evangelina Pérez, M.Ed.
Directora Interina

Oficina del
Director

Sistema de
Bibliotecas

PO Box 23302
San Juan,
Puerto Rico
00931-3302

nesrCarta sobre Cert. 1 y 2

cf.: Prof. Carmen Raffucci
Secretaria
Senado Académico

Teléfono:
787-764-0000
Ext. 3296

Fax:
787-772-1479

'05 MAR -2 AB - 2

Certificación Núm. 1 *Año Académico 2004-2005*



Recinto de
Río Piedras

Yo, Doris E. Rivera Marrero, Secretaria de Actas de la Facultad del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, *Certifico que:*

El Personal Docente del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico en reunión extraordinaria celebrada el 2 de febrero de 2005, acordó lo siguiente:

Instar a la Junta de Directores de Bibliotecas a que solicite a la Presidencia de la Universidad que incluya un representante del Personal Docente Bibliotecario en el Comité Relator Sistémico nombrado por el Presidente que trabajará en la redacción final del Documento del Reglamento General de la Universidad.

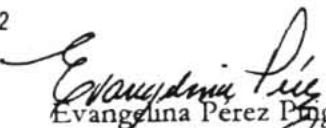
Y para que así conste, expido la presente *Certificación* a los siete días del mes de febrero del año dos mil cinco.

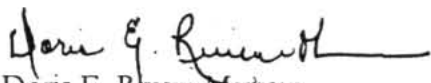
Oficina del
Director

Certifico correcto:

Sistema de
Bibliotecas

PO Box 23302
San Juan,
Puerto Rico
00931-3302


Evangelina Pérez Pongollers,
Directora Interina
Sistema de Bibliotecas


Doris E. Rivera Marrero,
Secretaria de Actas

Teléfono:
787-764-0000
Ext. 3296

Fax:
787-772-1479

RECINTO DE RÍO PIEDRAS
SERIAL 10000000000000000000
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

05 MAR -2 10:12

Certificación Núm. 2 *Año Académico 2004-2005*



Recinto de
Río Piedras

Yo, Doris E. Rivera Marrero, *Secretaria de Actas de la Facultad del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, Certifico que:*

El Personal Docente del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico en reunión extraordinaria celebrada el 2 de febrero de 2005, acordó lo siguiente:

Solicitar a la Presidencia de la Universidad de Puerto Rico que incluya un representante del Personal Docente Bibliotecario en el Comité Relator Sistémico nombrado por el Presidente que trabajará en la redacción final del documento del Reglamento General de la Universidad.

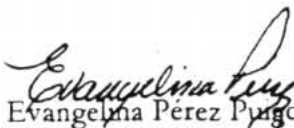
Y para que así conste, expido la presente *Certificación* a los siete días del mes de febrero del año dos mil cinco.

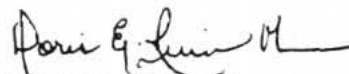
Certifico correcto:

Oficina del
Director

Sistema de
Bibliotecas

PO Box 23302
San Juan,
Puerto Rico
00931-3302


Evangelina Pérez Purgollers,
Directora Interina
Sistema de Bibliotecas


Doris E. Rivera Marrero,
Secretaria de Actas

Teléfono:
787-764-0000
Ext. 3296

Fax:
787-772-1479

RECHIBIDO
SECRETARIA EJECUTIVA
SENADO ACADÉMICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

'05 SEP 27 P2 33

27 de septiembre de 2005

Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras



Recinto de
Río Piedras

Atención: Dra. Carmen Raffucci
Secretaria Ejecutiva
Senado Académico

Estimada doctora Escalona de Motta:

Tengo a bien enviarle el documento titulado: **Reacción al Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria, Preparado por la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.** El mismo fue preparado por el Comité para la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico del Sistema de Bibliotecas, integrado por los profesores: Ramón Arroyo Carrión, Marilyn Montalvo Montalvo, Haydeé Muñoz Solá, Denise Pérez Rodríguez y Aracelis Sosa Arzuaga.

Este documento fue aprobado en reunión extraordinaria del Personal Docente Bibliotecario celebrada el 8 de septiembre de 2005.

Reciba un saludo cordial.

Oficina del
Director

Sistema de
Bibliotecas

PO Box 23302
San Juan,
Puerto Rico
00931-3302

Teléfono
787-764-0000
Ext. 3296

Fax:
787-772-1479

Evangelina Pérez
Directora Interina

Anejo

*Sistema de Bibliotecas
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras*

RECIBIDO
SERVICIO DE ARCHIVO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

'05 SEP 27 P2:32

**REACCIÓN AL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DE
LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA, PREPARADO POR LA OFICINA
DEL PRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

Preparado por el
Comité para la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico del
Sistema de Bibliotecas, compuesto por
Ramón Arroyo Carrión, Marilyn Montalvo Montalvo, Haydeé Muñoz Solá,
Denise Pérez Rodríguez, Aracelis Sosa Arzuaga

15 de marzo de 2005

TABLA DE CONTENIDO

| | Página |
|--|--------|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| RÉGIMEN DE PERSONAL DOCENTE..... | 3 |
| DEFINICIONES EXTERNAS | 4 |
| DEFINICIONES INTERNAS | 5 |
| DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE..... | 6 |
| DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE BIBLIOTECARIO | 7 |
| PRERROGATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE | 12 |
| OTROS ASUNTOS DE ORDEN ADMINISTRATIVO Y PROCESAL CONTENIDOS EN EL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA | 13 |
| RECLUTAMIENTO, PERMANENCIA Y ASCENSOS | 13 |
| DEPARTAMENTOS, FACULTADES Y RECINTOS | 14 |
| DEPARTAMENTOS..... | 15 |
| FACULTADES..... | 15 |
| RECINTOS | 15 |
| PROCESOS APELATIVOS..... | 16 |
| NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 16 |
| PROPUESTA DE ENMIENDAS AL <i>REGLAMENTO GENERAL VIGENTE</i> | 16 |
| BIBLIOGRAFÍA | 19 |
| APÉNDICES..... | 23 |
| APÉNDICE 1: <i>Standards for Faculty Status for College and University Librarians</i> | |
| APÉNDICE 2: <i>Selección de actividades académicas del personal docente del Sistema de Bibliotecas: 1994-2004</i> | |
| APÉNDICE 3: <i>Certificación Núm.48, 2004-2005 del Senado Académico</i> | |
| APÉNDICE 4: <i>Memorando de la licenciada Nilda Muñoz-Vissepó a los miembros del CODI con fecha del 5 de marzo de 2002</i> | |

INTRODUCCIÓN

El Presidente de la Universidad de Puerto Rico le ha dado al personal universitario la encomienda de revisar el *Reglamento General* de la Institución. Con este propósito la Oficina del Presidente preparó un documento que inicia la discusión sobre el contenido del nuevo reglamento.

El personal docente bibliotecario del Sistema de Bibliotecas, en cumplimiento de su deber de participar en la toma de decisiones de los asuntos que afectan el futuro de la Universidad de Puerto Rico, designó un comité para que analizara la documentación relevante, redactara un escrito que integrara las percepciones del personal docente bibliotecario y posibles enmiendas al *Reglamento General* vigente.

El *Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria* (Universidad de Puerto Rico. Oficina del Presidente, en adelante DT) contiene preocupaciones y preguntas sobre los principios teóricos, administrativos y procesales que rigen la vida profesional del personal docente, según expresados en el reglamento vigente. Aunque son muchos los asuntos e interrogantes que se plantean en el documento, el Comité se ha centrado en la falta de definición de los términos 'cátedra' y 'docencia', que se perfilan como elementos claves del nuevo reglamento, así como en los deberes y prerrogativas del personal docente para demostrar que las funciones del personal docente bibliotecario son compatibles con las del personal docente de enseñanza. Hay, además, otros asuntos relacionados con el reclutamiento, permanencia, ascenso, los departamentos, las facultades y los recintos, que también han sido considerados. El Comité también ha abordado de forma sucinta los procesos apelativos y la negociación colectiva. Finalmente, se han hecho recomendaciones para enmendar el texto del *Reglamento General* vigente. Además, se han incluido cuatro apéndices, entre los que se destaca una selección de las actividades académicas realizadas por el personal docente bibliotecario desde 1994 hasta 2004.

Consideramos que la naturaleza docente del personal docente bibliotecario ha quedado demostrada en este escrito, tanto de hecho como de derecho. El personal docente del Sistema de Bibliotecas acepta el reto que representa mantener la vitalidad de las bibliotecas en el Siglo XXI.

RÉGIMEN DE PERSONAL DOCENTE

Antes de iniciar cualquier discusión sobre un tema es necesario definir aquellos conceptos en torno a los cuales girará la discusión para evitar la ambigüedad y la confusión. En la siguiente sección consideramos las definiciones de los términos y conceptos esenciales en este documento.

Definiciones Externas

El primer término que nos ocupa, la 'cátedra' significa, en el ámbito hispano la "facultad o materia particular que enseña un catedrático" (*Diccionario de la Lengua Española*, en adelante *DRAE* [2005]), definido, a su vez, como aquel profesor, o persona que ejerce o enseña una ciencia o arte, que ostenta una cátedra, o asiento especial. Desde el punto de vista anglosajón, el vocablo 'teaching' significa "the imparting of instruction or knowledge; the occupation or function of a teacher" y "that which is taught" (*Oxford English Dictionary*, en adelante *OED* [2005]). Por otra parte, el 'professor' es "a public teacher or instructor of the highest rank in a specific faculty or branch of learning; one who holds an endowed or established 'chair' in a university or one of its colleges". Ambas definiciones coinciden en reconocer la importancia y el rol tradicional del profesor, el catedrático que dicta cátedra.

No obstante, las demandas de una sociedad crecientemente democrática y las nuevas corrientes pedagógicas han abierto espacios para otros protagonistas del quehacer universitario, como es el caso de los bibliotecarios. Estas corrientes apuntan a reconocer que existen diferentes maneras de aprender, lo cual ha tenido impacto en la concepción de la enseñanza. En este contexto resaltan los siguientes desarrollos pedagógicos mayores que constituyen acercamientos interactivos al aprendizaje: aprendizaje colaborativo; aprendizaje basado en la experiencia (experience-based learning) y la aplicación tecnológica en la enseñanza, modalidad en que el contenido intelectual de la disciplina y el proceso de enseñanza se han entrelazado. De lo que se trata es de que estamos en un proceso de cambio significativo en el rol de la facultad e inmersos en el desarrollo de "ambientes orientados al descubrimiento" (Rice, 1996: 12-19; 25-26).

Desde su fundación la American Association of University Professors, ha establecido que la función de la Universidad es "to promote inquiry and advance the sum of human knowledge, to provide general instruction to the students, and to develop experts for various branches of the public service" (AAUP, 1915). Desde los años ochenta, además

... an emphasis on faculty members as facilitators of students' learning has emerged. This focus on learning incorporates a broad set of goals for learners, such as students' mastery of content, their abilities to consider and critique, and particularly in professional fields, the development of skill sets that enable students to undertake career positions (Hamrick, 2002).

El concepto de cátedra que se perfila en la literatura va mucho más allá de la cátedra concebida como la conferencia que dicta el profesor, de los libros de texto que utiliza o de las lecturas que deja en la Sala de Reserva de la biblioteca para sus estudiantes. La verdadera cátedra es parte de un concepto mayor, la docencia, aquello "perteneciente o relativo a la enseñanza" (*DRAE* [2005]), que incorpora a las bibliotecas y centros de investigación como componentes esenciales del proceso educativo. La Middle States Association of Colleges and Schools (en adelante MSA) aclara el concepto en el siguiente enunciado:

The quality and amount of library use is one of the clearest indices of the kind of teaching students receive. If statistics or observation suggest that the library may not be serving as

fully as it might, it is often the sign of a lecture-and-textbook approach or other unimaginative teaching. A stimulating instructor creates an inquiring and resourceful student, who wants more than routine methods provide. Good teaching and good librarianship, therefore, unite to produce skilled, self-reliant, habitual library users (MSA, Guidelines for Library Evaluators, 1997: 3).

La función de las bibliotecas queda enmarcada en el concepto de competencias de la información (*information literacy*) definido por la MSA como el marco intelectual que permite identificar, encontrar, evaluar y utilizar la información. Gracias al desarrollo de estas competencias de la información el usuario puede:

- determinar la naturaleza y extensión de la información que busca,
- acceder a la información efectiva y eficientemente,
- evaluar la información y sus fuentes,
- incorporar la información a sus conocimientos y sistema de valores, y
- comprender los aspectos económicos, legales y sociales implícitos en el uso de la información y de la tecnología de la información, accediendo a la información y utilizándola de forma ética y legal (MSA, Commission on Higher Education, Characteristics of Excellence in Higher Education, 2002: 32)

La biblioteca universitaria desempeña un papel único e indispensable en el desarrollo integral del estudiante. Su función crece en la medida en que los estudiantes asumen la responsabilidad de su desarrollo intelectual y social, según los contenidos informativos aumentan en cantidad y formatos, y muy especialmente, cuando los estudiantes pueden acceder a la biblioteca en forma virtual para usar los recursos bibliográficos, pero necesitan que los ayuden, no solamente a buscar información, sino a desarrollar las destrezas necesarias para utilizar las nuevas tecnologías. Desde esta perspectiva, el bibliotecario ocupa un lugar esencial en el proceso de aprendizaje. Por otra parte, si la calidad de una institución universitaria se mide, en gran parte, por la naturaleza de sus recursos bibliográficos y por la facilidad con la que se puede acceder a dichos recursos, es necesario que los profesores también participen activamente en el desarrollo y administración de la biblioteca (ACRL, Joint Statement, 2001).

Definiciones Internas

El término 'cátedra', al cual se alude en diferentes artículos del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico(2004)*, no se define en ninguna parte. Sin embargo, se define al personal docente como:

personal dedicado a la enseñanza, a la investigación científica y a la divulgación técnica, o a las tres cosas, así como los bibliotecarios profesionales, los consejeros profesionales, trabajadores sociales y psicólogos (Universidad de Puerto Rico. Junta de Síndicos, Sección 98.27, 2004).

Esta definición, elaborada en los años sesenta con el fin de incorporar las nuevas docencias al quehacer universitario, no establece el vínculo necesario entre las tareas docentes y el bibliotecario y lo sitúa en una docencia de segunda clase.

El DT propone que la cátedra sea el eje del reglamento. Ahora bien, cabe preguntarse a qué cátedra se refiere el texto. En la sección titulada **De la cátedra** se indica, por un lado, que la cátedra es la "base de la estructura docente", (DT: 3) lo que da a entender que es parte de un todo mayor que es la docencia, pero inmediatamente después se indica que la enseñanza, la investigación, la creación y el servicio son quehaceres distintivos de la cátedra. La confusión entre 'cátedra' y 'docencia' llega a su punto máximo en la sección titulada Otras variantes de la docencia (DT: 8), en la que no solamente se separa a los profesores de los demás grupos docentes, sino que se establecen gradaciones de tareas que, según los autores del DT, son o no compatibles con la cátedra. El DT propone que en el nuevo reglamento se establezca una pirámide encabezada por la 'cátedra', que se separará de 'las otras docencias', entre las que figuran los bibliotecarios profesionales.

DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE

La literatura suele resumir en tres funciones mayores la tarea docente: investigación, enseñanza y servicio (Hamrick, 2002). Estas tres funciones, realizadas en diverso grado por los docentes, son las que han determinado durante décadas su reclutamiento y ascenso en una institución universitaria. De las tres, la que más polémicas ha suscitado ha sido la investigación, hasta el punto de que se haya acuñado la frase "publish or perish", que refleja la importancia que le confieren muchas universidades.

La interminable discusión sobre cuál de los deberes del profesorado es más importante llevó a Ernest L. Boyer a redefinir sus funciones de una forma más creativa y abarcadora. Según el autor, los principios que deben guiar al profesor son: "the scholarship of discovery; the scholarship of integration; the scholarship of application; and the scholarship of teaching" (Boyer, 1990: 16). El **descubrimiento** incluye todas las áreas relacionadas con la investigación y la creación de nuevo conocimiento. La **integración** busca relaciones de interdisciplinariedad e interpreta los hallazgos de la investigación. La puesta en práctica o la **aplicación** coloca la erudición y los hallazgos de la investigación al servicio de la sociedad y se enriquece al llevarla a la práctica. La **enseñanza**, que se nutre del conocimiento del profesor, estimula el aprendizaje activo y crítico de los estudiantes, así como la creatividad de profesor. Todos estos principios, que son inseparables, se conjugan para demostrar que "knowledge is acquired through research, through synthesis, through practice, and through teaching." (Boyer, 1990: 24). Según el autor, además, su implantación debe llevarse a cabo en el marco de los valores establecidos en la misión de cada universidad, con originalidad y enorgulleciéndose de aquellas fortalezas que la hacen única.

En lo que a la Universidad de Puerto Rico se refiere, hay que comenzar por conciliar los criterios de evaluación del personal docente que aparecen en la Sección 45.3 del Reglamento General (Universidad de Puerto Rico. Junta de Síndicos, 2004: 59) con sus

deberes, según establecidos en el Artículo 63, ya que no son cónsonos. Por otra parte, el Recinto de Río Piedras ha reflexionado sobre la fragmentación que conllevan las diversas categorías de docentes establecidas en el Reglamento. Como bien señala el *Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes*, la enseñanza de las disciplinas no les compete exclusivamente a los *profesores*, ni la investigación a *los investigadores*, ni la enseñanza de las competencias de la información a los *bibliotecarios*, ni la formación integral del estudiante a los *consejeros profesionales y trabajadores sociales*.

Este *Informe* alude a la 'anacrónica concepción' de la labor de los profesores que la limita a la enseñanza en el salón de clases y reconoce que la naturaleza interdisciplinaria y abarcadora de la tarea docente demanda una redefinición que incluya la enseñanza, la investigación, la divulgación, la orientación, el asesoramiento, el servicio y la administración (Universidad de Puerto Rico. Recinto de Río Piedras. Senado Académico. Comité de Asuntos Claustrales, 2001: 5-7). A tales efectos, el Senado ha aprobado una certificación que redefine la 'carga académica' como "el conjunto de actividades (enseñanza, investigación, creación y servicio) que realiza el personal docente durante las treinta y siete horas y medias (37.5) que constituyen su horario semanal" (Universidad de Puerto Rico. Recinto de Río Piedras. Senado Académico. Cert. Núm.153 Año 2000-2001).

El *Informe* también esboza nuevas definiciones para cada categoría docente en las que se intenta reflejar el espíritu integrador del documento. Sin embargo, al proponer que se defina al bibliotecario como "aquel docente cuyas funciones primarias son la planificación y desarrollo de las bibliotecas y sistemas de información, y la investigación." (Universidad de Puerto Rico. Recinto de Río Piedras. Senado Académico. Comité de Asuntos Claustrales, 2001: 10), excluye las funciones de enseñanza, que forman parte sustancial del quehacer bibliotecario, incurriendo así en el mismo error que plantea.

DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE BIBLIOTECARIO

La Ley Número 1 del 20 de enero de 1966 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mejor conocida como Ley Universitaria, les otorgó a los bibliotecarios profesionales de la Universidad de Puerto Rico el status docente. Según el Artículo 63.3 del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico, en el cual la Ley descarga la autoridad para determinar todo lo relacionado con el ejercicio de las funciones, atribuciones y prerrogativas del Claustro, así como los deberes y derechos de cada claustral, indica que, además de los deberes compartidos con todos los miembros del personal docente, "corresponderá especialmente al personal docente bibliotecario", las siguientes funciones:

- a. Desarrollar servicios, programas y colecciones bibliográficas y audiovisuales que reflejen las tendencias curriculares del momento y que sirvan de apoyo a los programas académicos de su unidad institucional, colaborando con las distintas facultades para tales propósitos.
- b. Seleccionar, adquirir, mantener y servir materiales bibliográficos, audiovisuales y de información que cubran las distintas áreas del saber.

- c. Ayudar, orientar e instruir a los usuarios en la búsqueda y utilización de los recursos bibliotecarios. (Universidad de Puerto Rico. Junta de Síndicos, 2004: 89-90).

Estas tareas, elaboradas en los años sesenta, ciertamente necesitan atemperarse a la realidad del siglo XXI, pero lo más importante es ubicarlas dentro del marco de la docencia. La Association of College and Research Libraries, división de la American Library Association (en adelante ALA. ACRL), ha reconocido la función indispensable de los bibliotecarios en el proceso educativo porque la biblioteca es el vehículo principal mediante el cual los estudiantes y los profesores acceden al conocimiento organizado. La importancia de la biblioteca aumenta según los estudiantes asumen la responsabilidad de su desarrollo intelectual y social. En la actualidad, la multiplicidad de recursos disponibles en forma y cantidad, tanto en las bibliotecas como en la Internet, así como la complejidad de la tecnología de la información, demandan cada vez más el asesoramiento y guía de los profesionales de la información. Según la ACRL la enseñanza y la investigación son los criterios con los que se mide el *status* docente de los bibliotecarios. Dicha categoría les otorga los mismos derechos y responsabilidades que tienen otros miembros del personal docente (ALA. ACRL, 2001).

Hay que admitir, no obstante, que casi cincuenta años después de que la American Association of University Professors haya aceptado a los bibliotecarios como socios, todavía se perciben ciertas tensiones en la relación profesor - bibliotecario. Blake (1995), por ejemplo, afirma que los bibliotecarios universitarios tienden a ser percibidos por los docentes de enseñanza como profesionales diestros, nunca como pares. Esta percepción se alimenta por un sistema de evaluación predicado fundamentalmente en la ejecución de las tareas de los docentes de enseñanza y en la visión, de los bibliotecarios como custodios de bibliotecas y colecciones.

Las universidades necesitan capacitar a sus estudiantes para que puedan enfrentar los retos de la sociedad. En un entorno en el que con sólo escribir una palabra en un navegador se puede obtener una profusión de recursos en diversos formatos ya no basta con proveerles los recursos bibliográficos que necesitan, sino que hay que enseñarles a buscar, seleccionar, evaluar y analizar en forma crítica la información. Los bibliotecarios han asumido un rol activo en la preparación de los estudiantes para que aprendan a aprender, para que sigan aprendiendo a lo largo de su vida (Owusu-Ansah, 2001).

Los bibliotecarios discuten con los estudiantes cómo se organiza la información, la metodología de la investigación, la diferencia entre trabajos populares y científicos, así como la autoridad y erudición de las diversas fuentes de información. Aquellos bibliotecarios que estudian otras disciplinas, tanto a nivel de maestría como de doctorado conjugan ambos conocimientos y enriquecen la enseñanza de las competencias de la información (Middle States Association. Commission on Higher Education, 2003: 30). Si, se acepta la imperiosa necesidad de proveerles a los estudiantes, además del conocimiento sustantivo de una disciplina, las competencias que les permitan enfrentar con eficacia los cambios sociales y tecnológicos producidos por el crecimiento exponencial de la información científica que encontrarán en el mundo de trabajo, se convendrá que esta

realidad le asigna al bibliotecario universitario un rol fundamental en el quehacer universitario.

Teniendo en cuenta este papel activo de los bibliotecarios, la ACRL, no solamente apoya el *status* docente de los bibliotecarios, sino que urge a los cuerpos directivos de las instituciones de educación superior a adoptarlo. La ACRL, además, establece las premisas en las que se basarán los deberes y prerrogativas de los docentes bibliotecarios en cuanto a sus responsabilidades, gobernanza, remuneración, permanencia, ascensos, licencias, opción a fondos para la investigación y mejoramiento profesional, y libertad académica (véase Apéndice 1).

Estas premisas van unidas a la responsabilidad de los bibliotecarios de medir el impacto de las bibliotecas en el logro de la misión y metas de la universidad. Un estudio preparado por Lindauer encontró que las agencias acreditadoras estadounidenses coinciden en la necesidad de medir la vitalidad de las bibliotecas mediante la evaluación de

la disponibilidad, el acceso y el uso de los recursos de aprendizaje,
la pertinencia de las colecciones,
la efectividad de la enseñanza de las competencias de información y
la cantidad y calidad de recursos tecnológicos disponibles (Lindauer, 1998).

Un informe de la ACRL (Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards, 1998) recomienda que se utilice la nomenclatura propuesta por Boyer (**descubrimiento, integración, aplicación, enseñanza**) porque muestra el carácter amplio de la docencia y permite describir las funciones de los bibliotecarios sin necesidad de establecer comparaciones con las que realiza el profesor. Los cuatro principios de Boyer permiten incluir la amplia gama de funciones docentes realizadas por los bibliotecarios, según se demuestra a continuación:

➤ **Los bibliotecarios utilizan el principio del Descubrimiento porque**

- ◆ Realizan investigación pura o aplicada en sus áreas de peritaje
- ◆ Analizan el contenido de la información
- ◆ Utilizan vocabulario controlado para organizar y sistematizar la búsqueda de información.
- ◆ Clasifican taxonómicamente la información.
- ◆ Sistematizan la autoría, tanto personal como corporativa, de la información
- ◆ Organizan información en todo tipo de soporte y colaboran en el diseño de métodos de recuperación eficientes y precisos.
- ◆ Revisan la literatura de cada disciplina y recomiendan la adquisición de fuentes de información que apoyen el currículo y la investigación.
- ◆ Se mantienen en contacto con las editoriales y otros suplidores de fuentes de información.
- ◆ Analizan cómo los usuarios buscan y usan la información.
- ◆ Determinan las necesidades de investigación particulares de cada usuario.

- ◆ Analizan el contenido y estructura de las fuentes de información que adquieren.
- ◆ Evalúan constantemente nuevas fuentes de información.
- ◆ Conocen los estándares relacionados con la recuperación de la información y los utilizan para mejorar la recuperación de la información.
- ◆ Establecen métodos para evaluar la efectividad de los servicios y procesos.
- ◆ Investigan los efectos del ambiente en las colecciones y propone formas de preservación.
- ◆ Preparan bibliografías especializadas.
- ◆ Se mantienen al día en el desarrollo de manuales de estilo y citas bibliográfica a la luz de los nuevos formatos electrónicos.
- ◆ Preparan guías, presentaciones y tutoriales, tanto en formato impreso como electrónico.
- ◆ Participan en congresos de investigación.
- ◆ Utilizan el espacio virtual para dar a conocer sus recursos y servicios.
- ◆ Se mantienen familiarizados con las nuevas tendencias y productos tecnológicos del mundo de la información.
- ◆ Publican libros y artículos en revistas profesionales.

➤ **Los bibliotecarios utilizan el principio de la Integración (Interdisciplinariedad) porque**

- ◆ Se interrelacionan con el personal docente universitario para conocer sus necesidades, intereses y proyectos.
- ◆ Participan en cursos de investigación.
- ◆ Usan teorías y técnicas pedagógicas.
- ◆ Usan técnicas de comunicación para entrevistarse con los usuarios y determinar sus necesidades de información.
- ◆ Conocen las tecnologías de la información: sus usos y evolución.
- ◆ Conocen los estándares que afectan a la bibliotecología y a la documentación.
- ◆ Conocen los hallazgos ergonómicos para mejorar sus condiciones de trabajo y la comodidad de sus usuarios.
- ◆ Conocen las técnicas de conservación y preservación.
- ◆ Usan técnicas de análisis para determinar las estrategias de búsqueda de información que necesita cada usuario.
- ◆ Conocen las fuentes bibliográficas más importantes de cada disciplina.
- ◆ Conocen las teorías y técnicas administrativas.
- ◆ Conocen y aplican las leyes de propiedad intelectual.
- ◆ Conocen la normativa de la Universidad.

➤ **Los bibliotecarios utilizan el principio de la Práctica (Application) porque**

- ◆ Colaboran en el desarrollo curricular.
- ◆ Participan en comités institucionales e interinstitucionales.
- ◆ Participan en los organismos que gobiernan la Universidad.
- ◆ Participan en actividades de investigación: conferencias, congresos, seminarios y coloquios.

- ◆ Prestan asesoramiento en el desarrollo de bibliotecas y centros de investigación institucionales o interinstitucionales.
- ◆ Prestan asesoramiento a la comunidad en asuntos de información.
- ◆ Participan en grupos de acreditación.
- ◆ Publican en revistas académicas o profesionales.
- ◆ Prestan asesoramiento en la preparación de tesis de bibliotecología.
- ◆ Colaboran con programas académicos para la preparación de especialistas en ciencias de la información.
- ◆ Se relacionan estrechamente con el profesorado para anticipar necesidades.
- ◆ Divulgan conocimiento actualizado sobre enlaces destacados en cada disciplina.

➤ **Los bibliotecarios utilizan el principio de la enseñanza porque enseñan**

- ◆ clases presenciales y virtuales de destrezas de información.
- ◆ en forma individualizada la búsqueda de información a estudiantes y profesores.
- ◆ a elegir entre la información disponible en la biblioteca o en la Internet.
- ◆ a utilizar en forma eficiente los motores de búsqueda más importantes y sus opciones de búsqueda.
- ◆ los diferentes *dominios* existentes en Internet.
- ◆ el contenido, estructura, función, origen y uso de las fuentes de información disponibles.
- ◆ cómo el conocimiento de la información disponible puede determinar la dirección de una investigación.
- ◆ diferenciar entre diversos tipos de información.
- ◆ cómo se organiza y almacena la información.
- ◆ la disponibilidad y uso de las publicaciones en texto completo, gratuito o mediante pago.
- ◆ a determinar cuáles son las estrategias de búsqueda más efectivas en ambientes electrónicos.
- ◆ qué caracteriza a las fuentes de información de mayor autoridad y actualizadas.
- ◆ a seleccionar la información más pertinente.
- ◆ a delimitar temas.
- ◆ a organizar monografías.
- ◆ a preparar bibliografías utilizando manuales de estilo y herramientas tecnológicas.
- ◆ la utilización de la tecnología para agilizar la preparación de trabajos de investigación.
- ◆ las herramientas tecnológicas útiles para almacenar información.

Una de las particularidades del trabajo bibliotecario docente es que muchas de las funciones se realizan de forma colaborativa. Así, para que un recurso bibliográfico sea recuperable debe haber sido recomendado por bibliotecarios o con la colaboración de los especialistas de cada disciplina, adquirido física o virtualmente por otros bibliotecarios, catalogado o indizado por otros bibliotecarios y recuperado efectivamente con la ayuda de otros bibliotecarios.

Las labores de los bibliotecarios no son idénticas a las que realizan los profesores y no tienen por qué serlo. Ambas docencias son equiparables porque ambas tienen una meta en común: la preparación intelectual y cognoscitiva de los estudiantes. No obstante, los bibliotecarios realizan al igual que los profesores actividades académicas significativas (Véase Apéndice 2). Los bibliotecarios, además, colaboran como pares con los profesores en la medida en que los ayudan a:

- acceder a las fuentes y recursos que almacenan el conocimiento y a formarse en su uso,
- manejar y adquirir competencias para utilizar los nuevos recursos tecnológicos, utilizando nuevas herramientas que les permitan llevar a cabo su nuevo cometido,
- identificar, seleccionar, evaluar y organizar los recursos informativos pertinentes, orientando al estudiante en sus trabajos de aprendizaje, al profesor en su labor docente y al investigador en su labor investigadora (Dominguez, 2004: 11).

El proceso de aprendizaje requiere que los estudiantes se expongan a recursos variados: conferencias, lecturas, presentaciones audiovisuales, trabajos monográficos e investigaciones. La preparación diaria que se les exige a los profesores, la necesidad de mantenerse al día en sus disciplinas y la investigación rebasan su carga académica. Por esta razón, el papel de los bibliotecarios docentes en el enriquecimiento de la experiencia educativa de los estudiantes es crucial.

Sin embargo, una investigación realizada a base de una muestra de los trabajos publicados en las revistas de educación incluidas en la base de datos del Education Resources Information Center (ERIC) arrojó una frecuencia muy baja de alusiones a la participación de los bibliotecarios en el desarrollo de destrezas de información. De los artículos analizados se desprende que muchos profesores universitarios admiten la necesidad de que sus estudiantes evalúen y seleccionen fuentes de información adecuadas, pero no mencionan a los bibliotecarios cuando aluden a este tema (Still, 1998). Los datos obtenidos sugieren que la relación entre el bibliotecario y el profesor necesita fortalecerse.

PRERROGATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE

La prerrogativa es un “privilegio, gracia o exención que se concede a uno para que goce de ella, aneja regularmente a una dignidad, empleo o cargo” (DRAE [2005]). La Ley Universitaria le confirió las mismas prerrogativas a todos los docentes de la Universidad de Puerto Rico, sin distinción alguna.

Una de las prerrogativas más importantes que tiene el docente es la libertad académica. La *American Association of University Professors* estableció hace sesenta y cinco años los principios de la libertad académica y la permanencia para los profesores universitarios (1940).

En cuanto a los bibliotecarios se refiere, el Library Bill of Rights (ALA, 1948) estableció el compromiso del bibliotecario con la libre expresión y el acceso a las ideas. A su vez, la ACRL establece al respecto que...

College and university librarians share the professional concerns of faculty members. Academic freedom, for example, is indispensable to librarians, because they are trustees of knowledge with the responsibility of insuring the availability of information and ideas, no matter how controversial, so that teachers may freely teach and students may freely learn. Moreover, as members of the academic community, librarians should have latitude in the exercise of their professional judgment within the library, a share in shaping policy within the institution, and adequate opportunities for professional development and appropriate reward (ALA. ACRL, Joint Statement, 2001).

Los estándares de la ACRL validan este concepto de libertad académica. En cuanto a la participación efectiva de los bibliotecarios en los asuntos de la Universidad a través de los foros apropiados, la ACRL establece que los bibliotecarios deben tener plena participación en todos los asuntos institucionales (Véase Apéndice 1).

Todo lo anteriormente expuesto nos llevan a concluir que, lejos de disgregar al personal docente bibliotecario del personal docente de enseñanza, el nuevo reglamento debe propiciar la interrelación y la integración de la docencia. Lo que está en juego no es la categoría de uno u otro grupo sino el aprendizaje, el conocimiento y la producción intelectual de los estudiantes universitarios, futuros líderes nacionales.

OTROS ASUNTOS DE ORDEN ADMINISTRATIVO Y PROCESAL CONTENIDOS EN EL DOCUMENTO DE TRABAJO PAARA INICIAR LA REVISIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA

RECLUTAMIENTO, PERMANENCIA Y ASCENSOS

No estamos de acuerdo con el reclutamiento lateral sugerido en el DT (4) pues se presta a acciones de personal que pueden caer en el favoritismo y usarse para violar procesos a los cuales se someten el resto de los aspirantes a ingresar a las filas laborales de la Universidad de Puerto Rico. La Universidad ya tiene los mecanismos necesarios para atraer a intelectuales, artistas y personas cuya presencia honra la institución y que constituyen una fuente de inspiración. El mecanismo de cátedras honoraria, mediante el cual se nombran profesores residentes por un tiempo determinado, cumple con esos propósitos. Si se diera el caso de que tan prominente intelectual deseara pasar a formar parte del personal regular de la Universidad, sus ejecutorias y prestigio permitirían que fuera reclutado por los medios establecidos, sobresaliendo sobre los demás aspirantes a una plaza. Consideramos, además, que los periodos probatorios no deben eliminarse bajo ninguna circunstancia y que los rangos académicos no deben otorgarse equiparando haberes realizados fuera de la academia (DT: 5).

Aunque no se menciona en el DT, entendemos que el reglamento debe atender la compleja situación de los nombramientos de personal docente por la vía de contratos. Es indispensable que se generen los mecanismos necesarios para corregir su uso excesivo como sustituto del reclutamiento de personal docente adicional. Recomendamos que los beneficios marginales se extiendan a todo docente en contrato no conducente a permanencia.

Vemos como una buena práctica la posibilidad de que, como uno de los renglones necesarios para ascenso o permanencia en rango, el aspirante presente a su facultad una especie de Cátedra o Lección que sea evaluada por su facultad. Sin embargo, no coincidimos en involucrar a todos los miembros permanentes de una facultad en todos los aspectos y detalles que conlleva la evaluación de candidatos como se sugiere en el DT (5). Nos parece una idea desacertada en términos del tiempo que consumiría y nos preocupa que se afecte la confidencialidad del expediente del candidato. Por otra parte, nos suscribimos al contenido de la Certificación 48 del Senado Académico, en la cual se solicita la inhibición de los directores en los comités departamentales de personal (Véase Apéndice 3).

Coincidimos con el DT en que los estudiantes deben participar activamente en la evaluación de todos los asuntos que los afectan. Sin embargo, limitar la evaluación de los servicios bibliotecarios a lo que se denomina "sala de biblioteca" (DT: 11), refleja una visión incompleta de la función docente bibliotecaria. Los estudiantes deben evaluar las colecciones, los servicios y, muy especialmente, las competencias de información adquiridas, tanto individual como grupalmente.

DEPARTAMENTOS, FACULTADES Y RECINTOS

El contorno organizacional descrito en el DT (9-15) se circunscribe al prevaleciente en los decanatos y no refleja realidades administrativas de otra índole, como las que presenta el Sistema de Bibliotecas. Existe actualmente una propuesta para convertir al Sistema de Bibliotecas en un decanato, pero dista de saberse si eventualmente se elevará para la consideración y aprobación de los organismos rectores del sistema universitario. Si algo se persigue con una propuesta de este calibre es precisamente establecer un ordenamiento administrativo afín con el que la mayoría de la institución está familiarizada y mediante el cual el personal docente bibliotecario reafirma su condición de docente, ya reconocida desde 1966 por la Ley Universitaria. De progresar y aprobarse esta propuesta a nivel de la Junta de Síndicos tendría, entre otros importantes elementos, el efecto inmediato de garantizar la participación del decano del Sistema de Bibliotecas en la Junta Administrativa.

La sugerencia insistente a lo largo del DT para que se adopten manuales internos que reglamenten asuntos de personal en cada unidad administrativa nos parece incorrecta y debe rechazarse. La elaboración de diversos manuales propicia interpretaciones de índole local en asuntos que conciernen a toda la Universidad y que operacionalizan el esquema u ordenamiento contenido en la Ley Universitaria. Con la creación de diversos manuales se corre el riesgo de tener recintos lo suficientemente diferentes como para que no se

justifique considerarnos un sistema. Entendemos que los análisis correspondientes a la realidad académica de cada recinto o unidad pueden seguirse atendiendo debidamente en sus correspondientes senados académicos y otros organismos rectores.

Departamentos

Apoyamos la autonomía fiscal de los departamentos (DT: 11). Los programas y departamentos son los que mejor conocen sus necesidades y, por consiguiente, es vital su máxima participación en todo lo relacionado con el presupuesto. Estamos convencidos de que en las altas esferas administrativas se carece de los elementos de juicio necesarios para tomar decisiones presupuestarias que afectan a los departamentos.

Recomendamos que, en lo que a los asuntos de personal se refiere, se adopten normativas institucionales de índole general. Las acciones de personal están obligadas a los pronunciamientos legales de confidencialidad. El ordenamiento establecido a nivel general garantiza una pulcritud procesal común para todos los recintos en asuntos tan significativos como los ascensos y las permanencias. La composición de los comités, la manera de evaluar a cada candidato y otras acciones de personal, necesitan atenderse con las garantías de un trato igual en todas las circunstancias y en todos los recintos.

A la autonomía fiscal ya aludida se debe añadir la autonomía académica que les permitirá a los departamentos evaluar la realidad y pertinencia de sus proyectos y de su quehacer diario y anual. Para ello, el Reglamento General debe también normalizar las operaciones de cada departamento en lo que a la toma de decisiones colectivas se refiere. Por tal razón resulta crucial que se establezcan los parámetros relacionados con la celebración de reuniones a nivel departamental.

Facultades

Recomendamos que lo expuesto en la sección dedicada a los Departamentos sobre la autonomía fiscal y académica, y las acciones de personal, debe regularse dentro del contexto mayor de las facultades. En este caso es aún más urgente que el reglamento disponga que el personal que integra una determinada facultad se reúna periódicamente para dirimir todo asunto de interés colectivo a ese nivel.

Recintos

Apoyamos la permanencia del Claustro en el Recinto de Río Piedras como un organismo deliberativo y decisorio que sea convocado por el Rector del Recinto por lo menos una vez durante cada año académico (DT: 14). Además, resaltamos la importancia de que el Reglamento sea explícito en lo que concierne a las funciones del rector (DT: 14). El rector es el ejecutivo principal de cada recinto y, por tanto, la descripción pormenorizada de los procesos que culminan con su nombramiento, así como las responsabilidades del puesto y las actuaciones del incumbente deben tener amplia cabida en el reglamento. A diferencia de otras posiciones administrativas, que se describen en otros documentos, la del rector solamente se recoge en el Reglamento.

El DT (13) alude a la Sección 24.4.1 del Reglamento actual referente a la elegibilidad de los candidatos. Consideramos que el Reglamento sí debe establecer las normas sobre la elegibilidad de los candidatos a ascenso o permanencia para participar en los comités de personal. Ese es un asunto de pulcritud del procedimiento que debe ser igual en todos los recintos.

PROCESOS APELATIVOS

Recomendamos que se incorpore al nuevo reglamento el procedimiento para dilucidar querellas propuesto por la Lic. Nilda Muñoz Vissepó al CODI el 7 de marzo de 2002. Esta recomendación puede armonizarse de acuerdo a derecho con la Sección 35.1.2 del *Reglamento* vigente (véase Apéndice 4).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Personal Docente Bibliotecario del Sistema de Bibliotecas, reunido el 8 de septiembre de 2005 aprobó por unanimidad una moción para que se incorpore en el nuevo Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico el derecho del personal docente universitario a la negociación colectiva bajo la Ley Núm. 130.

PROPUESTA DE ENMIENDAS AL REGLAMENTO GENERAL VIGENTE

A la luz de lo planteado en este escrito proponemos los siguientes cambios al texto del *Reglamento General*:

El término bibliotecario profesional debe eliminarse en todas las instancias y sustituirse por personal docente bibliotecario.

Principios de mérito en el reclutamiento del personal (29.1), Libertad de expresión y asociación (32.1) y Debido proceso de ley (35.1.6) deben considerarse derechos y no prerrogativas.

Artículo 11 – Libertad Académica

Sección 11.1 - Libertad de cátedra debe substituirse por Libertad Académica y el texto de la sección debe leer:

La libertad académica consiste en el derecho de todo miembro del personal docente a realizar sus funciones con objetividad y honradez, sin otras restricciones que las que imponen la responsabilidad intelectual y moral, el respeto al criterio discrepante y el deber

de impartir sus conocimientos mediante procedimientos pedagógicos identificados con la ética de la enseñanza y la búsqueda de la verdad.

Eliminar la *Sección 11.2 - Libertad de investigación*

Sección 11.3 - Deber de la Universidad

La Universidad protegerá la libertad académica de su personal docente.

Sección 11.4 - Derecho correlativo de los estudiantes

El ejercicio de la libertad académica no menoscabará el derecho fundamental de los estudiantes, en la búsqueda de los elementos esenciales exponiendo los distintos puntos de vista dentro de un marco de respeto a la conciencia y a la libertad de pensamiento y expresión de los estudiantes.

Sección 63.1.1- Desarrollo de objetivos

Laborar para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento y facultad, y el desarrollo de los servicios institucionales y colecciones de recursos informativos de su unidad institucional y de la Universidad.

Sección 63.3 - Personal docente bibliotecario

Corresponderá especialmente al personal docente bibliotecario, lo siguiente:

Sección 63.3.1- Desarrollo de servicios bibliotecarios.

Desarrollar servicios, programas y colecciones de recursos informativos que reflejen las tendencias curriculares del momento y que complementen los programas académicos de su unidad institucional, mediante la integración biblioteca-facultad para tales propósitos.

*Sección 63.3.2 – Recursos informativos **

Seleccionar, adquirir, analizar el contenido y organizarlo para proveer acceso, preservar, conservar y servir recursos informativos que respondan a las distintas áreas del saber

Sección 63.3.3 –Instrucción a usuarios

Instruir, orientar y ayudar a los usuarios en la búsqueda y utilización de los recursos informativos.

Sección 98.27 - Personal docente

Personal integrado por profesores, bibliotecarios, investigadores, consejeros, psicólogos, trabajadores sociales, especialistas, agentes agrícolas, economista del hogar de Extensión y cualesquiera otras categorías de personal al que se le conceda la docencia. Componente

esencial de la comunidad académica cuya función es desarrollar de forma sinérgica, los procesos de enseñanza aprendizaje, investigación y creación, integración del conocimiento y el servicio institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- American Library Association. (1996). *Library Bill of Rights*. Retrieved March 11, 2005, from <http://www.ala.org/ala/oif/statementspols/statementsif/library-billrights.htm>
- American Library Association, Association of College and Research Libraries. (2001, January). *Standards for faculty status for college and university librarians*. Retrieved March 10, 2005, from <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/standardsfaculty.htm>
- American Library Association, Association of College and Research Libraries. (2001, June). *Joint statement on faculty status of college and university librarians*. Retrieved March 10, 2005, from <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/jointstatementfaculty.htm>
- American Library Association, Association of College and Research Libraries. (2002, June 8). *Guidelines for academic status for college and university librarians*. Retrieved March 10, 2005, from <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/guidelinesacademic.htm>
- American Library Association, Association of College and Research Libraries, Committee on Academic Status (Comps.). (1975). *Faculty status for academic librarians: A history and policy statements*. Chicago: Author.
- American Library Association, Association of College and Research Libraries, Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards. (1998, March). *Academic librarianship and the redefining scholarship project: A report from the Association of College and Research Libraries Task Force on Institutional Priorities and Faculty Rewards*. Retrieved March 13, 2005, from <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlpubs/whitepapers/academiclibrarianship.htm>
- American Association of University Professors. (1915). *Declaration of principles*. Retrieved March 14, 2005, from Campus Watch Web site: <http://www.campus-watch.org/article/id/566>
- American Association of University Professors. (2004). *1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comment*. Retrieved March 14, 2005, from <http://www.aaup.org/statements/Redbook/1940stat.htm>
- Blake, V. L. P. (1995). Library school educators and academic librarians: A symbiotic relationship [Electronic version]. *Public & Access Services Quarterly*, 1, 1-31.
- Boyer, E. L. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

- Carpenter, K. E. (1996). A library historian looks at librarianship [Electronic version]. *Daedalus*, 125 (4), 77-102.
- Diccionario de la lengua española*. (22a. ed.) [2005]. Madrid: Real Academia Española. Retrieved March 11, 2005 from <http://www.rae.es>
- Domínguez, M. I. (2004, October). *La biblioteca universitaria ante el nuevo modelo de aprendizaje: Docentes y bibliotecarios, aprendamos juntos porque trabajamos juntos*. Borrador de Pre-Actas del I Simposio Pluridisciplinar sobre Diseño, Evaluación y Descripción de Contenidos Educativos Reutilizables. Retrieved March 14, 2005 from http://spdece.uah.es/papers/Dominguez_Final.pdf
- Figueroa, Almaluces. *Reacción al documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria*. (Sin fecha).
- Hamrick, F. A. (2002). Faculty roles and responsibilities. In J. M. Guthrie (ed.). *Encyclopedia of Education*, Vol. 3 (2nd ed., 789-794). New York: Macmillan Reference. Retrieved March 11, 2005 from Gale Virtual Reference Library via Thomson Gale: <http://find.galegroup.com/gvrl/infomark.do?&type=retrieve&tabID=T001&prodId=GVRL&docId=CX3403200230&source=gale&userGroupName=Universidad de Puerto Ricopiedras&version=1.0>
- Ley de la Universidad de Puerto Rico: Ley núm. 1 del 20 de enero de 1966 según enmendada*. Retrieved March 11, 2005, from <http://www.Universidad de Puerto Rico.clu.edu/sindicatos/docs/ley-Universidad de Puerto Rico.pdf>
- Lindauer, B. G. (1998). Defining and measuring the library's impact on campuswide outcomes [Electronic version] *College & Research Libraries*, 59 (6), 546-570.
- McAnally, A. M. (1975). Status of the university librarian in the academic community. In American Library Association, Committee on Academic Status of the Association of College and Research Libraries (Comps.). *Faculty status for academic librarians: A history and policy statements* (pp. 1-30). Chicago: Author.
- Middle States Association of Colleges and Schools. (2003). *Developing research and communication skills: guidelines for information literacy in the curriculum*. Philadelphia: Author.
- Middle States Association of Colleges and Schools. (1997). *Guidelines for library evaluators*. Philadelphia: Author.
- Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Higher Education. (2002). *Characteristics of excellence in higher education: Eligibility requirements and standards of accreditation*. Philadelphia: Author.
- Muñoz Solá, Haydeé. *Comentarios sobre el documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria*. (20 de enero de 2005).

- Owusuh-Ansah, E. K. (2001). The academic library in the enterprise of colleges and universities: Toward a new paradigm [Electronic version]. *The Journal of Academic Librarianship*, 27 (4), 282-94.
- Oxford English Dictionary*. (2a. ed.) [2005]. New York: Oxford University Press. Retrieved March 11, 2005 from <http://oed.com/>
- Pérez Rodríguez, Denise. *Síntesis del planteamiento [Borrador #6 del Pronunciamento en torno al proceso de revisión del Reglamento General] de Denise Pérez Rodríguez en torno a las ideas medulares vertidas en el documento de trabajo para la revisión del Reglamento General sometido por el presidente*. (10 de febrero de 2003).
- Rice, R. E. (1996). *Making a place for the new american scholar*. Washington, DC: American Association for Higher Education.
- Still, J. (1998). The role and image of the library and librarians in discipline-specific pedagogical journals [Electronic version]. *The Journal of Academic Librarianship*, 24(3), 225-31.
- Universidad de Puerto Rico, Consejo de Educación Superior. (1990). *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Junta de Síndicos. (2002). *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Junta de Síndicos. (2004). *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*. Retrieved March 11, 2005 from <http://www.Universidad de Puerto Rico.clu.edu/sindicoss/docs/reglamento.pdf>
- Universidad de Puerto Rico, Junta de Directores de Bibliotecas. (2003). *Planteamiento de los bibliotecarios en torno al documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Oficina del Presidente. (2004). *Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Senado Académico. (2004-2005). *Certificación núm. 48*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Senado Académico. (1989-90). *Certificación núm. 60*. Río Piedras: Author.
- Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Senado Académico. (2000-2001). *Certificación núm. 152*. Río Piedras: Author.

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Senado Académico. (2000-2001).
Certificación núm. 153. Río Piedras: Author.

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Senado Académico, Comité de
Asuntos Claustrales. (2001). *Informe sobre la tarea académica de los docentes de
la Universidad de Puerto Rico*. Río Piedras: Author

APÉNDICES

APÉNDICE 1: *STANDARDS FOR FACULTY STATUS FOR COLLEGE AND
UNIVERSITY LIBRARIANS*



Association of College and Research Libraries Standards for Faculty Status for College and University Librarians

**Approved by ACRL and ALA, January 2001
Prepared by the ACRL Committee on the Status of Academic Librarians**

In order to recognize formally the importance of faculty status for academic librarians, ACRL endorses these standards. Institutions of higher education and their governing bodies are urged to adopt these standards.

To implement these standards, ACRL shall:

- publicize these standards to college and university administrators and governing bodies, academic libraries, library education programs, library organizations, and agencies that accredit institutions, and
- seek to have these standards formally adopted or endorsed by the appropriate groups listed above.

The academic librarian makes unique contributions to the academic community and to higher education itself. These contributions range from developing collections to providing bibliographic access to all library materials and interpreting these materials to members of the college and university community.

Specific services include instruction in the use of print and online library resources and the creation of new tools to enhance access to information available locally, regionally, nationally, or internationally.

Librarians add to the sum of knowledge through their research into the information process and other areas of study. Service improvements and other advances in the field result from their participation in the library and other scholarly organizations.

1. Professional responsibilities.

Librarians must be able to exercise independent judgment in the performance of professional duties. There must be a regular and rigorous review of their performance based on a stated set of institutional criteria. A necessary element of this review is appraisal by a committee of peers who have evidence pertaining to the performance, service, and scholarship of those being evaluated, subject to appropriate institutional policy.

2. Library governance.

College and university librarians should adopt an academic form of governance similar in manner and structure to other faculties on the campus.

3. College and university governance.

Librarians should be eligible for membership in the faculty senate or equivalent governing body. They should have the same degree of representation as other academic units on all college or university governing bodies.

4. Compensation.

Salaries and fringe benefits should be comparable to and within the range of those paid to faculty of equivalent rank. Salary scales should be adjusted in an equitable manner to contract period. All librarians should have written contracts or agreements consistent with institutional policy.

5. Tenure.

Librarians should be covered by a stated tenure policy.

6. Promotion.

Librarians should be promoted in rank based on their academic proficiency and professional effectiveness (performance, service, and scholarship) consistent with stated campus standards. The peer review system should be an integral part of procedures for promotion.

7. Leaves.

Sabbatical and other research leaves should be available to librarians consistent with campus standards.

8. Research and development funds.

Librarians should have access to funding for research projects and professional development consistent with campus standards.

9. Academic freedom.

Librarians must have the same protection of academic freedom as all other faculty. Censorship of any type is unacceptable whether individual or organizational. All librarians must be free to provide access to information regardless of content.

Development of the guidelines

In 1998, the ACRL Committee on the Status of Academic Librarians began the review process for the "Standards for faculty status for college and university librarians," which was established in 1971 and revised in 1992 and 2001. The primary focus of the current revision was to improve the wording of the standards to lessen the distinction between librarians and faculty in other academic units.

The committee's revision of the standards was completed at the July 9, 2000, meeting and plans were made for publicizing the changes. The proposed revision was published in C&RL News in September 2000. A public hearing was held at the ALA Midwinter Meeting on January 13, 2001, and the resulting suggestions were discussed at the committee's meeting following the hearing. The final revision was presented to SAC at its meeting on Sunday, January 14, 2001, and approved. Subsequently, the document was approved by the ACRL Board and the ALA Standards Committee at the Midwinter Meeting.

The "Guideline on collective bargaining" was developed by the ACRL Academic Status Committee and approved by the ACRL Board of Directors at the 1993 Midwinter Meeting. In 2000, the ACRL Committee on the Status of Academic Librarians reviewed the guideline as requested by ACRL and no change was recommended to the current text. The guideline was also published in C&RL News in September 2000 and was subject to the public hearing on January 14, 2001. The Committee actively sought input from librarians with expertise in collective bargaining and asked them to review the guideline as well. The guideline, with no major revision, was presented to SAC at its meeting on Sunday, January 14, 2001, and approved. Subsequently, the document was approved by the ACRL Board and ALA Standards Committee at the Midwinter Meeting.

Numerous people have contributed to the review and revision of these two documents. I wish to thank all past and present members of the Committee on the Status of Academic Librarians, but in particular Laura Bushallow (former

chair) and Bill Nelson (committee member) for their efforts and support in this process.

I also wish to thank Barton Lessin, chair of the ACRL Standards and Accreditation Committee, and Susan Maltese, SAC liaison to the Status Committee, for their support and guidance. Members of the committee who saw this through to the final approval were Navjit Brar, Martin Goldberg, Phillip J. Jones, Sharon McCaslin, Bill Nelson, Samson Soong, James Chervinko (intern), Ravil Veli (intern), and Shannon Cary (staff liaison).

Glenda Thornton, chair, Committee on the Status of Academic Librarians, g.thornton@csuohio.edu

APÉNDICE 2: *SELECCIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS DEL PERSONAL
DOCENTE DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS: 1994-2004*

SELECCIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS DEL PERSONAL DOCENTE DEL
SISTEMA DE BIBLIOTECAS
1994-2004

Compilación y edición del Comité para la Revisión del Reglamento General de la
Universidad de Puerto Rico

Haydeé Muñoz Solá, Ramón Arroyo Carrión, Marilyn Montalvo Montalvo,
Denise Pérez Rodríguez y Aracelis Sosa Arzuaga

LIBROS PUBLICADOS

Muñoz Solá, Haydeé, ed. **Bibliografía cubana: 1992-93**. La Habana : Ministerio de
Cultura, 1996. 507 p.

_____, trad. **Guías para la administración de asociaciones profesionales, de
archivos, bibliotecas e informática: borrador**. Río Piedras, P. R. : Sistema de
Bibliotecas, Departamento de Proyectos Especiales, Programa de Recursos
Externos, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, [1994]. 60 p.
Traducción y resumen de **Guidelines for the Management of Professional
Associations in the Fields of Archives, Library and Information Work** por
Bowden, Russell. Paris: UNESCO, 1989.

_____. **Lineamientos para colecciones bibliográficas nacionales**. [Río Piedras] :
Decanato de Estudios Graduados e Investigación, Universidad de Puerto Rico,
Recinto de Río Piedras, 1997. 200 p.

Rodríguez, Ketty, comp. y ed. **The Caribbean: History Politics and Culture**. Thomas
G. Mathews. Orlando Fl. : Creative Press, 1999. 200 p.

Tirado Avilés, Amílcar, comp. **El Grito de Lares: A Bibliography**. Nueva York :
Centro de Estudios Puertorriqueños, Library and Archives Units, 1998. 1 v.

Torres, Víctor Federico. **Narradores puertorriqueños del 70: guía biobibliográfica**.
San Juan, P. R. : Plaza Mayor, 2001. 311 p.

CAPÍTULOS DE LIBROS

Ordóñez Mercado, María E. *Caribbean Studies: Bibliographic and Resources for the
Past, Present and Future. La Colección Puertorriqueña como depositaria de los
documentos del Gobierno de Puerto Rico*. En: **Papers of the Forty-Third
Annual Meeting of SALALM**. 1998, pp. 65-67.

Muñoz Solá, Haydeé. *Sistema de Bibliotecas, Universidad de Puerto Rico, Recinto de
Río Piedras: biblioteca nacional de facto*. En: **Historia de las bibliotecas
nacionales de Iberoamérica: pasado y presente**. México: Universidad
Nacional Autónoma de México, 1995, pp. 501-516.

Rodriguez, Ketty, comp. *Bibliography*. En: **University Women Administrators in the Spanish Caribbean**. Editado por Estela López . Santo Domingo: The Association of Caribbean Universities (UNICA) and The Ford Foundation, 1994.

_____. *National Library of Venezuela*. En: **International Dictionary of Library Histories**. Chicago : Fitzroy Dearborn Publishers, 2002.

Tirado Avilés, Amílcar. *Ambiguous Identities! The Affirmation of "puertorriqueñidad" in the Community Murals of New York City*. Co-author Dr. Elsa B. Cardalda. En: **Mambo Montage. The Latinization of New York**. Editado por Agustín Lao-Montes and Arlene Dávila. New York : Columbia University Press, 2001, pp. 263-289.

_____, comp. *Bibliography*. En: **Extended Roots: From Hawaii to New York / Migraciones puertorriqueñas a los Estados Unidos**. Editado por Oral History Task Force, Centro de Estudios Puertorriqueños. New York : Center for Puerto Rican Studies, Hunter College, 1998, pp. 88-94.

_____. *El bibliotecario y la investigación académica*. En: **Memorias del Congreso de Investigación sobre la Universidad**. Editado por la APPU. San Juan, PR. : APPU, 2003, pp 195-205.

_____. *Chronology: 1898-1998: 100th Anniversary of U.S. Invasion of Puerto Rico and Puerto Rican Migration to the U.S.* (Contributor). En: **Calendar of Events Journal, 1998**. Editado por Comité Noviembre. New York : Comité Noviembre, 1998.

_____. *Puerto Rican Equation: A Historical Chronology*. Co-author with Robert Martínez, Samuel Sánchez, and Juan Sánchez. En: **Puerto Rican Equation: Puerto Rican Artists Ponder 100 Years Since the 1898 Invasion**. Editado por Juan Sánchez. New York : Hunter College, CUNY, 1998, pp. 42-46.

Torres, Víctor Federico, comp. *Bibliografías selectivas*. En: **Simposio Historia y Ficción en la Novela Santa Evita: Mujer, Política y Populismo**. Facultad de Estudios Generales, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (2000), pp. 100-13.

_____. *De la clandestinidad a la legitimidad: el homosexual en la narrativa mexicana contemporánea*. **Modernity and Tradition: The New Latin American and Caribbean Literature, 1954-1994. Papers of SALALM XXXIX**. Austin, Texas: SALALM Secretariat, 1996, pp. 109-118.

_____. *Los esfuerzos por recuperar y preservar el cine puertorriqueño*. En: **Documenting Movements, Identity, and Popular Culture in Latin America. Papers of SALALM XLIV**. Austin, Texas : SALALM Secretariat, 2000, pp. 471-78.

_____. *Isaac Chocrón*. En: **Gay and Lesbian Themes in Latin American Writers**. Ed. David W. Foster. Westport, Conn. : Greenwood Press, 1994, pp. 110-115.

_____. *Ochenta años de historia en imágenes: la digitalización del periódico El Mundo*. **SALALM in the Age of Multimedia: Technological Challenge and Social Change**. Papers of SALALM XLI. Austin, Texas : SALALM Secretariat, 1998, pp. 80-85.

_____. *Reflexiones en torno al Sistema de Bibliotecas y la universidad doctoral*. En: **Memorias del Congreso de Investigación sobre la Universidad**. Editado por la APPU. San Juan, PR. : APPU, 2003, pp. 206-14.

_____. *Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico (SBPR)*. En: **Las asociaciones del futuro: Memoria II Seminario Latinoamericano de Asociaciones de Bibliotecarios y Profesionales Afines**. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 2001.

Torres Álamo, Myra. *Servicios bibliotecarios para ciegos en Puerto Rico*. En: **Seminario Latinoamericano y Caribeño de Servicios Bibliotecarios para Ciegos y Débiles Visuales en Países de Desarrollo, 15 al 21 de febrero de 1993, La Habana, Cuba**. Suecia : IFLA, 1994, pp. 160-172.

ARTÍCULOS PUBLICADOS

Arroyo Carrión, Ramón. *Notas*. **Programa Festival Casals**. San Juan, P.R. : 1982-96; 1998-2001.

_____. *Notas*. **Programa Festival Iberoamericano de las Artes**. San Juan, P.R. : 2003- .

_____. *Notas*. **Programa Orquesta Sinfónica de Puerto Rico**. San Juan, P.R. : 1993-95; 2000; 2002- .

_____. *Notas*. **Programa Pro Arte Musical**. San Juan, P.R. : 1997-98.

Felicié, Ada Myriam. *La desigualdad y exclusión en la sociedad de la información*. **Acceso 5** (2003) : 1-20.

_____. *Reflexión sobre el lado oscuro de la propiedad intelectual: amenazas al acceso a la información*. **Acceso 6** (2004) : 79-89.

Montalvo Montalvo, Marilyn, *Anglicismos léxicos en los noticiarios de la televisión puertorriqueña*. **Boletín de la Academia Puertorriqueña de la Lengua Española** (1999) : 131-159.

- _____. *El léxico de los noticiarios puertorriqueños*. **Revista de Estudios Hispánicos** 27, 1 (2000) : 243-253.
- _____. *Ser bibliotecario o ser profesor: el dilema de los bibliotecarios universitarios*. **Revista Cultural Lotería** 403 (Mayo-Junio 1995) : 22-33.
- Muñoz Solá, Haydeé. *Censura*. **Acceso** 1 (1999) : 49-60.
- _____. *Lección Magistral Josefina del Toro Fulladosa*. **Acceso** 6 (2004) : 91-99.
- Ordóñez Mercado, María E. *El esclavo: la legislación, bautismo y manumisión en la pila bautismal*. **Claridad** (20-26 marzo 1996) : 24-25.
- _____. *La Colección Puertorriqueña: un centro de investigación*. **Crónicas Universitarias**, 3 (5) junio 2000 : 36-37.
- _____. *Conociendo nuestros archivos: La Colección Puertorriqueña*. **Archidata** 3 (junio 2001) : 7.
- Pérez Rodríguez, Denise. *El Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: un acercamiento sistémico y una mirada crítica*. **Acceso** 2 (2000) : 67-75.
- _____. *El Sistema de Bibliotecas y la democracia en la UPR*. **Diálogo** (agosto 2002) :
- Rodríguez, Ketty *Barriers to information technology in Latin American and the Caribbean: Some Options*. **The Electronic Library** 12 (no.1 February 1994) : 29-35.
- _____, comp. *Bibliografía sobre internacionalización de educación superior en el Caribe*. **Caribbean Economic Bulletin**. New Series I (no.1, 1995). : 30-42.
- _____. *Bibliographic Utilities and Latin American Collections*. **Library Resources and Technical Services** 40 (4, October 1996) : 327-33.
- _____. *CDS-ISIS: A Statistical Analysis of Usage in Latin America and the Caribbean*. **International Information and Research Library Review** 27 (1995) : 225-235.
- _____. *Collection Patterns of Selected Disciplines of Latin American Print and Non-Print Materials*. **Collection Building** 17 (3, 1998) : 129-139.
- _____. *Internet and Latin America Research*. **FID Bulletin** (February 1996).

- _____. *A Spanish Foundation for Library Publications*. **SALALM Newsletter** 23 (December 1994) : 63-67.
- _____ y González, A. *Literatura infantil del Ecuador : una visión histórica*. **Educación Biblioteca** 12 (110, 2000) : 40-44 .
- _____ y Moreiro, J. *The Growth and Development of Research in the Field of Ecology as Measured by Dissertation Title Analysis*. **Scientometrics** 35 (1996) : 59-70.
- Tirado Avilés, Amílcar. *Notas sobre la emigración y asentamiento de la comunidad puertorriqueña en Nueva York*. **Revista Ciencias de la Conducta** [Universidad Carlos Albizu] 4 (1999) : 127-137.
- _____. *Selected Bibliography on Education and Puerto Ricans*. **Centro** 9 (Winter 1996-97) : 118-119.
- Torres, Víctor Federico. *Breve panorama del cine puertorriqueño*. **Cultura** 6 (diciembre 2002) : 4-7
- _____. *Con implicaciones para la biblioteca el bachillerato*. **Diálogo** (sep. 2000) : 24-25.
- _____. *Logros y retos de la Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico*. **Acceso** 2 (2000) : 77-84.
- _____. *Mayra Santos Febres: bio-bibliografía*. **Revista de Estudios Hispánicos** 37 (2000) : 471-78.
- _____. *The National Library of Cuba*. **International Dictionary of Library Histories**. Ed. David H. Stam. Chicago: Fitzroy Dearborn, 2002.
- _____. *The Need to Publish and Research in the Hispanic Caribbean*. **IFLA Journal** 30 (2004) : 150-155.
- _____. *Nuevas estrategias y modelos en torno al desarrollo de colecciones*. **Acceso** 4 (2002) : 63-74.
- _____. *Los programas de bibliotecología de México*. **Acceso** 1 (1999) : 37-48.
- Torres Álamo, Myra. *Capacitación de los bibliotecarios y a los profesionales de la información para servir a las personas con impedimentos*. **Perspectiva VIII Nueva época** (Primer semestre 1999-2000) : 36-44.

_____. *Historia de los servicios bibliotecarios para personas con impedimentos en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. Perspectiva VIII Nueva época (Primer semestre 1999-2000) : 11-20.*

PARTICIPACIÓN EN JUNTAS EDITORIALES

| | |
|--|---|
| ACCESO vol. 1, 1999 | Ramón Arroyo Carrión Haydeé Muñoz Solá Víctor Federico Torres |
| ACCESO vol. 2, 2000 | Ramón Arroyo Carrión Haydeé Muñoz Solá Víctor Federico Torres |
| ACCESO vol. 3, 2001 | Jorge Ortiz Malavé Doris E. Rivera Marrero Víctor Federico Torres |
| ACCESO vol. 4, 2002 | Jorge Ortiz Malavé Doris E. Rivera Marrero Víctor Federico Torres |
| ACCESO vol. 5, 2003 | Jorge Ortiz Malavé Doris E. Rivera Marrero Víctor Federico Torres |
| ACCESO vol. 6, 2004 | Jorge Ortiz Malavé Doris E. Rivera Marrero Víctor Federico Torres |
| BIBLIOTEMAS , 1998 | Natividad Torres Rivera Miguel A. Vega Rivera |
| BIBLIOTEMAS , 2003 | Carmen Delia Alequín González Miguel A. Vega Rivera |
| CUADERNO DE INVESTIGACIÓN EN LA EDUCACIÓN 1998-2004 | Carlos Torres Berrios |
| ENTORNO 1999-2000 | Myra Torres Álamo |
| IFLA Journal 2003- | Víctor Federico Torres |

DISERTACIONES Y TESIS

- Almeyda Loucil, Javier. **La indización de periódicos y revistas de Puerto Rico: factores que han afectado su desarrollo.** Tesis de maestría, Universidad de Puerto Rico, 1999. vii, 89 h.
- Capeles Román, Adelaida. **The Impact of New Library Information Technology on Knowledge, Skills, and Attitudes of University Professors at the Río Piedras Campus of the University of Puerto Rico.** Disertación doctoral, Walden University. 1997. 173 h.
- Montalvo Montalvo, Marilyn. **Caracterización del léxico de los noticiarios de la televisión puertorriqueña.** Disertación doctoral, Universidad de Puerto Rico, 2000. xx, 225 h.
- Ordóñez Mercado, María E. **La manumisión de esclavos en la pila bautismal en San Juan de Puerto Rico: 1800-1869.** Tesis de maestría, Universidad de Puerto Rico, 1994. 163 h.
- Pérez Rodríguez, Denise. **La aplicación del pensamiento de sistemas según las teorías de Ackoff y Senge al estudio de la estructura organizacional del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico: hacia un diseño idealizado.** Tesis de maestría, Universidad de Puerto Rico, 2001. vii, 246 h.
- Torres, Víctor Federico. **Transgresión y ruptura en la narrativa de Luis Zapata.** Disertación doctoral, University of New Mexico, 1996. 153 h.
- Torres Berríos, Carlos. **Traducción, validación de características psicométricas de la escala Organizational Frustration Scale en una muestra de empleados en Puerto Rico.** Disertación doctoral, Centro Caribeño de Estudios Post Graduados, 1995. xxii, 147 h.

CATÁLOGOS, DIRECTORIOS, ÍNDICES, GUÍAS, ETC.

- Almeyda Loucil, Javier. **Puerto Rico y el mundo en Internet: direcciones en World Wide Web.** Río Piedras, P. R. : Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Sistema de Bibliotecas, 1996. 1 v.
- Capeles Román, Adelaida. **[Índice a caricaturas publicadas en los periódicos de circulación general en Puerto Rico: 1978-1995].** Río Piedras, P. R. : Sistema de Bibliotecas, 1996.
- _____. **[Índice de la vida de Iris Chacón].** Río Piedras, P. R. : Sistema de Bibliotecas, 2003.

- Ordóñez Mercado, María E. **Catálogo Colección Emilio J. Pasarell**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1999. 48 h.
- _____. **Catálogo: Colección José de Diego**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1998. 21 h.
- _____. **Catálogo de Fotografías de la Colección A. Moscioni**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 2001. 72 h.
- _____. **Catálogo [de la] Colección de Grabados: Portafolios “Plenas” y “Conmemorativo del Primer Centenario de la Abolición de la Esclavitud”**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 2004. 19 h.
- _____. **Catálogo [de la] Colección Familia Trani: manuscritos**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1999. 18 h.
- _____. **Catálogo [de la] Colección Jaime Baqué [sic]**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1999. 31 h.
- _____. **Catálogo de la Colección Leonardo Ponce de León: manuscritos**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 2001. 8 h.
- _____. **Catálogo de la Colección Luis Rodríguez: manuscritos**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 2001. 42 h.
- _____. **Catálogo de la Colección Pupil's Works: manuscritos**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1999. 9 h.
- _____. **Catálogo de tarjetas postales: Colección Antonio J. Molina**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 2002. 95 h.
- _____. **Catálogo: Real Sociedad Económica de Amigos del País de Puerto Rico**. Río Piedras, P. R. : Colección Puertorriqueña, 1998. 38 h.
- _____. **Colección de Tarjetas Postales: catálogo por fotografías o artistas**. Río Piedras, P.R. : Colección Puertorriqueña, 2001. 19 h.
- _____. **Colección de Tarjetas Postales: catálogo por materias**. Río Piedras, P.R. : Colección Puertorriqueña, 2001. 262 h.
- Ortiz Malavé, Jorge I. **Directorio de editoriales, distribuidores y librerías en Puerto Rico**. Río Piedras, P. R. : 2004. 72 p.

CONFERENCIAS DICTADAS, PARTICIPACIÓN EN SIMPOSIOS, ETC.

Capeles Román, Adelaida

Panelista, Gustavo Agrait: el humanista en la Biblioteca, 2003

Ponente, *El desarrollo de colecciones*, BUCAPLAA, 2001

Montalvo Montalvo, Marilyn

Ponente, *El español en los medios de comunicación de Puerto Rico: un proyecto en marcha*, Universidad de Puerto Rico, Colegio Universitario de Cayey, 1999

Muñoz Solá, Haydeé

Recurso, *¿Un Sistema para los los docentes de consejería?* Conversatorio auspiciado por la Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios, 2004

Panelista, *Notas para la historia del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras*, Colección Puertorriqueña, Sistema de Bibliotecas, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2003

Conferenciante, *Elaboración de estudios de necesidades*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 1999

Conferenciante, *El rol del bibliotecario en la era de la tecnología*, Segunda Jornada: El Impacto de la Tecnología en los Servicios de Información, Universidad de Puerto Rico en Aguadilla, 1998

Ordóñez Mercado, María E.

Recurso, *Prevención de los documentos en bibliotecas y archivos*, Taller a bibliotecarios de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo y Aguadilla, Colección Puertorriqueña, 2004

Ponente, *El buen manejo en los archivos, bibliotecas, y centros de información: preparación de un manual de procedimientos para archivos, bibliotecas y centros de información*, ARCHIRED, Fundación Luis Muñoz Marín, 2003

Recurso, *Cómo hacer un manual de procedimientos para un archivo*, Taller ARCHIRED, Caguas, 2001

Conferenciante, *La Hemeroteca de la Colección Puertorriqueña*, coloquio sobre Periodismo, Biblioteca Carnegie, 2001

Conferenciante, *Los archivos y la comunidad: Colección Puertorriqueña de la Universidad de Puerto Rico*, ARCHIREC, 2000

Panelista, *Government Publishing in the Caribbean: La Colección Puertorriqueña como depositaria de los documentos del gobierno de Puerto Rico*, Panel XLIII SALALM Conference, 1998

Recurso, *La Colección Puertorriqueña: depositaria de los documentos impresos del Gobierno de Puerto Rico*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico 1996

Recurso, *Primeros auxilios de libro*. Taller / conferencia, REFORMA, 1995

Recurso, *Conservar y preservación de materiales en bibliotecas*, Seminario ofrecido en la Biblioteca Colegio Universitario Tecnológico de Ponce, UPR, 1994

Rodríguez. Ketty

Conferenciante, *Teach Act: responsabilidades y oportunidades*, Semana de la Biblioteca, Biblioteca Gerardo Sellés Sola, 2004

Rodríguez González. Elsa

Conferenciante, *Zenobia y Juan Ramón Jiménez: el archivo de la vida y la obra del poeta de Moguer*, ARCHIREC, 2003

Torres. Víctor Federico

Ponente, *Panorama general de SALALM*, Foro: El Desarrollo de Colecciones en los Centros de Estudios Latinoamericanos, Biblioteca Nacional de Argentina / ABGRA, 2004

Ponente, *Proyecto de revistas electrónicas en texto completo*. Foro: Revistas Electrónicas: Retos y Responsabilidades. Sistema de Bibliotecas, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2004

Ponente, *Proyecto: Diccionario de autores puertorriqueños contemporáneos*. IV Jornada de Literatura Puertorriqueña. Departamento de Estudios Hispánicos, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2004

Ponente, *Colecciones especiales para el estudio del teatro puertorriqueño*. XLVIII SALALM Conference, Cartagena, 2003

Ponente, *LAPTOC: un nuevo proyecto para ampliar el acceso a revistas de América Latina y el Caribe*. 69th IFLA, General Conference and Council, Berlín, 2003

- Recurso, *Políticas de desarrollo de colecciones para bibliotecas académicas*, Asociación de Bibliotecarios de El Salvador y Oficina de Asuntos Públicos de la Embajada de Estados Unidos en El Salvador, San Salvador, 2003
- Ponente, *Revistas electrónicas en texto completo*. Inclusión de la Tecnología en los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje: Proyectos Vigentes, Centro de Excelencia Académica, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2003
- Ponente, *Un modelo para satisfacer las demandas del usuario: revistas electrónicas*. 37a. Reunión Nacional de Bibliotecarios, Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina, Buenos Aires, 2003
- Ponente, *SALALM: trayectoria y proyectos*. Asociación de Bibliotecarios de El Salvador y Biblioteca Dr. Manuel Gallardo, San Salvador, 2002
- Ponente, *Un nuevo modelo de acceso: revistas electrónicas en texto completo*. REFORMA, Capítulo de Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Cayey, 2002
- Ponente, *América Latina en las bibliotecas de Estados Unidos: colecciones y proyectos cooperativos*. 67th Council and General Conference, IFLA, Boston, 2001
- Ponente, *Nuevas estrategias y modelos en torno al desarrollo de colecciones*, I Jornada para Bibliotecarios, IV Feria Internacional del Libro de Santo Domingo, 2001
- Ponente, *Propuesta para microfilmear revistas culturales cubanas publicadas en la primera década del siglo XX*. Jornada de Afirmación de Estudios Caribeños. Proyecto Atlantea, Universidad de Puerto Rico, 1998
- Ponente, *Servicio de referencia en la biblioteca*, Biblioteca General de Puerto Rico, 1998
- Organizador y ponente, *Las asociaciones profesionales: divergencias y puntos de encuentro*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 1997
- Organizador y ponente, *Resources for Research on Gay and Lesbian Issues in Latin America*, XX LASA Congress, Guadalajara, México, 1997
- Ponente, *El servicio de referencia ideal*, Biblioteca Carnegie / Departamento de Educación, 1996
- Ponente, *La educación bibliotecaria en México*, REFORMA, Capítulo de Puerto Rico, 1995

Torres Álamo, Myra

Recurso, *Digitalización de recursos informativos: una herramienta para la preservación y el acceso*, Biblioteca, Universidad de Puerto Rico en Bayamón, 2002

Ponente, *Patrimonio nacional y memoria histórica: cómo conservarla*, Asociación de Egresados de la Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, 2002

Ponente, *Biblioteca Digital Puertorriqueña: un proyecto en desarrollo para crear la Biblioteca Virtual de Puerto Rico*, Feria Internacional del Libro de Puerto Rico, 2001

Ponente, *Biblioteca Nacional Puertorriqueña: un proyecto necesario*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 2001

Ponente, *Centro de Información del Proyecto de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico para Personas con Impedimentos*, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas, 1999

Ponente, *Integración de la asistencia tecnológica a los servicios bibliotecarios para personas con impedimentos*, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas, 1999

Ponente, *Digitalizar para preservar*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 1998

Ponente, *Recursos y servicios: Centro de Información del Proyecto de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico para Personas con Impedimentos*, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas, 1998

Ponente, *Imágenes de la historia en un mundo digital*, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 1997

Ponente, *Redacción de texto para publicaciones electrónicas*, Primera Feria Internacional del Libro en Puerto Rico, 1997

Torres Berríos, Carlos

Conferenciante, *Manejo de situaciones difíciles en la biblioteca pública*, Biblioteca Pública de Manatí, 2004

CURSOS CREADOS

Torres, Víctor Federico

ESIN 4009 Métodos y recursos de investigación en estudios caribeños y latinoamericanos, Facultad de Humanidades, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2001

Torres Álamo, Myra

CINF 6006 Servicios de Información para personas con impedimentos, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2000

RECONOCIMIENTOS Y HONORES

Lección Magistral Josefina del Toro Fulladosa otorgada por la Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico

Capeles Román, Adelaida, 2003

Muñoz Solá, Haydeé, 2002

Labor Bibliográfica y de Investigación otorgada por la Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico

Felicié, Ada Miriam, 2003

Muñoz Solá, Haydeé, 1998

Certificado de Honor 1ra. Tertulia de los Grandes en el campo de la Información: la Bibliotecología, la archivística, la documentación, y otras áreas relacionadas. Escuela Graduada de Ciencias y Tecnología de la Información de la Universidad de Puerto Rico (reconocimiento por su destacada gesta y aportación al campo de la información)

Muñoz Solá, Haydeé, 2003

Ordóñez Mercado, María E., 2003

Dedicación del 30 Aniversario de la Escuela de Comunicación

Capeles Román, Adelaida, 2003

Premio José Toribio Medina, XLVIII SALALM Conference, otorgado por la publicación *Narradores puertorriqueños del 70: guía biobibliográfica*

Torres, Víctor Federico, 2003

Fulbright Scholar, Bureau of Educational and Cultural Affairs, United States Department of State

Torres, Víctor Federico 2002; 1994

Premio Prof. Aida Pérez González, Organización de Profesores Universitarios, 2002

Capeles Román, Adelaida, 2002

Capítulo de Honor de Puerto Rico: Beta Beta Kappa, Capítulo de Beta Phi Mu, Sociedad Internacional Honoraria de Ciencias Bibliotecarias y de la Información

Sosa Arzuaga, Aracelis, 2002

Torres Berríos, Carlos, 2002

Gale Group Award on Information Technology, ACURIL

Capeles Román, Adelaida, 2000

Reconocimiento por su labor en el campo de la bibliotecología, III Feria Internacional del Libro de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico

Ordóñez Mercado, María E., 2000

Certificado de reconocimiento por el compromiso con el mejoramiento profesional y esfuerzo por alcanzar el grado óptimo del nivel educativo, Universidad de Puerto Rico, Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información

Capeles Román, Adelaida, 1999

Muñoz Solá, Haydeé, 1999

Torres Berríos, Carlos, 1999

Certificado de reconocimiento por su destacada labor y contribución al campo de la información, Universidad de Puerto Rico, Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información

Torres Álamo, Myra, 1999

Certificado de reconocimiento otorgado por la Oficina de Asuntos para la Persona con Impedimento, Unidad de Servicios Bibliotecarios para Personas con Impedimentos y la Asociación de Estudiantes No Videntes

Torres Álamo, Myra, 1998

Reconocimiento por Excelencia Académica y Productividad, otorgado por la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Mir, Carmen Josefina, 1998

Torres Víctor, Federico, 1998

Pérez, Evangelina, 1997

Placa Liber-Cibernética por investigación aplicada e investigación, otorgada en la Primera Feria Internacional del Libro de Puerto Rico

Muñoz Solá, Haydeé, 1997

Enlace Académico del Año otorgado por Atlantea, Oficina del Presidente, Universidad de Puerto Rico

Muñoz Solá, Haydeé, 1997

Dedicatoria del Día de Logros de los Estudiantes con Impedimentos otorgado por Oficina de Asuntos para la Persona con Impedimento, Unidad de Servicios Bibliotecarios para Personas con Impedimentos y la Asociación de Estudiantes No Videntes

Torres Álamo, Myra, 1997

LABORES DE SERVICIO INSTITUCIONAL

Alequín González, Carmen Delia

Miembro, Comisión Organizadora del 3er. Encuentro de Educadores e Investigadores en Bibliotecología, Archivología y Ciencias de la Información de Iberoamérica y el Caribe, organizado por la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información, 1996

Miembro, Comité de Revisión Curricular, Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información, 1995-1999

Capeles Román, Adelaida

Miembro, Comité de Autoestudio, Escuela de Comunicación, 2004

Miembro, Comité Timón, XI Encuentro de la Federación Latinoamericana de Comunicación Social, Escuela de Comunicaciones, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2003

Miembro, Junta Coordinadora de Seguridad, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2003

Miembro, Comité de Consulta, Decano de Administración del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 2002

Miembro, Comité de Consulta, Rector del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 2002

Encomienda para trabajar la Política Institucional para Incluir Disertaciones y Tesis en UMI, Decanato de Estudios Graduados e Investigación Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2001

Miembro, Comité de Propiedad Intelectual del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, 1998-2004

Miembro, Comité de Asuntos Estudiantiles, Escuela de Comunicaciones, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 1995-

Miembro, Comité de Currículo, Escuela de Comunicaciones, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 1995-

Montalvo Montalvo, Marilyn

Cursos dictados

Español básico 3003, Facultad de Humanidades, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2004

Gramática española 3291, Facultad de Humanidades, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2004

Compendio de gramática 3135, Departamento de Español de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, 2003

Español básico 3101, Departamento de Español de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón, 2003

Organización y recuperación de la información (básico) 6200, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (<http://home.coqui.net/mmortal>), 2001

Muñoz Solá, Haydeé

Coordinadora, Proyecto de Evaluaciones Externas de las Bibliotecas de la Universidad de Puerto Rico, Vicepresidencia de Asuntos Académicos, Administración Central, Universidad de Puerto Rico, 2004-

Miembro Comité para Desarrollar la Política de Avalúo del Aprendizaje de los Estudiantes del Recinto de Río Piedras, Decanato de Asuntos Académicos, Universidad de Puerto Rico, 2002-

Comité de Misión, Metas y Objetivos como parte de los trabajos de re-acreditación de la Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, 2001

Catedrática, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, enero-junio, 1999. Curso: Seminario de Administración

Evaluador externo para corrección de examen de grado doctoral, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 1999

Presidente, Comité para elaboración de propuestas, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 1999

Consejera Principal de Tesis, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 1997-

Sosa Arzuaga, Aracelis

Miembro, Comisión Organizadora del 3er. Encuentro de Educadores e Investigadores en Bibliotecología, Archivología y Ciencias de la Información de Iberoamérica y el Caribe, organizado por la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencias de la Información, 1996

Torres, Víctor Federico

Profesor, Departamento de Estudios Hispánicos y Bachillerato de Estudios Interdisciplinarios, Facultad de Humanidades, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2002-2004. Cursos: Introducción a los géneros literarios, Métodos y recursos de investigación en estudios caribeños y latinoamericanos

Colaborador, Notic@mpus, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2002-2003

Miembro, Comité Interfacultativo de Maestría de Estudios del Caribe, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2001-

Coordinador documentación, Centro Caribeño de Recursos, Universidad de Puerto Rico, 1997-98

Torres Álamo, Myra

Miembro, Comité de Seguimiento al Autoestudio del Recinto de Río Piedras, Decanato de Asuntos Académicos, 1995-1997

Asesora, Proyecto de Asistencia Tecnológica, Departamento de Trastornos Comunicológicos, Recinto de Ciencias Médicas, 1995-2000

Torres Berríos, Carlos

Profesor Invitado, Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información, año académico 2003-2004 CINF 6010–Diagnóstico de Necesidades de Información: Clientes y servicios (dos secciones presenciales y una en línea)

LABORES DE SERVICIO EN DEPENDENCIAS EXTERNAS

Alequín González, Carmen Delia

Presidenta, Asociación de Egresados de la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencia de la Información, 2000-2002

Vicepresidenta, Asociación de Egresados de la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencia de la Información, 1998-2000

Secretaria de Correspondencia, Asociación de Egresados de la Escuela Graduada de Bibliotecología y Ciencia de la Información, 1996-1998

Arroyo Carrión, Ramón

Miembro, Junta Consultiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, 2002

Capeles Román, Adelaida

Miembro, Comité Asesor de Bibliotecas Públicas, Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1994-

Miembro, Juntas Consultivas del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, 1994-

Miembro Agencia Estatal Aprobadora de Programas e Instituciones Públicas Post Secundarias de Educación Vocacional y Técnica de Puerto Rico, 1981-

Montalvo Montalvo, Marilyn

Colaboración permanente como indizador para el *Hispanic American Periodicals Index* (HAPI). Los Angeles: University of California, Latin American Center, 1977-2001.

Muñoz Solá, Haydeé

Miembro, Junta Consultiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, 2004

Miembro, Junta Asesora de la Biblioteca Nacional de Puerto Rico, 2002-

Evaluador externo para ascenso en rango de personal docente bibliotecario, Hunter College, Nueva York, 1999

Miembro, equipo de evaluadores de la Middle States Association, 1987-2002

Rodríguez, Ketty

Miembro, Junta Consultiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, 2004

Torres, Víctor Federico

Miembro, Junta Asesora de la Biblioteca Nacional de Puerto Rico, 2002-

Asesor y profesor visitante, Universidad Panamericana, El Salvador, 2002-2003

Miembro, Comité Permanente de América Latina y el Caribe, IFLA, 2001-

Coordinador, Jornadas de los Especialistas de la Información, Feria Internacional del Libro de Puerto Rico, 1999-2001

Presidente, Comité Organizador, XLIII SALALM, San Juan, 1998

Representante, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico en el Consejo Ejecutivo de ACURIL, 1997-2000

Instructor, Library Training Program for Library Personnel from El Salvador, US Agency for International Development, 1995

Conferenciante, Dirección General de Bibliotecas, Universidad de Guanajuato, 1994

Profesor visitante, Licenciatura en Biblioteconomía, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, 1994. Cursos: Bibliotecas nacionales y especializadas, Servicios de información especializada, Búsqueda bibliográfica en bases de datos

Torres Álamo, Myra

Representante, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico en el Consejo Ejecutivo de ACURIL, 2003-2004

Presidenta, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 2002-2004

Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Biblioteca Virtual de Puerto Rico, Senado de Puerto Rico, Comisión de Ciencia, Educación y Cultura, 2001

Comité de Educación Continua, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 2000-2002

Traducción del boletín **UNAL INFO # 25**, 2000

Comité de Educación Continua, Sociedad de Bibliotecarios de Puerto Rico, 1998-2000

Torres Berriós, Carlos

Miembro, Junta Consultiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, 2003

Profesor Visitante, Conservatorio de Música de Puerto Rico, 1997-2001

EDUC 3001-Crecimiento y Desarrollo Humano

EDUC 3002- Teorías de Aprendizaje

APÉNDICE 3: *CERTIFICACIÓN NÚM.48, 2004-2005 DEL SENADO ACADÉMICO*



Senado Académico
Secretaría

Certificación Núm. 48

Año Académico 2004-2005

Yo, CARMEN I. RAFFUCCI, Secretaria del Senado del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

El Senado Académico, en la reunión ordinaria celebrada el 27 de enero de 2005, tuvo ante su consideración el Punto Núm. 7 - Informe del Comité de Asuntos Claustrales sobre la participación de directores de departamento en los comités de personal departamentales.

Luego del correspondiente análisis se acordó recomendar a la Junta de Síndicos que enmiende la Sección 25.3.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico para que lea:

"El director (de departamento)...será presidente exofficio de todos los comités permanentes departamentales excepto el Comité de Personal, del cual no será miembro. El Presidente del Comité de Personal Departamental será electo de entre sus miembros."

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido esta Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintisiete días del mes de enero del año dos mil cinco.

Carmen I. Raffucci
Carmen I. Raffucci
Secretaria del Senado

rema

Certifico Correcto:

Sonia Balet
Sonia Balet, Ph.D.
Rectora Interina



Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/S

RECIBIDO
SENADO ACADÉMICO UPRR
RECEIVED

Senado Académico

From: acapeles [acapeles@uprrp.edu] 05 SEP 26 A 7
Sent: Martes, 27 de Septiembre de 2005 04:44 p.m.
To: senadoac@uprrp.edu
Subject: Revisión del Reglamento General
Attachments: Revisión del Reglamento General.doc

Saludos

Les envío un documento que puede que ni entiendan, pero les puedo explicar un poco más adelante, si es que lo consideran pertinente.

Gracias

Adelaida

27 de septiembre de 2005

05 SEP 28 A7 00

A : Prof. Carmen Rafucci
Secretaria del Senado Académico

De: Adelaida Capeles Román, Ph.D.
Sistema de Bibliotecas

Re: Enmiendas a la Revisión del Reglamento General

El Sistema de Bibliotecas envió el documento de trabajo con propósito de enmiendas al Reglamento General de la Universidad. Se nos pidió trabajar con el mismo y enviar cualquier recomendación durante el día de hoy. La Directora Interina, Prof. Evangelina Pérez, envió dicho documento discutido y aprobado en el Sistema de Bibliotecas al Senado durante el día de hoy. Correspondiendo a una petición de la Oficina de la Directora Interina, por correo electrónico, procedí a ofrecer unas recomendaciones a dicho documento, pero no fueron incluidas por estar fuera de tiempo. Es por esa razón que la profesora Pérez me indica que las someta al Senado directamente y a esto obedece el envío.

Solo ofrezco algunas sugerencias para intercalar en el documento sometido por el Sistema de Bibliotecas. De efectuarse cambios pensaría en lo siguiente:

Sección 11.1 Libertad académica

Sustituir en la penúltima línea del texto -- procedimientos pedagógicos por procedimientos educativos.

Sección 63.1.1 Desarrollo de objetivos

Lo dejaría como está en el reglamento general vigente que lee:

Laborar para el desarrollo efectivo de los objetivos de su departamento y facultad, de su unidad institucional y de la Universidad.

Sección 63.3.1 Desarrollo de recursos bibliotecarios

Desarrollar ofrecimientos, programas y colecciones de recursos informativos que reflejen las tendencias curriculares presentes y futuras a tono con los programas académicos de su unidad institucional, mediante la integración biblioteca-facultad.

63.3.3 Instrucción a usuarios

Instruir y orientar a los usuarios mediante la aplicación de destrezas de información innovadoras en el manejo y utilización de los recursos informativos.

98.27 Personal docente

Eliminaría al final de la última oración y el servicio e incluiría dentro del ámbito institucional. Terminaría la oración ...e integración del conocimiento dentro del ámbito institucional.



RECIBIDO RECIBIDO ESCUELA DE DERECHO
SENADO SENADO SENADO SENADO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

PO Box 23349, San Juan PR 00931-3349
787-999-9534. 787-999-9531 • Fax 787-999-9537

'05 SEP 29 AM 11:54

El Decano

29 de septiembre de 2005


Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

Estimada señora Rectora:

A modo de informe preliminar sobre la revisión de la reglamentación universitaria, le incluyo el informe sometido por el grupo de bibliotecarios profesionales de la Escuela de Derecho.

Próximamente enviaré otros comentarios recibidos de miembros de la facultad y del equipo de trabajo administrativo.

Saludos cordiales,


Efrén Rivera Ramos
Decano

Por: 
Secretaría del Decano

eip
Anexo



Universidad de Puerto Rico



RECIBIDO
SENADO Y CONSEJO DE UPR
RECINTO DE ESTUDIOS


OFICIO DECAANO

'05 SEP 29 A11 35

2005 FEB 23 PM 4:33

Facultad

A: Prof. Ana Matanzo
Decana Asociada

De: 
Prof. Hiram A. Meléndez Juarbe
Pres. Comité de Biblioteca

Fecha: 23 de febrero de 2005

Re: **Proceso de Revisión de la Reglamentación Universitaria**

Según se acordó en la última reunión de Facultad, el Comité de Biblioteca se reunió para considerar el Reglamento de la Universidad y el Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria.

Debido a que las disposiciones reglamentarias pertinentes afectan primordialmente a los bibliotecarios profesionales, el Comité decidió que era apropiado que sean éstos los que reaccionen al Documento de Trabajo.

Se acompaña el documento preparado por el grupo de bibliotecarios profesionales sobre el particular, con anejos. Las tres preocupaciones principales de estos bibliotecarios son:

Primero, actualmente los bibliotecarios profesionales están catalogados como “personal docente” y como tales han adquirido una serie de derechos a través de los años. A este grupo le preocupa que la categoría “otras variantes de la docencia” en el Documento de Trabajo represente la pérdida de derechos adquiridos.

Segundo, recomiendan que estudios adicionales al grado de maestría—tales como segundas maestrías o certificados avanzados—sean reconocidos en la reglamentación y acreditados para efectos de asensos y salarios.

Tercero, se desconoce cuál es la representación permitida de los bibliotecarios profesionales en el Comité Institucional para Coordinar la Revisión del Reglamento General y en el Comité Relator. Recomendamos que se les garantice participación en estos cuerpos.

Anejos.

**Reacciones del Personal Docente Bibliotecario
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Puerto Rico
al Documento de Trabajo para
Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria**

Los bibliotecarios profesionales de la Facultad de Derecho, conscientes de la importancia que tiene la revisión de la reglamentación universitaria reaccionan ante aquellas normas que están directamente dirigidas hacia el rol profesional de los bibliotecarios. Expresan además, sus recomendaciones sobre los estudios de posgrado adicionales al requisito de la maestría y a la representación en los diferentes comités nombrados oficialmente para iniciar la revisión de la reglamentación.

Derechos Adquiridos

Los bibliotecarios profesionales de la Facultad de Derecho requerimos que se preserven los derechos adquiridos en la docencia según fueron otorgados en la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, conocida como Ley de la Universidad de Puerto Rico. En el Artículo 9, Sección A, indica:

“El Claustro de cada unidad institucional estará compuesto por el rector o director quien lo presidirá, los decanos y los miembros del personal docente...”

En el Artículo 15, Sección A, Inciso 4, de esa misma Ley se establece claramente lo siguiente:

“ ‘Personal docente’ significará el dedicado a la enseñanza, a la investigación científica y a la divulgación técnica o a las tres cosas y a los bibliotecarios profesionales.”

Según se adjudica en esa Ley, en el Artículo 16, Inciso 2, los derechos adquiridos deben permanecer:

“Se garantiza la continuidad de todos los derechos adquiridos por todo el personal universitario en virtud de lo dispuesto en la legislación vigente a la fecha de aprobación de esta ley.”

La Ley Universitaria también determina en su Artículo 9, Sección B que:

“El Reglamento General de la Universidad determinará lo relativo al ejercicio de las funciones, atribuciones y prerrogativas del Claustro, así como los deberes y derechos de

cada claustral y contendrá aquellas disposiciones, en cuanto al ejercicio de tales derechos y el cumplimiento de tales deberes, que aseguren el orden, la seguridad y la normalidad de las tareas institucionales.”

En términos jurídicos un reglamento es cualquier norma o conjunto de normas de una agencia que sea de aplicación general que ejecute o interprete la política pública o la ley, o que regule los requisitos de los procedimientos o prácticas de una agencia.

El ordenamiento jurídico de Puerto Rico establece que una ley tiene un peso mayor y decisivo sobre cualquier reglamento. Por lo tanto, un reglamento queda subordinado a la ley. Según queda establecido en las Opiniones del Secretario de Justicia, Núm. 56 de 1969.

“Para que la reglamentación que adopte un organismo sea válida debe ajustarse a la ley de la que emana la autoridad para promulgarla y no puede conferir ni limitar derechos establecidos.”

También queda claro en la jurisprudencia, en Diaz v. Srio. de Hacienda, 114 D.P.R. 865 (1983).

“Cuando existe conflicto entre una disposición aprobada por la Asamblea Legislativa y una disposición reglamentaria aprobada por un organismo administrativo, no hay duda de que la disposición reglamentaria tiene que ceder ante el mandato legislativo.”

El reconocimiento con rango académico de los bibliotecarios profesionales está consignado en la Ley Universitaria, donde se le reconoce claramente como personal docente. Desde 1966 los bibliotecarios han adquirido unos derechos, sustentados tanto por el peso de ley como también por el reglamento de la Universidad, vigente hasta ahora y reafirmado en múltiples certificaciones. Estos derechos no pueden ser cancelados ya que irían en contra de los derechos adquiridos por medio de legislación. ***La Ley es clara en reconocer a los bibliotecarios profesionales como personal docente y no los identifica como una variante de la docencia, por lo cual, no está a la par con la ley la intención de ampliar esta definición en la revisión del reglamento.***

Según la Certificación Núm. 152, Año 2000-2001, el Senado Académico del Recinto de Río Piedras en reunión celebrada el 21 de mayo de 2001, aprobó el Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes. La encomienda para el Comité comprendía estudiar todo lo referente al personal docente y debido a la complejidad del asunto, se demoró cuatro años en recopilar la información y presentar el documento final. Esta Certificación es el resultado de una amplia discusión y análisis en el Senado Académico del Recinto de Río Piedras.

En el Informe se hace un recuento breve de la trayectoria de la Universidad y de cómo el proceso de transformación institucional ha respondido a las necesidades educativas del país. No obstante, ante esas exigencias de cambio perduran muchas ideas tradicionales en lo que respecta a la actividad docente según la reglamentación actual.

“A la luz de las transformaciones que ha asumido la Universidad desde su fundación, resulta sorprendente que un siglo después se conciba la labor docente casi exclusivamente en términos de la enseñanza en el salón de clases (véase Sec. 110.30 del Reglamento General). La docencia es un conjunto complejo de actividades e incluye, en términos generales, enseñanza, investigación, labor creativa y servicio. El Reglamento reconoce las diferentes categorías de docentes: investigadores, profesores, consejeros, psicólogos, trabajadores sociales y bibliotecarios pero no define ninguno excepto al profesor que está dedicado a la enseñanza en el salón de clases. Los elementos obligatorios en una universidad moderna- que todo claustal debe estar activo en la investigación o la labor creativa y que debe prestar servicio tanto a la institución como a la comunidad- crea un nuevo marco de referencia para la definición del docente.”

El sistema universitario debe orientarse a asumir e incorporar las nuevas tendencias y roles profesionales a tono con el desarrollo educativo moderno. En esta propuesta coinciden sectores amplios de la comunidad universitaria conscientes de la importancia de rebasar los límites de la enseñanza más allá del salón de clases. Es por eso, que en el Informe se alude a la urgencia de ampliar el concepto de lo que es la gestión académica.

“En el cumplimiento de su misión, una universidad no puede limitarse a la tarea de divulgación por medio de la enseñanza en el aula, por importante que sea esta actividad. Se hace imprescindible prestar particular atención a todos los aspectos de la gestión académica que conduzcan a la formación y cultivo de una comunidad académica e intelectual que produce conocimiento al servicio de la comunidad y que presta atención particular a la formación integral del estudiante. Para lograr esto, es esencial una gerencia académica de excelencia que sea sensible a la naturaleza y misión de la institución. En términos generales, la tarea docente incluye enseñar, investigar, divulgar, orientar, asesorar, servir y administrar.”

La información es el componente básico de la educación y los bibliotecarios son los especialistas expertos en su organización, recuperación y divulgación. Transformar la información en conocimiento es fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual

inserta al bibliotecario como parte activa y esencial en el ambiente académico. Esta visión del bibliotecario está planteada en el Informe cuando se expresa lo siguiente:

“Así mismo, es responsabilidad no sólo del bibliotecario adiestrar al estudiante u otro usuario de los sistemas de información en cuanto a la identificación, búsqueda o uso de recursos bibliográficos. Esta responsabilidad la comparte el bibliotecario profesional con el profesor en sus clases, en sus mentorías y sus proyectos de investigación.”

Los bibliotecarios profesionales coincidimos y apoyamos el Informe del Comité de Asuntos Claustrales Relacionado con la Tarea Académica de los Docentes y recomendamos que la Certificación Núm. 152, Año 2000-2001 del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, se incluya como documento de trabajo de la revisión reglamentaria. Acogemos también los Planteamientos de los Bibliotecarios en torno al Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria de la Junta de Directores de Bibliotecas y reafirmamos nuestra postura de total rechazo a que se defina la posición del bibliotecario como otra variante de la docencia.

Sugerimos que para distinguir entre los componentes de la docencia en el sistema universitario se defina cada profesional, identificando claramente sus funciones y responsabilidades. De este modo, se aclara cual es la justa participación de cada sector en el ambiente docente universitario: profesores, investigadores, bibliotecarios, trabajadores sociales, consejeros y psicólogos, pero todos como parte de la docencia. La Universidad no puede cumplir fielmente la misión que le ha sido encomendada si no se complementa con los servicios de información apoyados por los profesionales que a través de los recursos disponibles contribuyen a incrementar la actividad académica.

El Rol del Bibliotecario Profesional en el Proceso Educativo Académico

La función del bibliotecario se ha transformado al igual que la sociedad misma. Esto se debe a que la profesión del bibliotecario es una activa, actual y siempre a la par con las exigencias de aquellos a quienes sirve. Esto lo sitúa dentro de una dinámica de enseñanza-aprendizaje donde la biblioteca se convierte en un laboratorio de intercambio de información, así como en un centro de investigación académica.

La información apartada de un proceso de análisis y crítica es simplemente eso, datos sin más sentido que las palabras que la forman. El bibliotecario la analiza, la evalúa y la organiza en la forma en que el usuario pueda utilizarla para la solución de problemas y su posterior transformación en conocimiento.

El bibliotecario como facilitador de la información crea herramientas esenciales que permiten su acceso inmediato. En el pasado el bibliotecario tenía la responsabilidad de garantizar la información aun cuando su acceso era más limitado. Actualmente, la información ha aumentado a un paso tan acelerado que el bibliotecario, además de la responsabilidad de garantizar ese acceso, tiene que evaluar de forma crítica el contenido relevante de la información que se busca.

La llegada de la tecnología ha creado un usuario más independiente que necesita al bibliotecario en su faceta de especialista de la información. El usuario acude al bibliotecario como la persona que le proveerá las herramientas que lo ayudarán a acceder, evaluar y seleccionar por sí mismo las fuentes que mejor satisfacen su necesidad de información para integrarla a su caudal de conocimiento. Esta relación pone de manifiesto la función docente del bibliotecario, lo que marca su aportación significativa en el aprendizaje. El desarrollo del dominio de las destrezas para manejar la información es indispensable en el uso crítico de la misma.

El logro de estas nuevas funciones ha llevado al bibliotecario a convertirse en un profesional creativo para satisfacer las exigencias cambiantes de sus usuarios. Se le exige que su preparación académica y su experiencia lo conviertan en un profesional más analítico e interpretativo. Esto implica que debe tener dominio de las destrezas y el conocimiento de la profesión bibliotecaria y de aquellas áreas del conocimiento en las que se desempeña. De esta manera, los bibliotecarios sirven como educadores de los usuarios y son un vínculo importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por esto, tiene que estar a la vanguardia de las nuevas tendencias y al día con los nuevos conocimientos.

El bibliotecario realiza contribuciones importantes a la comunidad académica mediante el análisis y la evaluación de fuentes bibliográficas y tecnológicas. Esto le permite desarrollar un acervo de información pertinente al que le dará la organización necesaria para garantizar su acceso. Su creatividad y pensamiento crítico se manifiestan en el desarrollo de estudios e investigaciones para la solución de problemas y en la creación de nuevas herramientas para facilitar el acceso a todo tipo de información.

Reconocimiento de los Bibliotecarios Profesionales en la Docencia en Universidades de los Estados Unidos y Canadá

Los bibliotecarios profesionales participan activamente en el quehacer de una institución académica. Sus labores son únicas e indispensables en el proceso educativo y así le han sido reconocidas por las diferentes organizaciones profesionales. Desde el 1971, la Association of College & Research Libraries (ACRL) ha adoptado los Standards for Faculty Status for College and University Libraries se distingue formalmente el rango docente para los bibliotecarios.

Con esta iniciativa, la Asociación establece de manera enérgica que las instituciones de educación superior y sus representantes administrativos apoyen los estándares. Estos describen las responsabilidades profesionales de los bibliotecarios, permanencia, ascensos y libertad académica, entre otros.

El reconocimiento docente para los bibliotecarios profesionales se establece en el siguiente estándar:

“Library governance.

College and university librarians should adopt an academic form of governance similar in manner and structure to other faculties on the campus.”

La ACRL apoya el esfuerzo realizado por los bibliotecarios profesionales en la docencia y se reafirma en que deben obtener rangos equivalentes a los de la facultad. Según establecido en los Guidelines for Academic Status for College and University Librarians, aprobadas por la Junta de la ACRL el 18 de junio de 2002 y por la American Library Association Standards Review Committee, en el verano de 2002, se determinó:

“5. Promotion and salary increases.

Librarians should be promoted through ranks on the basis of their professional proficiency and effectiveness. Procedures for promotion and salary increases should include a peer review. Librarians should have ranks equivalent to those of the faculty.”

La labor de los bibliotecarios profesionales también es reconocida y respaldada por varias asociaciones profesionales de profesores universitarios en los Estados Unidos y Canadá. En estas asociaciones los bibliotecarios son acogidos como parte de su matrícula. La American Association of University Professors (AAUP) establece:

“Membership in the national organization is open to all faculty, librarians, and academic professionals at two- and four-year accredited public and private colleges and universities.”

La Canadian Association of University Teachers incluye en su política organizativa lo siguiente:

“1.1

Librarians at university libraries are partners with faculty members in the scholarly and intellectual functions of the university and as such are entitled to academic status. Like faculty, librarians are skilled professionals who play an integral role in the pursuit, dissemination and structuring of knowledge in the university. They have an important

responsibility to instruct faculty members and students, both formally and informally, in the availability and use of library resources which are essential to the academic mission of the university. Many librarians are involved in independent scholarly activity either in the field of library and information science or in other academic disciplines.”

Muchas de las principales universidades acreditadas en los Estados Unidos otorgan y reconocen el rango de facultad para los bibliotecarios profesionales. En un grupo considerable de ellas, este rango está asegurado al máximo y en igualdad de condiciones al de los profesores. Algunas de las universidades que otorgan la docencia a los bibliotecarios en igualdad de condiciones son: *Chicago University, Pennsylvania State University, Southeast Missouri State University, University of Hawaii, University of Memphis, University of Rhode Island y University of Southern Mississippi.*

Estudios Adicionales al Grado de Maestría de los Bibliotecarios Profesionales

Debido a los cambios vertiginosos ocurridos en todas las áreas del saber y a la evolución en las diferentes disciplinas para integrar las nuevas tendencias en el conocimiento y en la tecnología, las escuelas graduadas han entendido la necesidad de que sus profesionales actualicen sus conocimientos e integren aquellos elementos que impactan su profesión. Es por esta razón, que un gran número de escuelas graduadas y universidades en los Estados Unidos han instituido certificados de estudios avanzados como parte de su programa graduado o profesional. Algunos de estos programas cubren áreas del conocimiento relacionadas con: administración de empresas, salud, educación, derecho y bibliotecología.

Las escuelas graduadas de bibliotecología de *University of Illinois, Urbana Champaign, University of North Carolina en Chapel Hill, Syracuse University y University of Pittsburg* ofrecen certificados de grados avanzados en bibliotecología y ciencias de la información con énfasis en las nuevas tendencias en el área de la informática y la tecnología. La escuela graduada de Administración Pública de *Syracuse University* ofrece un certificado de estudios avanzados en administración de servicios de salud y *SUNY University of Buffalo* en “Information Assurance” orientado a la capacitación de personal en el manejo de la seguridad en la Internet. Este programa está orientado a estudiantes de ciencias de computadoras, ingeniería, administración de empresas y derecho. Es importante señalar que los certificados avanzados se confieren a profesionales que ostentan una maestría o un grado profesional.

Con este trasfondo, entendemos que los estudios adicionales a la maestría como lo es el certificado de estudios avanzados en bibliotecología deben ser considerados como logros excepcionales. El continuar estudios avanzados demuestra el compromiso del bibliotecario en ampliar sus conocimientos y destrezas además de mantenerse a la vanguardia en la profesión. También deben ser consideradas las segundas maestrías que enriquecen y nutren la profesión.

Estos estudios deben provenir de universidades reconocidas y acreditadas. Sin embargo, la realidad en la Universidad de Puerto Rico, es que los certificados de estudios avanzados no han tenido ningún tipo de reconocimiento, por lo que recomendamos que se consideren en sus méritos.

Recomendación para que los Bibliotecarios Profesionales Tengan Participación en los Comités de Revisión Reglamentaria

Los procesos que caracterizan las actividades del sistema universitario deben ser representativos del parecer de la comunidad en general y que los grupos que se organicen para la discusión de los asuntos que conciernen a los diferentes sectores, tengan su respectiva representación. Se desconoce sobre la representatividad de los bibliotecarios profesionales en el Comité Institucional para Coordinar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y el Comité Relator Sistémico. A fin de garantizar una justa y balanceada representación de la comunidad universitaria recomendamos como necesaria la participación activa de los bibliotecarios profesionales y de los demás componentes de la Universidad de Puerto Rico en ambos comités.

Aprobado por:

María M. Otero De León, Directora
Idalia China Rodríguez
Lizette López Gracia
Carmen Mireya Meléndez Ayala
Josefina Ortiz Montañez
Pedro Padilla Rosa
Marta Pérez Fraticelli
Miguel Ángel Rivera Álvarez
Esther Villarino Tur

22 de febrero de 2005

Anejo: Certificación Núm. 152, Año 2000-2001
Planteamientos de los Bibliotecarios en torno al Documento de Trabajo para Iniciar la
Revisión de la Reglamentación Universitaria



Oficina del Director

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información

ESCUELA GRADUADA DE CIENCIAS
Y TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN

5 de abril de 2005

**Reacción al
Documento para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria**

05 ABR -6 09:14

RECIBIDO
SERVICIO DE ARCHIVO
RECIBIDO

La Facultad de la Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información reaccionó al *Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria* en una reunión extraordinaria pautada para este propósito el 15 de marzo de 2005. En primer lugar, la Facultad estuvo de acuerdo que es tiempo de una revisión del *Reglamento de la Universidad de Puerto Rico* para atemperarlo a las necesidades actuales. Además, apoya el cambio de enfoque propuesto para el documento. Esto es, que se parta de la cátedra y finalice con la reglamentación para la Oficina del Presidente. También, está de acuerdo que el Reglamento General contenga sólo los asuntos sustanciales y que cada unidad debe contar con su Manual Interno. Este Manual tiene que estar enmarcado y responder al Reglamento General.

Otros puntos importantes en que la Facultad está de acuerdo con lo expuesto en el documento de trabajo son los siguientes:

- Que se mantenga y fortalezca la excelencia en la enseñanza, la investigación, la creación y el servicio. Entiende que es necesario aumentar el rigor del proceso de reclutamiento y utilizar contratos con compromisos específicos para poder otorgar permanencia, asensos e incentivos salariales a los profesores.
- La tarea académica debe incluir enseñanza, investigación, creación y servicio. Como parte de la enseñanza se debe considerar la supervisión de tesis y la supervisión de prácticas o experiencias clínicas. En estos momentos se registran como sustitución de tareas o TARES cuando son parte esencial de la labor docente.
- El énfasis que debe dar el profesor a una de las áreas de la tarea académica debe recogerse en un contrato. Este contrato se renovará a través del tiempo, de acuerdo a la necesidad de la unidad o del Recinto.
- Debe existir el reclutamiento lateral para profesores de otras instituciones académicas. Sin embargo, aunque por sus ejecutorias se les reconozca la entrada en un rango similar al que ostenta en la institución de procedencia, no se debe eximir del período de permanencia.
- El asenso en rango debe otorgarse a los profesores a partir de la obtención de la permanencia.
- Los estudiantes deben participar en todos los comités de la unidad relacionados con el quehacer académico, incluyendo el comité de personal, y en todos los foros de gobierno institucional.

- Los profesores que son catedráticos deben ser evaluados, por lo menos, una vez al año, como parte del proceso de evaluación formativa de la unidad. Este sistema debe estar ligado a los incentivos salariales.
- Los incentivos salariales deben estar ligados a la ejecutoria del profesor y no a los años de servicio.
- El director(a) de un departamento o escuela debe ser un líder que prepare con su facultad el Plan de Desarrollo o Plan Estratégico de la unidad, lo evalúe anualmente y lleve a cabo los cambios pertinentes de acuerdo a los hallazgos.
- El sistema de evaluación de programa y de aprendizaje debe ser un proceso requerido. Este proceso permitirá que los programas se mantengan actualizados, en un nivel óptimo de excelencia, y que a su vez respondan a las necesidades sociales, del campo y de los individuos. Además, los resultados de la evaluación le permitirán a la unidad y al Recinto tomar decisiones bien informadas para establecer prioridades, llevar a cabo cambios, asignar presupuesto, entre otras decisiones.
- Los departamentos y escuelas deben manejar su propio presupuesto para que pueden utilizarlo de acuerdo a su Plan de Desarrollo.
- Cada departamento y escuela debe tener su propio manual interno, enmarcado en el Manual del Recinto o Unidad.
- El Reglamento debe ser específico en cuanto a la elegibilidad de los docentes que sean candidatos a ascensos y permanencias.
- El Presidente debe ser la figura principal que represente a la Universidad en la sociedad. Además, debe dedicar gran parte de su tiempo a obtener fondos externos para apoyar la institución.

La Facultad no está de acuerdo con los siguientes puntos:

- Reclutamiento lateral para aspirantes con méritos excepcionales en la vida profesional, científica o artística que no han estado ligado a la vida académica. Todos los docentes deben contar con la preparación académica requerida y al ser reclutados deben empezar con el proceso de permanencia.
- No es conveniente llevar al pleno de las facultades los asuntos de reclutamiento, evaluación, la permanencia y los ascensos en rangos. Para esto existen los comités que le dan su insumo a los directores o decanos. Estos son los que deben tomar la decisión final.

Recomendaciones:

- Que se incluya una sección relativa a las escuelas autónomas, ya que no están cubiertas en la revisión propuesta.
- Es importante que las escuelas “autónomas” se ubiquen bajo rectoría. Esto va a permitir que las escuelas tengan representación directa en la Junta Administrativa y en otros cuerpos universitarios, particularmente en el Senado Académico. El Decano(a) de Asuntos Académicos, bajo el(la) cual están ubicadas no es un decano de facultad y desconoce a fondos sus planes y asuntos importantes.

- Los profesores candidatos a período probatorio deben evaluarse semestralmente. Esto permite que se pueda llevar a cabo la evaluación formativa correspondiente.
- El Reglamento debe contar con una sección del personal docente de servicio, que incluya a los bibliotecarios, consejeros, psicólogos y trabajadores sociales para que responda más adecuadamente a sus prácticas profesionales.
- El director o director ejecutivo debe representar tanto a la administración como a su facultad, según el tema que se discuta. Además, debe ser miembro ex –oficio del Comité de personal. Sin embargo, debe tener la potestad de tomar la decisión final en estos asuntos.
- Debe existir un mecanismo administrativo flexible y ágil que apoye a los departamentos y escuelas (en el “pre-award” y “post award”) que trabajen con fondos externos y planes de práctica. El proceso regular es muy burocrático y no responde a las necesidades existentes.
- El Reglamento debe estipular como requisito que todas las facultades se reúnan, por lo menos, dos veces por semestre.
- El Senado de Asuntos Académicos debe ser un espacio para que la facultad lleve sus preocupaciones, preguntas y temas de interés. Su meta principal debe ser mantener y mejorar la calidad académica en el Recinto o unidad. Allí se deben discutir los asuntos de relevancia a la tarea académica y se deben tomar decisiones de forma rápida, para evitar que se tornen un impedimento a la innovación educativa.
- Debe desarrollarse un mecanismo para que el Senado Académico responda de forma más efectiva a las preocupaciones del claustro.
- La evaluación del Rector(a) debe hacerse cada dos años. Esta evaluación debe hacerse a la luz de cómo está cumpliendo con el Plan de Desarrollo Institucional y a cómo el recinto o unidad cumple con los criterios de la agencia acreditadora, Middle States Association.
- El Reglamento debe contemplar un mecanismo que permita que se celebren, al menos, dos reuniones de claustro anuales en cada recinto y unidad.
- El Presidente de la Universidad de Puerto Rico debe ser la figura que lleva la voz cantante en el desarrollo estratégico de la institución. Uno de sus roles principales es asegurarse que los recintos, unidades y programas se evalúen de forma sistemática con el propósito de identificar si cumplen con los criterios de calidad establecidos en sus Planes de Desarrollo. Además, debe asegurarse que los rectores tomen las decisiones debidas de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Se debe discutir cuanto antes el borrador existente de los procesos apelativos relacionados a los procesos de evaluación para las plazas, permanencias, ascensos y licencias.
- Se debe discutir ampliamente entre la facultad y administradores los pros y los contras de la negociación colectiva del personal docente.
- Cada vez más los profesores de los recintos y unidades tienen trabajos en otras instituciones educativas, o tienen negocios personales o tienen trabajos en instituciones privadas. Se requiere que se establezca un mecanismo que limite el número de horas que el profesor dedique a las tareas mencionadas, ya que se está afectando el tiempo que dedica a las labores en la Universidad. Este mecanismo puede ser parecido al de la Ley 100.

RECIBIDO
SENA
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

Universidad de
Puerto Rico

25 de mayo de 2005

05 JUN 13 8:10

Recinto de
Río Piedras

Gladys Escalona de Motta
Rectora
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras



Escuela de
Comunicación

P/C: Dr. Eliseo Colón Zayas
Director
Escuela de Comunicación

21 MAY 05 PM 03:04 RECINTO R.P.P.

Estimada Rectora:

En respuesta a la encomienda asignada por el Comité Institucional para Coordinar la Revisión del Reglamento, adjuntamos copia de un informe preparado por la facultad de la Escuela de Comunicación en el que se presentan nuestras posturas con relación al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

El documento surge como producto del trabajo de un comité conformado al seno de la facultad el 4 de febrero del año en curso. El contenido del texto fue discutido por el Comité en varias reuniones, y presentado ante los docentes de la Escuela, en reunión celebrada el 1 de abril. En dicha reunión, el profesorado le encomendó al Comité que preparara un texto en el que se integraran estas posturas, y que, cuando éste estuviera listo, circulara el borrador por correo electrónico. Luego de recibir las recomendaciones del profesorado, el Comité editó el documento que tiene en sus manos.

Agradecemos su atención, y, como siempre, estamos a sus órdenes para contestar cualquier pregunta relacionada con este informe.

Cordialmente,

Dra. Lourdes Lugo-Ortiz, Coordinadora
Comité Revisión Reglamento COPU

PO Box 21880
San Juan PR
00931-1880

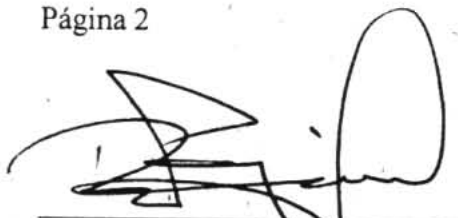
Teléfono
(787) 764-0000,
Ext. 2397, 3387

FAX
(787) 763-5390

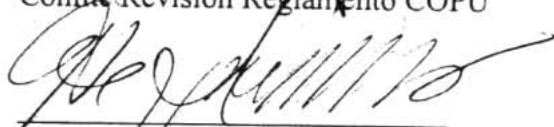
Página electrónica
<http://copu.upr.edu>

Prof. Luis Fernando Coss
Comité Revisión Reglamento COPU

Prof. Héctor Díaz
Comité Revisión Reglamento COPU



Dr. Rodolfo Popelnik
Comité Revisión Reglamento COPU



Dr. Héctor Sepúlveda
Comité Revisión Reglamento COPU

Reacción de la Escuela de Comunicación sobre la propuesta revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

**Sometido por el Comité para la Revisión del Reglamento
de la Escuela de Comunicación:**

Luis F. Coss

Héctor Díaz

Rodolfo Popelnik

Héctor Sepúlveda

Lourdes Lugo-Ortiz, Coordinadora

Documento endosado por la facultad de la Escuela de Comunicación

23 de mayo de 2005

El Comité Institucional para Coordinar la Revisión del Reglamento les ha solicitado, a las distintas unidades que componen el recinto de Río Piedras, que reaccionen al *Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria de la Oficina del Presidente* (8 de marzo de 2004), en el que se proponen cambios al actual Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

La encomienda que se le ha asignado al recinto de Río Piedras se conforma al interior de un calendario apretado, que provee poco espacio para lograr una reflexión ponderada, esencial para un proceso como el solicitado. Por esto, la Escuela de Comunicación entiende que sólo unos esbozos parciales se pueden presentar con relación al tema, y reclama que se provea el más amplio espacio de reflexión para una tarea tan importante.

Aunque a continuación se presentan algunas sugerencias dirigidas a provocar reflexión sobre el documento de la Presidencia, resulta esencial destacar que la Escuela de Comunicación entiende que existe una necesidad imperante e impostergable de que se cree una nueva Ley de la Universidad de Puerto Rico. Muchos de los problemas que confronta la Universidad responden a las deficiencias de la actual ley, en la que predomina una visión jerarquizada y poco democrática del quehacer universitario. La ley universitaria vigente no propicia que se atiendan de manera eficaz muchos de los asuntos que les inquietan a los-as universitarios-as. Un reglamento, por sí solo, no puede atender la amplia gama de preocupaciones que requieren considerarse para llevar a la Universidad de Puerto Rico al nivel de excelencia al cual todos aspiramos. De hecho, mientras elaboramos esta reacción, la universidad confronta una crisis de proporciones mayores que atestigua, una vez más, la incapacidad del diseño administrativo que diagrama la actual ley.

Con esta observación de trasfondo, la Escuela ha decidido someter algunas sugerencias, que, adelantamos, chocan con la ley actual. Por lo tanto, urgimos a que se comience prontamente la elaboración, y posterior aprobación, de una nueva ley de la Universidad de Puerto Rico, que tome en consideración la participación efectiva de todos los sectores universitarios en su redacción, y que responda a los intereses del sistema educativo que intenta reglamentar.

Dicho esto, para facilitar la presentación de las recomendaciones, el documento se dividirá, principalmente, en los temas propuestos por el documento sometido por la Presidencia, y dos adicionales: impresión general del contenido, de la cátedra, de los departamentos y las facultades, de los recintos y colegios, de la Oficina del Presidente, de la Junta de Síndicos y de la negociación colectiva. Un comentario final puntualiza nuestra posición respecto al *Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria de la Oficina del Presidente*.

Impresión General del Contenido

El documento sometido por la Presidencia resulta un texto incompleto que deja al descubierto una gran cantidad de temas que son de suma importancia para el quehacer de la Universidad de Puerto Rico. Estas ausencias ya han sido puestas en evidencia en un memo redactado por Magda Sagardía Ruiz, fechado el 17 de noviembre de 2004 (Véase anejo A). Entre estos temas, se encuentra la función de la Junta de Síndicos, cuyas labores así como el proceso de selección de sus miembros deben ser revisados. La Escuela de Comunicación entiende que estos temas deben ser discutidos y desarrollados si se desea formular un reglamento que quiera responder a las necesidades del sistema.

De la cátedra:

La Escuela de Comunicación entiende que:

1. Para redefinir la docencia, se debe adoptar de una vez y por todas la certificación 153 del Senado Académico, aprobada el 21 de mayo de 2001:

**La carga académica se entenderá como el conjunto de actividades (enseñanza, creación y servicio) que realiza el personal docente durante treinta y siete horas y media (37.5) que constituyen su horario semanal (Artículo 68, Reglamento General, en sustitución del Artículo 69 el cual enmarca la tarea académica de los profesores exclusivamente como la labor desempeñada en el salón de clases y parcela artificialmente su horario semanal en bloques arbitrarios de tiempo.*

**Se adopte como política del recinto que los Departamento o unidades determinen la fórmula para definir su "Faculty Teaching Equivalent" (FTE,) según sus necesidades, equivalente a tarea académica sujeto a la aprobación del Decanato de Asuntos Académicos y de la Junta Administrativa.*

**Se analice la necesidad de crear nuevas plazas en las unidades, para que éstas puedan ofrecer un número adecuado de secciones sin menoscabo de la investigación y el servicio, y para promover la excelencia académica con el reclutamiento y retención del personal docente más idóneo.*

2. Ante la gran diversidad existente en las maneras en que las distintas unidades del sistema atienden gestiones similares, se debe crear un manual interno que recoja para cada recinto o colegio "las normas generales a las prácticas propias de cada unidad" (p.2). Es evidente que Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas, por mencionar los recintos más complejos, tienen cada uno particularidades que les distinguen. Un manual interno puede ayudar a un mejor manejo de sus asuntos. No obstante, no es menos cierto que hay aspectos comunes también entre estos tres recintos y otros más que solamente un Reglamento General puede

atender sin ocasionar choques paralizantes entre dos o más “jurisdicciones”. Por lo tanto, un manual interno no resuelve esta otra dimensión de la gestión universitaria.

Incluir un manual interno que atienda las particularidades de cada Facultad o Escuela también podría ser deseable, porque la experiencia demuestra que hay una gran diversidad de situaciones y modos de atenderlas en un recinto como el nuestro. Ante las adaptaciones que hace cada Facultad, Escuela o unidad del reglamento vigente, lo ideal sería que se pudiese obtener una lista amplia de cada una de esas formas de atender los asuntos por estos diversos sectores universitarios para encontrar las similitudes existentes y plasmarlas, en sus formas más democráticas, para todos. No tenemos dudas que ello tendría que recogerse en un Reglamento General, pues los manuales individuales serían incapaces de atender dichos asuntos de manera efectiva.

3. El concepto investigación debe definirse a la luz de la misión de cada unidad académica. Por lo tanto, se entiende que cada unidad deberá, en su propio manual interno, definir los aspectos intrínsecos a su quehacer docente.
4. El reclutamiento del personal docente debe iniciarse desde el pleno de la facultad con permanencia, quienes deben establecer, desde la base, las necesidades de su unidad. El documento de la Presidencia presenta la alternativa del “reclutamiento lateral”, cuyo fin es flexibilizar el proceso de contratación. Aunque a “prima facie” luce como una propuesta atractiva, tenemos algunas reservas.

Si se crea el “reclutamiento lateral” con la actual estructura de contratación, puede prestarse a los intereses personales de los-as administradores-as de turno. Debe recordarse que, actualmente, el-la directora-a del departamento es quien determina, en consulta con el Comité de Personal, si el candidato es idóneo para ser contratado. No obstante, si es su deseo, el-la directora-a puede obviar la recomendación del Comité, e impulsar el nombramiento de su preferencia.

De adoptarse el “reclutamiento lateral”, cada candidato-a debe ser evaluado en el pleno del personal docente permanente, no desde el Comité de Personal ni desde la Dirección del Departamento. Si no es así, no apoyamos este tipo de contratación. Si desde el Decanato o la Dirección de un departamento surge un candidato excepcional, entendemos que éste-a será aprobado sin ninguna dificultad desde el pleno permanente sin tener que otorgársele una vía que esté controlada desde las instancias superiores. Además, el actual reglamento contempla que en el “caso de méritos sobresalientes” (sección 44.1.2), al candidato, se le puede otorgar rango superior al de ingreso. Deberá, entonces, trabajarse, el aspecto de la permanencia.

5. “Para evitar tensiones y falsas expectativas, los ascensos en la cátedra” deberían otorgarse a raíz de la permanencia y no antes (p.5).
6. Se debe poner coto a la práctica excesiva de otorgamiento de contratos, para evitar el abuso de que tantos docentes sean mantenidos en este estatus sin recibir los beneficios que otorga una plaza. Entendemos que si el profesor cualifica por cierta cantidad de años para que se le otorgue un contrato, así mismo debe cualificar para que se le conceda una plaza. Entendemos, entonces, que se debe reincorporar al reglamento el número máximo de años, posiblemente cinco, en los que se puede extender un contrato sin expectativas de adquirir una plaza.

7. Se debe redefinir la función del Comité de Personal. Éste debe ser un cuerpo que responda a las necesidades de la Facultad y que la represente, más que ser un cuerpo asesor de la dirección.
8. Se debe flexibilizar el período probatorio luego del otorgamiento de una plaza. Puede oscilar entre dos y cinco años, de acuerdo con las unidades.
9. Se debe crear un sistema de ascensos que incluya tres pasos en cada nivel: desde Catedrático Auxiliar hasta Catedrático. Estos ascensos evidenciarían la continua producción del profesorado, lo que iría de la mano con un aumento salarial. Asimismo, se debe considerar la creación de un rango adicional que podría ser el ya existente en nuestro reglamento y conocido como “profesor distinguido”. Mas, en lugar de ser el Consejo de Educación Superior quien lo otorgue a petición del Presidente, se reconozca como el rango superior en el proceso de ascensos para aquellos docentes/investigadores cuya ejecutoria sea de tal alcance que sean cualitativamente reconocibles como superiores entre pares. Ello implicaría no solamente el prestigio que ahora ese rango otorga, sino un reconocimiento monetario adicional generoso por sobre las escalas existentes. En *New York University* se le llama “university professor”, y tienen unos privilegios añadidos que, en nuestro caso, deberían formar parte de conversaciones recurrentes previo a su definición.
10. Los-as estudiantes no deben formar parte del Comité de Personal. Las evaluaciones estudiantiles tienen el propósito de proveer el insumo del alumnado. Aunque creemos que las evaluaciones estudiantiles son un mecanismo apropiado, éstas se deben revisar a la luz de las diferentes formas que éstas toman en la Universidad. Al igual que todo otro proceso evaluativo, se deben estandarizar los instrumentos al menos al nivel de cada unidad del sistema. Las diferencias marcadas entre las diversas Facultades y Escuelas son de por sí preocupantes y merecen atenderse.

De los Departamentos y las Facultades

La Escuela expresa que:

1. Se debe establecer el principio de “igual paga por igual trabajo”. Existe una gran disparidad entre los ingresos de docentes vinculados con facultades como Derecho y Ciencias Médicas, y el resto de la comunidad académica. Asimismo, esas diferencias se manifiestan en los puestos como subdirectores, ayudantes administrativos y coordinadores que realizan labores que los decanos, decanos auxiliares, decanos de asuntos estudiantiles y decanos de estudios graduados efectúan, pero sin contar con los recursos administrativos ni económicos.
2. Deben considerarse algunos incentivos para el personal por contrato, sobre todo, en aquéllos que se renuevan anualmente. La renovación indica que la institución tiene interés en la retención del personal y que la persona posee los méritos. En cualquier caso, estimamos que un plan médico igual que el que recibe todo empleado regular tiene que ser prioritario.
3. Coincidimos, como establece el documento de Presidencia, en que debe considerarse al Departamento o la Escuela como la unidad básica del sistema.
4. Las revisiones académicas deben generarse en la unidad básica, con la participación eventual de las facultades y el resto del sistema.
5. El Director debe representar a la Escuela o Facultad, en lugar de pertenecer al sistema de confianza de una autoridad superior. En el *Documento de Trabajo* se cuestiona si el director

“que representa al departamento ante la administración universitaria” (p.10), pero ninguna de las dos visiones recoge lo que a nuestro juicio debe ser un director, a saber, un facilitador de la gestión de los docentes adscritos al programa que dirige, quienes deben estar informados a cabalidad sobre todos los asuntos que afectan su quehacer, y deben tener autoridad decisional y no meramente consultiva a través de los comités en los que participan. No se menciona en sitio alguno una dirección rotativa o colectiva donde los comités de facultad determinen el derrotero del departamento. Pensar en relegar a un manual interno el número de reuniones semestrales, o como se indica en el documento de presidencia, “todo lo que tiene que ver con las reuniones departamentales y con comités de personal” (p.12) es abrir la puerta a la arbitrariedad y el posterior cuestionamiento de unas ejecutorias controvertibles. El Reglamento debería proveer para que se democratice la participación de los docentes y su capacidad decisional en la universidad, pero ello no puede suceder con la actual Ley Universitaria.

6. El Director no debe pertenecer al Comité de Personal.
7. El personal docente con permanencia debe tener una participación directa en la deliberación y el otorgamiento de contratos, plazas, permanencias y ascensos.
8. La evaluación del personal docente para fines de ascenso debe ocurrir por lo menos cada cinco años.
9. El personal docente con permanencia deberá participar efectivamente en la elaboración del presupuesto de su unidad.
10. Los Comités de Personal deben reglamentarse por manuales internos.
11. El personal administrativo debe someterse a evaluaciones periódicas. El proceso hacia su permanencia y ascenso debe ser tan riguroso como al que se somete a los docentes. La gestión administrativa debe ser periódicamente evaluada tal y como se ha planteado reiteradamente por el Senado Académico y otros sectores universitarios con la rigurosidad con que se evalúan otros sectores. El *Documento de Trabajo* que aquí nos concierne dedica un espacio mínimo a este asunto que es de gran trascendencia. Es necesario darle forma a lo planteado en el penúltimo párrafo de la página 17 y ampliar su alcance cuando se indica “que el establecimiento de procesos de evaluación periódicos, junto a términos fijos de incumbencia para los directores, decanos, rectores y el presidente, podrían contribuir a terminar con la desconfianza que permea todo lo relacionado con las consultas y a propiciar, de una vez por todas, a la profesionalización de la gerencia universitaria”.
12. Nos abstenemos de opinar sobre procedimientos específicos de facultades y departamentos.
13. Se pregunta, en el caso de las Escuelas: ¿Cuáles son los criterios que tiene el decanato que la rige para ejercer su función sobre la Escuela?

De los Recintos y Colegios

Dado que los decanos son senadores académicos por derecho propio, el director de cada Escuela también debería serlo. Esto aliviaría la labor que ejecuta un solo senador.

De la Oficina del Presidente

Se deben redefinir las funciones de la Oficina del Presidente. Asimismo, debe removerse de la esfera política a la que responde. Una nueva Ley Universitaria podría atender este asunto.

De la Junta de Síndicos

La actual ley que crea la Universidad propone un sistema de nombramientos para los miembros de esta Junta que está a la merced de los vaivenes de los partidos políticos de turno. Se sugiere, igual que en el inciso anterior, que se atienda este asunto vital para la Universidad de Puerto Rico mediante una nueva ley universitaria que pondere, incluso, la eliminación de este cuerpo. Éste es uno de los temas que deja fuera el documento sometido por la Presidencia

De la negociación colectiva

Entendemos que la negociación colectiva es un asunto vital, y debe pensarse en la Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios (APPU) como el organismo que represente al personal docente. Claro está, no sin que a esa adjudicación le preceda un debate del tipo de negociación que se desarrollaría.

De los procesos apelativos

Todo lo relacionado con los procesos apelativos, que queda indefinido en el *Documento de Trabajo* (p.18), requiere de propuestas concretas, a las que la Escuela reaccionaría una vez se circule el borrador al que se alude.

Un comentario final

La Escuela de Comunicación quiere reiterar que éstas son algunas de las sugerencias que se han presentado que pueden incidir en el reglamento actual. Mas, de ninguna forma, representan la totalidad de las proposiciones que pueden considerarse para crear un reglamento que responda a las necesidades del sistema universitario público del país. Mucho más cuando la Escuela reconoce que es medular la creación de una nueva Ley de la Universidad de Puerto Rico que, con un nuevo marco, permita que en su práctica, regida por un nuevo reglamento, se cree la Universidad de Puerto Rico a la que todos-as aspiramos



Oficina de la Decana

RECIBIDO
SENADO ACADÉMICO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

'05 JUN -8 AIO:57

DECANATO DE ESTUDIANTES

Universidad de Puerto Rico
Decanato de Estudiantes

HOJA DE TRÁMITE

6 de junio de 2005

Prof. Carmen Raffucci
Secretaria
Senado Académico
UPR-Recinto de Río Piedras

Gloria A. Oliver Vilella, Ph.D.
Decana de Estudiantes Interina

COMITÉ REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

para su consideración

para su firma

OBSERVACIONES

Adjunto sugerencias de enmiendas al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, sometida por las unidades del Decanato de Estudiantes, para su consideración.

Estoy a su disposición para cualquier duda o información que entienda necesaria. Saludos cordiales.

gor

Anejo

c: Dra. Gladys Escalona de Motta, Rectora

P.O. Box 23353
San Juan, PR 00931-3353

Edif. Carlota Matienzo
Oficina 201
(787) 764-0000
Exts. 2095 y 2202

Universidad de
Puerto Rico

Decanato de
Estudiantes

Oficina de la
Decana

1 de junio de 2005

Dra. Gloria A. Oliver Vilella
Decana de Estudiantes Interina
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

05 JUN -8 AM 5:57

RECEIVED
SERIALS ACQUISITION
UNIVERSITY OF PUERTO RICO
RIVERSIDE CAMPUS
SAN JUAN, PR 00925

Estimada decana Oliver:

REF: Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

Tengo a bien presentarle sugerencias de enmiendas al Comité de Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, sometidas por varios grupos de empleados del Decanato de Estudiantes. Estas sugerencias exponen el sentir de un personal mayormente administrativo, por lo que dichas recomendaciones irán dirigidas prioritariamente en los aspectos administrativos.

Todos coincidimos en expresar que los posibles temas a considerar van dirigidos al personal docente.

Adjunto recomendaciones de grupos de empleados del Decanato de Estudiantes para su consideración.

I. Consideraciones Generales

- Ingresar un miembro del personal administrativo No-Docente en el Comité de Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- Añadir artículos y secciones que atiendan el tema de proceso gerencial.
- Se propone un reglamento interno por unidad/recinto para adaptar normas generales a las prácticas de cada unidad.
- Mencionarse si el certificado médico se enviará a la Oficina de Recursos Humanos (específicamente si se enviará en original o copia) junto con la tarjeta u hoja de asistencia del empleado.
- En ningún lugar se menciona la cantidad de semanas o días a que tiene derecho una empleada que cualifique para disfrutar de licencia por maternidad.

P.O. Box 23353
San Juan PR
00931-3353

(787) 764-0000
Exts. 2095 - 2202
Fax 763-5520

- Se sugiere mencionar como dato importante, la cantidad de semanas correspondientes a la licencia por maternidad y esos días pueden consumirse a discreción de la empleada o del médico que atienda su caso.
- En el caso de licencia por maternidad, si las semanas se pueden consumir todas antes o después del parto o si deben dividirse para agotarlas en tiempo pre y post-parto.

II. Reclutamiento

- Se señala que se debe abrir al público en general dentro y fuera de Puerto Rico para así tener la opción de traer y aumentar el talento de excelencia.
- Incorporar disposiciones específicas del proceso de reclutamiento y clasificación del personal de confianza.
- Especificar los criterios de selección determinantes por puestos.
- Establecer todos los criterios de selección.
- Establecer el alcance de beneficios de aquel personal No-Docente que está bajo contrato de servicios, ya que en ocasiones este personal goza de unos beneficios como fuera docente y en otras no.
 - ✓ Quinquenios
 - ✓ Licencia por enfermedad
- Que se provea espacios para que el personal No-Docente pueda tener un horario flexible siempre y cuando esté justificado con su supervisor.
- Estamos de acuerdo en que las plazas docentes y nombramientos que se cubren con fondos externos, aporten su visión y contribuyan en la redacción de este documento. Así también, entendemos se deben cubrir necesidades que requieran investigación para mejorar la calidad educativa aunque requiera nuevas plazas. Para esto, es esencial desarrollar actividades y reuniones donde se puedan expresar diferentes puntos de vista y se intercambie información reciente para mejorar el desempeño académico. El estudiante universitario debe formar parte de este proceso al igual que se incorpore el personal no docente.

- Incluir un detalle sobre los documentos oficiales y en original que se deben entregar (si alguno) al momento de llenar el formulario de Solicitud de Empleo, ya sea en el caso de nuevo personal como también en el caso de ascensos dentro del Sistema. (certificado de nacimiento, buena conducta, certificado médico, etc.).

III. Permanencia

- Se recomienda la permanencia de los empleados No-Docentes con la recomendación de sus pares.
- A los que no tengan permanencia no se les debe dar rango.
- Necesario la descripción detallada de las actividades propias del gobierno.
- Describir participación creativa, competitivas evaluaciones rigurosas.
- Discutir el mecanismo prospectivo de evaluaciones posteriores y buscar formas alternas de evaluación como comités o paneles, creaciones de portafolios que evidencien la labor del personal no docente.

IV. De los Departamentos

- Los departamentos deben tener control total de su presupuesto.
- Los directores de departamentos deben recibir una capacitación completa antes de comenzar en su cargo.
- En lo que se refiere al departamento, se deben fortalecer las áreas ya establecidas, pero hay que contemplar cambios o adaptaciones de acuerdo a los avances institucionales a nivel docente y no docente. Se deben establecer parámetros de acuerdo a las nuevas tendencias basadas en los hallazgos de nuevas investigaciones. Por ende las facultades deben tener facilidad para desarrollar propuestas de investigación que aporten datos para mejorar la calidad de la educación y los servicios al estudiantado. Para esto es de suma importancia que el personal docente y no docente que trabaje en una facultad o departamento y cuyas labores vayan dirigidos al servicio del estudiante y la excelencia académica, se reúnan con frecuencia y mantengan una comunicación

de trabajo en equipo. De lo contrario los resultados no serían los mismos de acuerdo a los objetivos trazados.

- Entendemos que un director de departamento debe propiciar un ambiente favorable y justo para todos los miembros de su unidad. También, proveer oportunidad para el desarrollo profesional, con todo el personal.
- De acuerdo en que se debe establecer prioridades dependiendo de las necesidades del departamento o la facultad. Se debe buscar la forma de reconocer el esfuerzo que un departamento o facultad hace a la hora de mejorar los servicios y de implantar nuevos cambios. Para ofrecer de calidad en los departamentos se debe:
 - ✓ Requerir al personal no docente mantener una educación continua como elemento esencial en su mejoramiento profesional. Esto ayuda a mejorar la calidad del servicio que se ofrece.
 - ✓ El determinar necesidades entre el personal no docente para buscar a mejorar los servicios que se ofrecen al estudiante. Ejemplo cuestionario, encuestas de opiniones.
 - ✓ Asignar un presupuesto para la capacitación del personal no docente.
- Relacionado con las funciones y responsabilidades de una facultad, ¿se están ofreciendo las condiciones propicias para que cumplan con todas las exigencias y objetivos? Si se le da el poder de administrar los recursos fiscales de acuerdo a sus necesidades, ¿contarán con un personal capacitado para cumplir con esto?
- La administración debe ser lineal y no jerárquica, se debe fomentar el trabajo en equipo en todas sus partes (menos o nada de burocrático). La participación de todos los componentes debe constar.

V. De los Recintos

- Actualmente los Recintos y Colegios de la Universidad de Puerto Rico carecen de una forma evaluativa, la cual les permitiría mejorar la excelencia académica.

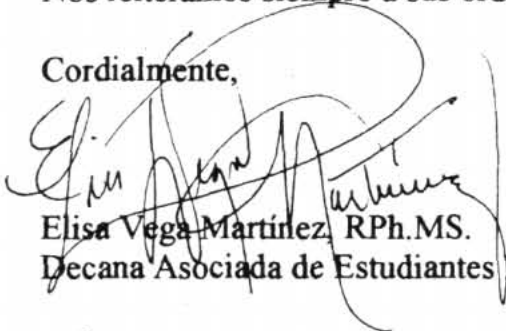
Revisión del Reglamento General de la UPR
1 de junio de 2005

- Estos necesitan una inyección presupuestaria para poder ofrecer programas innovadores en tecnología, ciencia y bellas artes a corto plazo donde puedan retener al estudiante.
- Es recomendable aclarar y renovar a quiénes se les otorga la potestad de pertenecer al Senado Académico y a la Junta Administrativa, ya que estas representaciones en ocasiones no les permite a los Recinto poder ser eficientes y autónomos.

Entendiendo lo amplio del proceso de revisión de dicho Reglamento, esperamos que las recomendaciones sometidas puedan ser utilizadas en la discusión.

Nos reiteramos siempre a sus órdenes. Le saludo.

Cordialmente,



Elisa Vega-Martínez, RPh.MS.
Decana Asociada de Estudiantes Interina

amh



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
DECANATO DE ESTUDIANTES

'05 SEP 21 P1:21

19 de septiembre de 2005

Prof. Carmen Raffucci
Secretaría del Senado
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

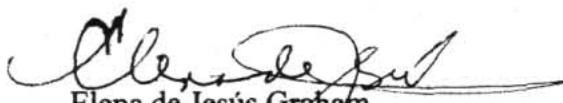
Estimada profesora Raffucci:

Los docentes de la consejería del Recinto de Río Piedras sometieron informes, reacciones, y planteamientos para ser considerados en un comité compuesto por la Dra. Luisa Álvarez Domínguez, la Prof. Rose Marrero Teruel y por esta servidora.

Este informe que le envío es el resultado del análisis que hicimos de toda la documentación sometida con las reacciones al documento de trabajo para la revisión del Reglamento Universitario del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.

Estoy a la disposición del comité para contestar preguntas o aclarar dudas.

Cordialmente,


Elena de Jesús Graham
Senadora Docentes de la Consejería

RECIBIDO
SERVICIO
RECIBIDO
21 11 01

PLANTEAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA CONSEJERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS

Este informe representa la posición de los docentes de la consejería del Recinto de Río Piedras en torno a la Certificación Núm.60 2003-2004 de la Junta de Síndicos, que establece el procedimiento para elaborar el nuevo Reglamento de la Universidad de Puerto Rico.

Los docentes de la consejería del recinto se encuentran en las diversas facultades, escuelas profesionales y Decanato de Estudiantes. Tienen la responsabilidad de ofrecer servicios comprensivos de orientación, consejería, trabajo social y servicio psicológico al estudiantado del Recinto de Río Piedras. Su misión es ayudar al estudiante a alcanzar su óptimo desarrollo como educando y como persona. Por tal motivo sus servicios van encaminados a satisfacer las necesidades de éstos en el área educativa, personal, vocacional y familiar.

La preparación mínima de los docentes de la consejería es el grado de maestría en las disciplinas de la conducta humana contando además con profesionales que ostentan el grado doctoral y otros que están en el proceso de alcanzar el mismo. Estos profesionales están capacitados en aspectos de desarrollo de la personalidad y de la conducta humana, conocedores de las teorías de aprendizaje, motivación, liderato, evaluación y psicometría. Intervienen en las áreas de los procesos de ajuste a la vida universitaria, manejo de conflicto, toma de decisiones, selección y planeación de carreras utilizando las técnicas de consejería individual, consejería grupal, entre otros. Son conocedores de las características académicas, personales, socioeconómicas y de la realidad personal, social y familiar en la que los estudiantes universitarios se desenvuelven. Una de nuestras unidades sirve además como centro de internado para estudiantes a nivel graduado en las disciplinas descritas previamente integrando médicos en internado de psiquiatría.

Por más de dos décadas el personal de consejería, trabajo social y psicología del Sistema de la Universidad de Puerto Rico, estuvo planteando en diversos foros que sus haberes y quehacer profesional dentro del ámbito universitario, fueran reconocidos como labor docente, entendiendo que la misma es parte integral del proceso de enseñanza-aprendizaje. No es hasta que la Legislatura de Puerto Rico aprueba la Ley Núm. 128 el 12 de agosto de 1996 que se reconoce dicha labor como una de carácter docente. En el cuerpo de esta ley establece que "los profesionales en trabajo social, psicología y consejería y orientación prestan sus servicios mediante un proceso de ayuda al individuo para que utilice al máximo sus potencialidades por el bien suyo y el de la sociedad en que vive. De manera que estos servicios constituyen un proceso de aprendizaje que ayuda a la persona a identificar, entender y en lo posible resolver sus dificultades para lograr su adaptación adecuada en términos de la etapa de la vida en que se encuentre". En concordancia con dicha ley enmienda lo siguiente:

"Décretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección 1- Se enmienda el apartado (4) del inciso (a) del Artículo 15 de la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, para que se lea como sigue:

y el Desarrollo de Destrezas Básicas), el Desarrollo Social y Personal del Estudiantado. Los profesionales de ayuda desempeñan un rol preponderante como elemento fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la creación innovadora de actividades dirigidas a viabilizar el desarrollo holístico del (de la) estudiante, enfatizando la integración de sus dimensiones emocional, cognoscitiva y social”.³

Arthur Sandeen define lo que conlleva la experiencia educativa integral del estudiante:

“ New reporting arrangements or organizational structures may be useful, but the knowledge and skills of student affairs staff and the willingness of academic affairs staff to view undergraduate education as the total life experience of students during their college years are far more important to improving student learning.

“The total student experience” - this defines the quality of undergraduate education, and most colleges and universities now recognize this and are working hard to foster improvements in and out of classrooms and laboratories. This situation provides student affairs the best opportunity in its history to become a vital contributor to the education of students throughout their academic careers.”⁴
(subrayado nuestro)

Una de las prioridades de la Universidad de Puerto Rico es la retención de estudiantes una vez han sido admitidos. Es reconocido por los miembros de la comunidad universitaria que es un área que requiere atención especial. Los docentes de la consejería juegan un papel vital en el proceso de integración del estudiante a la vida universitaria más allá de lo puramente académico así promoviendo su permanencia en la Institución. Evidencia de esto lo vemos en el artículo “A Counseling Liason Model of Academic Advising” en el **Journal of College Counseling** de Riva Kadar que dice:

“Furthermore, Tinto (1993) asserted that students who fail to gain goal clarification are likely to question why they are at risk for dropping out... Much of the time, a students’ presenting problem is academic in nature, yet it gradually reveals itself to be a personal issue that is affecting academic success...The training and preparation of counselors, unlike that of academic faculty, are generally from a holistic student development perspective...The college student development literature shows that the more quickly students adjust, get involved in, and feel more connected with the institution, the more likely they will persist, have lower rates of attrition and succeed.”⁵

³ Ponencia del Departamento Interdisciplinario para el Desarrollo Integral Estudiantil (DIDIE) ante la Revisión de la Reglamentación Universitaria. 4 de mayo de 2004. pág.3

⁴ Sandeen, Arthur. Educating the Whole Student: The Growing Academic Importance of Student Affairs. *Change*. mayo/junio 2004. pág. 33

⁵ Kadar, Riva. *A Counseling Liason Model of Academic Advising*. *Journal of College Counseling*; Fall 2001, Vol. 4 Issue 2, p174, 5p.

Nos parece que lo primero que es necesario evaluar en el documento de trabajo es la forma que se establece “la cátedra” como punto de partida ya que “se entiende como la base de la estructura docente” (Documento de Trabajo de Presidencia para iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria, pág. 3). Coincidimos con los docentes de la consejería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Oficina de Recursos Humanos al señalar que:

“...se hace necesario atemperar el Reglamento General a los nuevos tiempos, no obstante no se puede hacer a nuestro entender, desde el uso de un lente que nos limite nuestra visión de lo que entendemos por universidad. ...volver a discutir la cátedra como el corazón de la universidad y por ende de la docencia, señalando los demás componentes docentes como variantes es usar un lente que ya no se ajusta a la realidad. La Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966k, mejor conocida como Ley Universitaria, dispone en su Art. 9, Inciso A, que el claustro de cada unidad institucional estará compuesto por el rector, quien lo presidirá, los decanos, y los miembros del personal docente, y estará dividido en colegios, facultades, según la organización que apruebe la Junta de Síndicos”(Reacción al Documento de Trabajo para iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria, pág.6).(subrayado nuestro)

A través de nuestra exposición hemos evidenciado que nuestras tareas sí son cónsonas con la docencia y que nuestro rol como docentes de la consejería es necesario para cumplir con la misión de nuestra institución. Con todo lo antes expuesto manifestamos nuestro desacuerdo con lo expresado en la sección “Otras Variantes de la Docencia” en la página 8 del Documento de Trabajo de Presidencia. No obstante, apoyamos cualquier cambio en el Reglamento que reafirme la igualdad de derechos y de condiciones de los Docentes de la Consejería.

Sometido por el Comité Docente de Trabajo de los Docentes de la Consejería del Recinto de Río Piedras hoy 19 de septiembre de 2005.

Miembros del Comité:

Sen. Elena de Jesús Graham, MEd
Prof. Rose Marrero Teruel, MTS
Prof. Luisa Alvarez Domínguez, PhD

BIBLIOGRAFÍA

Astin,A.W.(1993).**What matters in college? Four critical years revisited.** San Francisco:Jossey-Bass Publishers,Inc.

Blimling,G.S. y Whitt,E.J.(1999).**Good practice in student affairs:Principles to foster student learning.** San Francisco:Jossey-Bass Publishers,Inc.

Chickering,A.(1993).**Education and Identity.**(2da.ed).San Francisco:Jossey-Bass Publishers,Inc.

Cuseo,J.B.& Barefoot,B.O.(1996).**A natural marriage: the extended orientation seminar and the community college.** J.N.Hankin (Ed).

Informe Comité de Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo. mayo 2004.

Informe del Comité de Asuntos Claústrales del Senado Académico del Recinto de Río Piedras sobre la Tarea Académica de los Docentes de la Consejería de la Universidad de Puerto Rico del 21 de mayo de 2001.

Kadar,Riva S.(2001).*A Counseling Liason Model of Academic Advising.* **Journal of College Counseling.**Fall,Vol.4,Issue2.

Kuh,G.D.,Schuh,J.H.,Whitt,W.J.,&Associates.(1991).**Involving colleges: successful approaches to fostering student learning outside the classroom.**San Francisco:Jossey-Bass Publishers,Inc.

Ley de la Universidad de Puerto Rico: Ley Núm 1 del 20 de enero de 1966. San Juan,PR

Ley 128 del 12 de agosto de 1996 de la Legislatura de Puerto Rico.

Marco Teórico del Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE) del Decanato de Estudiantes, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Middle States Association.Characteristics of Excellence in Higher Education:Standards for accreditation.(folleto).1994ed.

Pascarella,E.T. y Terenzini,P.T.(1991).**How college affects students: findings and insights from twenty years of research.** San Francisco:Jossey-Bass Publishers Inc.

Planteamientos de los Bibliotecarios del Recinto de Río Piedras en torno al Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria del 21 de febrero de 2003.

Planteamiento de los Docentes de la Consejería de la Facultad del Decanato de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. marzo 2005

Ponencia del Departamento Interdisciplinario para el Desarrollo Integral Estudiantil (DIDIE) de la Universidad de Puerto Rico en Humacao ante la Revisión de la Reglamentación Universitaria del 4 de mayo de 2004.

Posición de las Consejeras Profesionales del Recinto de Ciencias Médicas al Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria. 18 de mayo de 2004.

Sandeon, Arthur (2004). *Educating the Whole Student: The Growing Academic Importance of Student Affairs*. **Change**. mayo/junio.

Tinto, V. (1993). **Leaving college: rethinking the causes and cures of student attrition** (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

RECIBIDO
SENADO ACADÉMICO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

'05 NOV -7 P 1:10



21 de septiembre de 2005

26 SEP '05 PM 03:56 RECTORIA R.P.

Escuela de Arquitectura
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
PO Box 21909 San Juan PR
00931-1909

t. 787.764.0000 ext. 2110

f. 787.763.5377

www.rrp.upr.edu/archweb

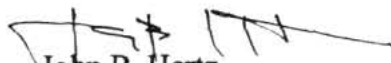
Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Oficina de la Rectora
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

Estimada señora Rectora:

Atendiendo las directrices impartidas por usted el pasado mes de junio, me place comunicarle que el Comité Ad-hoc de Reglamento de la Escuela de Arquitectura ha completado su trabajo y presentado sus recomendaciones para la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Las mismas fueron presentadas y avaladas por los miembros del personal docente en Reunión Ordinaria de Facultad celebrada en el día de hoy. Le incluyo, junto a esta comunicación, estas recomendaciones.

Estamos en la mejor disposición de ofrecer cualquier dato adicional, si fuese requerido.

Cordialmente,


John B. Hertz
Decano

05 NOV -7 P1:11

Recomendaciones Relacionadas al Reglamento General de la UPR
Comité Ad-Hoc de Reglamento de la Escuela de Arquitectura

Decano : John B. Hertz
Coordinadores : Humberto Cavallin y Francisco Rodríguez
Profesores : Pedro Parrilla, Edwin Quiles, Jorge Rocafort y Elio Martínez
Estudiante : Andrés Carpio

Sugerencias temáticas:

- I. Consideraciones Generales
- II. De la Cátedra
 - Que haya flexibilidad en los nombramientos y en la tarea académica de los nombrados – p.ej. que pueda haber nombramientos de medio tiempo o de tres cuartos de tiempo.
 - Que se instituya un proceso, a través del Comité de Personal, que permita a profesores con nombramiento reducir su carga académica por un período máximo de tres años.
 - Que los profesores de la Escuela, con nombramiento, comiencen con el rango de Catedrático Auxiliar.
 - Que haya rangos distintos para los profesores con contrato y salario diferenciado – p. ej.: Catedrático Auxiliar Adjunto, etc...
 - Que se revise la Tabla de Compensación Adicional
 - Que se establezca una política institucional para estimular y recompensar la excelencia docente en conjunto con un sistema de evaluación continua y sistemática de todos los profesores.
 - Si la política institucional es promover la investigación, que se elimine el discrimin en cuanto al tiempo requerido, entre un profesor con doctorado y un profesor sin doctorado, para ser elegible para una sabática, sustituyendo esta práctica por una basado sólo en mérito.
- III. De los Departamentos y Programas Académicos
 - Que los Coordinadores de Programa tengan derechos y responsabilidades a la par con los Directores de Departamento.
- IV. De la Facultades
- V. De la Unidades Académicas – Recintos
- VI. De la Presidencia
 - Que en la Junta Universitaria haya representación proporcional.
- VII. Junta de Síndicos
 - Que se reestructura la composición de la Junta de Síndicos para que haya, por lo menos, 4 profesores como miembros.
- VIII. De la Consultas
- IX. De los Procesos Apelativos
- X. Negociación colectiva
- XI. Otros elementos



FACULTAD DE EDUCACIÓN
Oficina del Decano

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

PO Box 23304
San Juan PR 00931-3304
Tel. (787) 764-0000
Exts. 3346, 3473
Fax (787) 763-4130

21 de septiembre de 2005


Dra. Gladys Escalona
Rectora
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

Estimada doctora Escalona:

Se adjunta la única propuesta de enmienda al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico que fue sometida por el Prof. Víctor Hernández Rivera.

Aunque se realizaron vistas públicas en la Facultad y se le dio una amplia divulgación a los trabajos del Comité de Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, lamentablemente la participación de la comunidad colegial en este proceso fue mínima.

Cordialmente,


Ángeles Molina Iturrondo, Ed.D.
Decana

ddrr

Senado Académico

Acreditada por:
National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)
Middle States Association of Colleges and Secondary Schools
Licencia del Consejo de Educación Superior

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I

RECIBIDO
SENADO ACADÉMICO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
22 SEP 2005

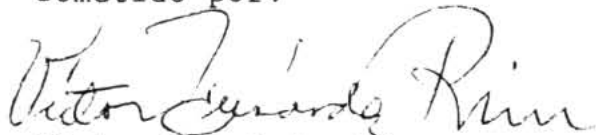
Enmiendas al Reglamento General de la Universidad de
Puerto Rico

CONSEJO DE ESTUDIANTES:

La facultad representativa de los estudiantes no podrá ser delegada a personas, grupos o entidades que no sean el Consejo General de Estudiantes, debidamente constituido a través de los diferentes niveles de participación y representación estudiantil: Facultad, Recinto, Sistema.

El Consejo General de Estudiantes, a través de sus diferentes niveles de participación y representación estudiantil (Facultad, Recinto y Sistema) utilizará el mecanismo de consulta directa (Referéndum o Elecciones) en los procesos decisionales que afecten de manera extraordinaria el curso normal de las tareas académicas.

Sometido por:



Víctor Hernández Rivera
Catedrático
Facultad de Educación
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

05 SEP 22 P 3:57

RECIBIDO
SERVICIO DE ARCHIVO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



OFICINA DEL DECANO
Asuntos Académicos

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE HUMANIDADES

FACULTAD DE HUMANIDADES

'05 SEP 22 9:30 AM

22 de septiembre de 2005

Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Recinto de Río Piedras,
Universidad de Puerto Rico

Asunto: Revisión del Reglamento General

María de los Angeles Castro
María de los Angeles Castro Arroyo
Decana Asociada

En reunión celebrada el pasado 16 de septiembre, el claustro de la Facultad de Humanidades pidió un poco más de tiempo para discutir el "Documento de trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria". En la tarde de ayer, los directores de departamento se comprometieron a celebrar reuniones departamentales la semana próxima para continuar la discusión sobre la base de las opiniones ya vertidas por algunos programas. Nos volveremos a reunir el 6 de octubre para formular el sentir de la Facultad y enviarla el día 7 al Comité que usted preside. Incluyo copia de la circular enviada a los directores de departamento.

Lamento las inconveniencias que esta demora pueda causar a los trabajos del Comité. Le prometo que el 7 de octubre tendrá en sus manos la reacción de nuestra Facultad.

Reciba mis saludos cordiales.



OFICINA DEL DECANO
Asuntos Académicos

22 de septiembre de 2005

DIRECTORES DE DEPARTAMENTO

María de los Ángeles Castro Arroyo
Decana Asociada

Según acordado en la reunión de ayer, les incluyo las opiniones recogidas hasta el momento en relación con la revisión del Reglamento de la Universidad. Nos volveremos a reunir el **jueves 6 de octubre, a las 2:00 pm** en la Oficina del Decano. Contamos con la asistencia de todos.

Juicios favorables a la propuesta de revisión

1. La Facultad de Humanidades favorece la idea de que se inicie una reflexión sobre la revisión del Reglamento General siempre y cuando no contravenga la revisión de la Ley Universitaria.
2. Representa la oportunidad de redactar un reglamento general:
 - a. que sea flexible; que deje espacio para que los departamentos y facultades puedan tener sus propios manuales de procedimientos o reglamentos internos;
 - b. que favorezca la descentralización y una autonomía amplia y horizontal que facilite la toma de decisiones justas y eficientes, tanto en el plano académico como en el profesional;
 - c. que exprese maneras de retribuir a los profesores que responsablemente cumplen sus tareas y obligaciones;
 - d. que incluya la revisión de la carga académica docente para que responda a los objetivos universitarios de un recinto de investigación.

Juicios desfavorables a la revisión

1. Es innecesaria porque hay otros problemas cuya atención es más urgente que la de la reglamentación.
2. Se desconoce la intención real que pueda haber detrás de la iniciativa del Presidente.
3. La retórica del documento (pp.9-10) contra las críticas que surgen de algunos departamentos es, a todas luces, una que atenta contra la autonomía de los departamentos que cumplen con su deber de evaluar las propuestas que se originan en los diferentes niveles de la administración universitaria.

4. Algunos pasajes de este documento (p. 10ss.) reflejan la visión de una universidad gerencial que busca imponerse desde arriba apoyándose diversas exigencias de rigor administrativo. Debido a que ese giro en la visión de la universidad es uno que no se ha discutido, no debe ser fundamento para las iniciativas administrativas y académicas importantes.

Recomendaciones específicas sobre algunos planteamientos del “Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la reglamentación universitaria”.

1. Procedimiento del proceso:
 - a. Debe de ser uno que parta de iniciativas de las facultades y no de la alta jerarquía administrativa.
2. Reclutamiento:
 - a. Se debe tomar en cuenta el trabajo realizado por el profesor en otra institución antes de llegar a la UPR, sobre todo el concerniente a publicaciones, conferencias, investigación.
 - b. Debe de ser abierto y anunciarse en diferentes foros.
 - c. Lo que se plantea sobre los *reclutamientos laterales* es peligroso porque justifica nombramientos docentes no sujetos a evaluación. Además, es una sugerencia innecesaria en vista de que la reglamentación vigente contiene disposiciones para el nombramiento en casos excepcionales.
3. Permanencia:
 - a. El documento no incluye un renglón tan importante como es la situación del personal docente con contratos extendido indefinidamente y privados de los beneficios marginales ordinarios.
 - b. Se insiste en la evaluación de los catedráticos, algo que se rechazó por considerarse impropio, ofensivo e innecesario, ya que las situaciones que se pretenden resolver con dicha medida pueden ser atendidas con la reglamentación vigente.
4. Rangos:
 - a. Se legitima la clasificación de consejeros como personal docente, algo que nunca debió permitirse.
 - b. Los aumentos en sueldo deben acompañar los ascensos en rango. Se rechazan los aumentos por méritos porque es prácticamente imposible diseñar un procedimiento justo.
 - i. En lugar de retribución por méritos deben pensarse otros medios de reconocimiento, tales como descargos para investigación, fondos para viajes, y otras facilidades para realizar su trabajo.
5. Investigación:
 - a. Se pasa por alto que más urgente que la reglamentación de fondos para investigación es la situación de la falta misma de fondos para viajes de investigación para profesores y estudiantes.
 - b. Las plazas de investigadores docentes deben definirse como rotativas para ser asumidas por docentes que sometan propuestas a un comité de Recinto que las evalúe según sus méritos.

6. Departamentos:
 - a. Se apoya la idea de que el Comité de Personal esté integrado por toda la facultad con permanencia e incluir una representación de los profesores de planta sin permanencia.
7. Participación estudiantil
 - a. Los estudiantes no deben participar en las deliberaciones relacionadas con permanencias o ascensos y limitarse a la evaluación que hacen de sus profesores en el salón de clases.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Jox 23332



Oficina del Decano

San Juan, Puerto Rico 00931-3332

21 de septiembre de 2005

Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

28 SEP '05 AM 11:17 RECTORIA R.P.

Estimada señora Rectora:

En la Facultad de Administración de Empresas se circuló el documento sobre la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Se hizo un calendario para la discusión en los Departamentos. A la fecha de hoy, seis de ocho Departamentos rindieron un informe al Decanato. Todavía faltan los dos departamentos de mayor número de profesores y estudiantes por cumplir con la encomienda: Contabilidad y Gerencia. Consecuentemente, el informe de hoy es sólo preliminar.

De los comentarios recibidos hasta la fecha, se destacan los siguientes puntos:

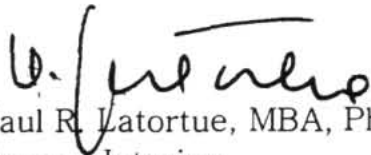
1. Algunos piensan que hace más falta un cambio en la Ley Universitaria que un cambio en la Reglamentación.
2. De otro lado, otros indican que el problema no reside en el Reglamento ni en la Ley, mas bien en las actitudes del personal universitario y en la escasa implantación de los reglamentos actuales.
3. Existe alguna objeción a los modelos de reclutamiento propuestos por los cambios en la Reglamentación, especialmente el reclutamiento lateral.

06-1908

4. Existe un sentir que los cambios no van a resolver el problema de exceso de burocracia.
5. La idea de la productividad del profesorado merece mayor especificación.
6. Se han preguntado: ¿Quién evaluará la Presidencia, la Rectoría y los Decanatos?
7. Algunos sectores afirman que discutir ahora asuntos de reglamento sería una distracción de la tarea más urgente de discusión del cambio curricular.

Habrá un segundo informe.

Cordialmente,



Paul R. Latortue, MBA, Ph.D.
Decano Interino

ava

RECIBIDO
SENADO DE ADMINISTRACIÓN UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

14 de septiembre de 2005

05 SEP 22 A11:41

Dra. Gladys Escalona de Motta
Presidenta
Comité Institucional para la Revisión
del Reglamento General de la UPR

21 SEP '05 AM 09:41 RECTORIA R.P.


Dr. Saúl J. Pratts
Decano de Administración
Felicita Rosario Viera
Directora**COMENTARIOS AL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN
DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA**Oficina de
Sistemas y
Procedimientos

La carta circular emitida por la doctora Gladys Escalona de Motta, Rectora, el 17 de junio de 2005; informa la fecha del 22 de septiembre para someter los informes y recomendaciones al Comité Institucional a cargo de revisar el Reglamento.

El personal de la oficina analizó el documento de trabajo enviado por el Presidente, y le presentamos nuestra evaluación en un formato de temas, comentarios y recomendaciones.

Universidad: institución pública y corporación gubernamental

La Universidad de Puerto Rico, es una institución pública de educación superior, con la encomienda de servir al pueblo de Puerto Rico, cónsona con los ideales democráticos de la sociedad puertorriqueña; creada en virtud de la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico".

Comentario

La opinión de que la reglamentación universitaria se ha convertido en un escollo, nos parece un comentario apresurado. Además de ser una institución pública, la Universidad es una corporación de gobierno que está obligada a cumplir con leyes, reglamentos, normas y estatutos aprobados y emitidos por el Gobierno del Estado Libre Asociado y el Gobierno Federal. Agencias como el Departamento

de Hacienda, la Oficina del Contralor, la Oficina de Ética Gubernamental, la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Servicio de Inmigración y Naturalización Federal; entre otras, regulan los procesos y las actividades de la Institución.

Recomendación

En el momento de considerar la agilidad y flexibilidad de la gestión universitaria es imperativo reconocer el cumplimiento de los mandatos de gobierno, regulaciones federales y estatales, por la institución.

Prerrogativas y obligaciones de la cátedra

El documento enumera que las obligaciones de la cátedra son: la enseñanza, creación o investigación de alta calidad y pertinencia... (página 6)

Comentario

El Senado Académico en la Certificación Número 152, Año 2000-2001, aprobó el Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes. En el estudio realizado se encontró que "la definición de la carga académica como doce horas de contacto ha sido modificada rutinariamente en algunas unidades por vía de la sustitución de tareas, o por investigación o creación..."

El Comité de Asuntos Claustrales del Recinto estudia todo lo referente al personal docente desde 1996 y aportó recomendaciones referentes a enmiendas a los Artículos 45, 67, 68 y 69 del Reglamento General relacionados con el docente.

Recomendación

Considerar en la revisión de la reglamentación universitaria los informes redactados por el Comité de Asuntos Claustrales del Recinto en relación a la docencia.

Iniciativas de la reforma universitaria

El Presidente anunció en carta del 14 de mayo de 2003, y citamos: "...una iniciativa de revisión de las estructuras reglamentarias de la Universidad..."; al presente la Junta de Síndicos tiene cinco reglamentos pendientes de evaluar y aprobar; a saber:

1. Recaudaciones – Certificación Núm. 95 (1974-1975)
2. Presupuesto – Certificación Núm. 112 (1984-1985)
3. Gastos de viaje – Certificación Núm. 120 (1986-1987)

4. Adquisición de equipo, materiales y servicios no personales de la Universidad de Puerto Rico - Certificación Núm. 022 (1995-1996)
5. Propiedad Inmueble – Certificación 062 (1994-1995)

Comentario

Estos reglamentos se circularon a todas las unidades del sistema universitario, donde funcionarios organizados en comités de trabajo; analizaron, consultaron el sentir de todos los sectores de la comunidad; presentaron comentarios y recomendaciones y enviaron a la Junta de Síndicos.

Recomendación

Que la Junta de Síndicos establezca como prioridad en su agenda, la evaluación y aprobación de estos y otros reglamentos, pues de lo contrario el trabajo de análisis en las unidades del sistema universitario, podría resultar en un esfuerzo inútil, o perder vigencia debido a la aprobación de nueva reglamentación e implantación de tecnología. La realidad es que mientras los procesos se actualizan internamente en las unidades, los reglamentos se quedan rezagados.

Ley Universitaria

Sugiere el Presidente se considere si debe revisarse además la Ley Universitaria vigente.

Comentarios

La Junta de Síndicos impulsó esta revisión en 1993 con la Reforma Universitaria, según consta en la Certificación Número 38-93. El Recinto de Río Piedras celebró vistas públicas el 10 de noviembre de 1994 para discutir el documento "Procedimiento a ser utilizado en la revisión de la Ley Universitaria", distribuido mediante la Certificación Número 039 (1994-1995) Junta de Síndicos. El resultado de este esfuerzo fue la redacción de un anteproyecto de ley (P. de la C. 1697) aprobado por la Cámara de Representantes, el cual disponía reorganizar la Universidad de Puerto Rico y derogar la Ley Número 1 del 20 de enero de 1966. El anteproyecto fue detenido por la Comisión de Educación del Senado.

El 19 de septiembre de 2001 la Comisión de Educación, Ciencia y Cultura del Senado publicó el informe La transformación de la educación superior en Puerto Rico. La Junta de Síndicos lo distribuyó a la comunidad universitaria con la Certificación Número 031 (2001-2002) porque "...es un documento valioso para nutrir el diálogo sobre el futuro de la Universidad y su desarrollo..."

Los documentos antes mencionados fueron objeto de una amplia difusión y discusión entre la comunidad universitaria. El trabajo realizado exigió esfuerzo, tiempo y la inversión de recursos económicos y humanos en cada una de las unidades del sistema universitario. Sin embargo, las enmiendas se han aprobado en forma fragmentada, o se han ignorado debido a los cambios de funcionarios en la gerencia y la junta de gobierno; y en los representantes de los cuerpos legislativos.

Recomendación

Los documentos citados deben servir de base a la iniciativa del Presidente para revisar las estructuras reglamentarias de la Universidad. Los proyectos sometidos son el producto de un proceso de consulta y discusión de todos los sectores que integran la comunidad universitaria; es urgente que se incorporen las ideas propuestas para lograr una gestión universitaria ágil y flexible.

Asuntos procesales

Estamos de acuerdo con la afirmación de que hay asuntos de tipo procesal incluidos en el Reglamento (página 2 – documento de trabajo). Es necesario distinguir los reglamentos de los procedimientos. Los reglamentos son un compendio ordenado de las reglas y mandatos promulgados por la Ley Número 1 del 20 de enero de 1966; así como cualquier otro estatuto, ley u orden ejecutiva del Estado Libre Asociado. Los procedimientos son los métodos adoptados en la ejecución de las operaciones; detallan pasos, operacionalizan las reglas y mandatos promulgados por ley.

Recomendación

Evaluar todas las secciones en las que se organiza el Reglamento y excluir aquellas que detallan procesos; donde se describan pasos para iniciar y ejecutar tareas o funciones repetitivas; y organizarlas en manuales internos por temas. También eliminar los artículos que describen funciones ya descritas en certificaciones emitidas por el Consejo de Educación Superior o la Junta de Síndicos. Por ejemplo, podría considerarse la eliminación del Artículo 74 – Plan de Retribución, ya que la Certificación Número 93-066 del Consejo de Educación Superior aprueba las Reglas para la Administración del Plan de Retribución para el Personal No Docente del Sistema Universitario.

Uniformidad en asuntos sustanciales

El comité designado por el Presidente recomendó que “el nuevo reglamento atienda sólo asuntos sustanciales cuyo tratamiento debe ser *uniforme*” (página 2); como por ejemplo las normas de personal.

Comentario

El Senado Académico es el foro oficial de la comunidad académica. Sus miembros participan en los procesos institucionales estableciendo normas académicas, colaborando con otros organismos del Sistema Universitario y descargando las responsabilidades que le confiere el Reglamento General de la Universidad dentro del ámbito jurisdiccional establecido por Ley.

Mencionamos el dato que el Comité de Asuntos Claustrales del Senado Académico del Recinto de Río Piedras aprobó los Principios y Normas Generales de Reclutamiento, Nombramiento y Evaluación para Propósitos de Renovación de Nombramientos y Recomendaciones de Permanencia (Certificación Número 83, Año 1991-92).

Recomendación

En el ejercicio de uniformar el Reglamento General es necesario considerar las normas académicas aprobadas por los senados académicos y las diferentes instancias de dirección de las unidades del sistema. La simplificación que se pretende debe ser cónsona al concepto de una "Universidad como un sistema compatible con la mayor autonomía posible de sus diversos recintos y unidades académicas" (Certificación Número 70, 1996-97 de la Junta de Síndicos).

Evaluación de programas académicos

El documento afirma sobre la necesidad de evaluar programas académicos y que la evaluación se reglamente, no se deje al azar.

Comentario

La Certificación Número 93-113 del Consejo de Educación Superior presenta las Normas y Guías para la Consideración, Estudio y Trámite de Propuestas para Establecer Programas Académicos Nuevos y para la Revisión de Programas Académicos Vigentes.

Es un hecho que la reglamentación existe y que sólo algunos departamentos tienen la iniciativa de someter propuestas para establecer o revisar los programas académicos. Estamos de acuerdo con la afirmación de hacer obligatorio este ejercicio en todos los departamentos. Durante el año 2004-2005 la Junta de Síndicos aprobó mediante certificaciones las siguientes propuestas del Recinto:

| Propuesta | Facultad/Departamento | Certificaciones |
|--|---|--|
| Maestría en Ciencias del Ejercicio con Especialidad en Fisiología del Ejercicio | Educación / Educación Física y Recreación | 160 (2001-02) costos 22(2004-05) currículo |
| Maestría en Gerencia de los Recursos Humanos | Administración de Empresas | 160 (2001-02) costos 36 (2004-05) currículo |
| Cambio de nombre de Maestría de Gerencia de Producción a Gerencia de Operaciones | Administración de Empresas | 37 (2004-05) |
| Cambio de nombre de Bachillerato en Artes en Educación Secundaria con Especialidad en Recreación a Bachillerato en Artes en Educación, concentración en Recreación | Educación / Educación Física y Recreación | 51 (2004-05) |

El Recinto ofrece ocho (8) grados de bachillerato con un total 78 concentraciones. La oferta graduada consta de 72 programas en total, se ofrecen once grados de maestrías con un total de 53 especialidades; y 14 grados doctorales.¹

Además de la Certificación 93-113, la Junta de Síndicos aprobó la Política Institucional sobre las Acreditaciones de los Programas Académicos y Servicios que rinde la Universidad de Puerto Rico. Ésta describe los procesos de acreditación para canalizar la revisión por pares externos de programas y servicios académicos. (Certificación Número 138, 2003-2004)

Recomendaciones

Responsabilizar a los directores de departamentos para que junto a los docentes, revisen periódicamente las concentraciones y programas graduados que se ofrecen en el Recinto.

Revisar la Certificación Número 93-113 del Consejo de Educación Superior para identificar posibles mejoras al proceso, de manera que se viabilicen los esfuerzos de los docentes en forma ágil y efectiva.

Negociación colectiva del personal docente

El documento pregunta de si “se quiere la negociación colectiva”.

¹Informe de Autoestudio del Recinto de Río Piedras para la reafirmación de la acreditación por la Middle States Commission on Higher Education, Capítulo X – Ofrecimientos Académicos, página 122

Comentario

La Junta de Síndicos ratificó la concesión de nuevos beneficios marginales al personal docente, acordados con el Comité de Diálogo Institucional (CODI) para las condiciones de trabajo (Certificación Número 42, 2003-2004). El Comité fue creado por la Junta de Síndicos mediante la Certificación Número 51 (1997-1998) como un mecanismo para agilizar la discusión relativa a las condiciones de trabajo del personal docente; se puede entender que tiene el poder de negociar, ya que en su composición incluye seis (6) representantes de facultad por cada una de las unidades institucionales.

De la lectura de las Certificaciones 51 y 42 anteriores, inferimos que el CODI es el mecanismo de negociación colectiva reconocido por la institución y en éstas se provee el modelo para estimular el diálogo entre la oficina del Presidente y el personal docente. Cabe preguntarse si tiene el reconocimiento y cuenta con la participación de la Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios (APPU) y de la Organización de Profesores Universitarios (OPU).

Recomendaciones

Garantizar la continuidad del CODI para promover la comunicación y el diálogo continuo entre los componentes de la Universidad.

Establecer un proceso de evaluación de los trabajos realizados por el CODI.

Esperamos que los comentarios y las recomendaciones sometidos a usted aporten al esfuerzo iniciado por la Presidencia, para revisar el Reglamento General. De necesitar datos adicionales o aclarar dudas, estamos a su orden para reunirnos.

lod:FRV(revreglageneral-comenta)v

c. Senado Académico



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES



OFICINA DEL DECANO

Correo Electronico: feg60@uprrp.edu

HOJA DE ENDOSO

Dra. Gladys Escalona de Motta
Rectora
Recinto de Río Piedras

Jorge Rodríguez Beruff
Jorge Rodríguez Beruff, D. Phil.
Decano

23 de septiembre de 2005

INFORME DEL COMITÉ DE REGLAMENTO

Le acompaño el Informe del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales sobre el Documento de Trabajo para iniciar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Saludos cordiales.

Anejo

| | | | | |
|-----------|----------|------|-------|------------------------|
| Post-It # | Fax Note | 7671 | Date | 09/28/05 |
| To | Rectora | | From | Jorge Rodríguez Beruff |
| Co./Dept. | Escalona | | Co. | |
| Phone # | 1226 | | Phone | 763-1305 |
| Fax # | | | Fax # | |

RECIBIDO
SENADO ACADEMICO-RRP
RECINTO DE RIO PIEDRAS

05 SEP 28 AM 10:44



OFICINA DEL DECANO

Correo Electrónico: feg60@uprrp.edu

COMITÉ DE REGLAMENTO

26 de septiembre de 2005

Dr. Jorge Rodríguez Beruff
Decano
Facultad de Estudios Generales

Estimado doctor Rodríguez Beruff:

Le remito el Informe del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales Sobre el Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Confío que, lo antes posible, pueda someterlo al Comité Institucional del Recinto.

Lamento no haber podido entregarle el Informe en o antes del 22 de septiembre pero como le informé la semana pasada, a partir del lunes 19 de corriente mes, he confrontado un serio quebranto a mi salud. La realidad es que, en lo sustancial, el Informe estaba listo desde la última reunión del Comité de Reglamento celebrada el 11 de septiembre. Sin embargo, todavía había que incorporarle algunas enmiendas que el Comité acordó en dicha reunión y reestructurar algunas partes. Cuando me proponía realizar ese trabajo para entregarle el Informe el 21 de septiembre, mi salud no me lo permitió. Por ese motivo, me disculpo por la breve tardanza y confío que lo acontecido no afecte la consideración de nuestro Informe pues el Comité que me honro en coordinar acometió la tarea con mucha rigurosidad y le dedicó muchas horas de trabajo.

Estoy a sus órdenes para aclarar cualquier duda sobre este asunto.

Cordialmente,

Lcda. Eneida Vázquez Colón

Coordinadora

Comité de Reglamento

Anejos

05 SEP 29 P 2:25

RECIBIDO
SENADO ACREDITADO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

RECIBIDO



OFICINA DEL DECANO

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES



Correo Electrónico: feg60@uprr.edu

05 SEP 29 P 2:25

RECIBIDO
SENADO ACADÉMICO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

COMITÉ DE REGLAMENTO

26 de septiembre de 2005

INFORME DEL COMITÉ DE REGLAMENTO DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES SOBRE EL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Estudios Generales celebró una reunión extraordinaria el 26 de enero de 2005. En la misma, la Rectora del Recinto de Río Piedras, doctora Gladys Escalona de Motta, explicó el proceso de discusión que debía efectuarse en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre el **Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria** que elaboró un comité especial convocado por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico que se reunió por más de un año. La Rectora, además, exhortó a la comunidad de Estudios Generales a participar en el proceso de discusión del **Documento de Trabajo**.

En la reunión de la Facultad se expresaron cuestionamientos sobre el proceso tales como los siguientes: si mediante este proceso se trataba de impedir que los universitarios nos involucremos en una reforma profunda de la Ley Universitaria; si lo que procedía no era una revisión total del Reglamento General vigente sino una revisión de aquellas disposiciones que han suscitado dificultades o aquellas que es necesario incorporar para atender nuevas realidades y requerimientos. También se cuestionó si debíamos participar en el proceso. A pesar de estos y otros cuestionamientos, consideramos necesario participar y la encomienda quedó en manos del Comité de Reglamento de la Facultad que se amplió para incorporar representantes de todos los departamentos y de los consejeros.¹

¹ El Comité de Reglamento quedó integrado por: Pedro Álvarez, Jorge Benítez Barreto (Secretario de Actas), Fernando Feliú Matilla, Mary F. Gallart, Vanessa Irizarry, Mario Lanza, Juan Quiles (senador estudiantil), Lilliana Ramos Collado, Mayra Rivera, Raúl Toledo y Enida Vázquez Colón (Coordinadora).

A pesar de las limitaciones de tiempo, el Comité elaboró una cargada agenda de trabajo, reuniones y elaboración de documentos para recoger las observaciones y recomendaciones de nuestros (as) colegas. En la última parte de este Informe resumimos el proceso de trabajo que desarrollamos para cumplir con nuestra encomienda. La pasada huelga estudiantil en el Recinto de Río Piedras y en otras unidades del Sistema Universitario interrumpió nuestra agenda de trabajo que retomamos al finalizar la huelga pero que hubo que interrumpir nuevamente por el receso del verano para retomarlo a comienzos del semestre en curso.

PRIMERA PARTE: COMENTARIOS GENERALES SOBRE EL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA

Son precisamente las diversas experiencias vividas durante el período de la última huelga estudiantil en el Recinto de Río Piedras, que el estudiantado decreta en rechazo al último aumento en los costos de la matrícula, las que ponen de manifiesto y nos convencen de la necesidad de reestablecer prioridades claras e **impostergables** sobre cambios fundamentales en nuestro ordenamiento reglamentario.

En primer lugar, debemos señalar que estamos conscientes de que los procesos de revisión del ordenamiento reglamentario en una institución como la Universidad de Puerto Rico son difíciles y complejos y hay que atenderlos con prudencia y apertura. Para ello es necesario proveer el espacio temporal suficiente y el ambiente adecuado para que en la Institución se produzca un amplio diálogo que redunde en consensos avalados por la comunidad universitaria. El proceso no se puede atropellar. Por ese motivo, nos preocupa lo precipitado de éste y el poco tiempo disponible para realizar en la comunidad universitaria “un amplio diálogo sobre la transformación de la reglamentación universitaria”.² Un examen de los calendarios que se han circulado ilustra lo precipitado del proceso, lo que resulta contradictorio con el hecho de que al comité especial del Presidente le tomó más de un año elaborar el **Documento de Trabajo**.

En segundo lugar, discrepamos del enfoque que consigna la Certificación Núm. 60 de la Junta de Síndicos que, de entrada, orienta el proceso a promover la aprobación de un **nuevo** Reglamento General sobre el fundamento de que hay un alegado consenso “a todos los niveles de la necesidad de actuar sobre este tema” aunque no se ofrece la base empírica que sustente dicha aseveración. Consideramos que la Universidad, o más bien, los universitarios no solemos

² Certificación Núm. 60, Año 2003-2004, Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico.

confrontar problemas con la **totalidad** del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico. Por lo general, enfrentamos problemas específicos con apartados particulares de ese Reglamento cuando atendemos asuntos fundamentales y neurálgicos en nuestras prácticas institucionales cotidianas y para la Universidad.

En este sentido, consideramos que lo que procede es identificar aquellas áreas y disposiciones reglamentarias respecto a las que en su aplicación en la práctica cotidiana sí hay consenso sobre las dificultades que suscitan y, en torno a las que la comunidad universitaria ha solicitado que se atiendan. Nos referimos a aspectos específicos como los siguientes: las disposiciones que reglamentan los procesos de consulta, la autonomía y las prerrogativas de los recintos, las prerrogativas de la asamblea del Claustro, los procesos de reclutamiento del personal docente y la autonomía y las prerrogativas de las asambleas de las facultades, de las asambleas departamentales, las de los comités de personal y los directores de departamentales, vis à vis, las de la más alta gerencia universitaria, en los procesos de reclutamiento, nombramiento, permanencia y ascenso del personal docente.

De igual modo, hay varios reclamos del personal docente que no se contemplan en la reglamentación vigente tales como: la sindicalización del personal docente, la definición del ideal de la excelencia académica, la reconceptuación de la carga académica del personal docente dedicado a la enseñanza, investigación, creación y al servicio universitario, los destaques y las sustituciones de tarea, el replanteamiento de las funciones y prerrogativas de directores, decanos y rectores, los conflictos de interés en los integrantes de comités y otros organismos universitarios, la obligatoriedad institucional de conceder las licencias sabáticas, entre otros reclamos importantes, cuya atención es imprescindible en el contexto de un recinto doctoral y de investigación como es el caso del Recinto de Río Piedras.

Las áreas antes mencionadas, entre otras, plantean una interrogante fundamental: si es en el proceso de la redacción de un nuevo reglamento, o en la creación de una nueva ley universitaria donde deban discutirse asuntos tan neurálgicos para la Universidad o mediante el establecimiento de un supuesto "principio democrático" que sea rector en todas las acciones universitarias. De hecho, nos planteamos si ¿no existe ya sea en la ley o en la jurisprudencia relacionada a todos estos asuntos, precedentes que obligarían de facto a la redacción de una nueva ley universitaria?

De otra parte, aún en la realidad actual, el Reglamento vigente no dispone nada en áreas tan importantes como el comité de currículo departamental y de facultad, ni establece normas generales sobre los programas ni, por ejemplo, sobre

el derecho a apelar respecto a las acciones de personal a nivel departamental y de facultad. No nos referimos ni a los detalles ni a los procesos específicos pues coincidimos que esos aspectos no corresponden a un Reglamento General. De lo que se trata en los ejemplos antes expuestos a manera de ilustración es de normas y principios generales que tendrán su concreción en otros reglamentos que atiendan asuntos específicos o que sean parte de la reglamentación que adopte cada recinto o colegio universitario.

Además, el Comité coincide en que es necesario atemperar la reglamentación universitaria a las nuevas realidades y retos que enfrenta la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. En ese sentido, el Comité considera que es imprescindible mantener un Reglamento General que establezca la normativa común a todas las unidades que integran el sistema de la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. Por lo tanto, en el proceso de revisión de la reglamentación vigente, es necesario identificar esos elementos o áreas comunes, que mantengan la unidad del sistema actual evitando que éste se fragmente en varias mini universidades.

De otra parte, el Comité coincide con el señalamiento de que hay que atender las **particularidades** de las diversas unidades que integran el sistema universitario y las especialidades que en ellas se imparten. Por ese motivo, el Comité apoya la sugerencia de que los recintos y demás unidades del sistema universitario adopten reglamentos internos respecto a sus procesos, enfoques y necesidades particulares, atemperadas éstas al cumplimiento de su particular misión y en el marco amplio de la misión de la Universidad de Puerto Rico.

La complejidad de las redes de relaciones que configuran nuestra institución, hace de la empresa de transformar la totalidad de la normativa universitaria una tarea que plantea problemas procesales de difícil solución; un rompecabezas cuyo montaje sólo puede hacerse claro a partir de un marco en que sus piezas puedan armarse dentro de un horizonte programático.

El reto de actualizar nuestro marco normativo no debe enfrentarse en un vacío, no debe tener la apariencia de ser un mero ejercicio legalista y burocrático, ni mucho menos un proceso orientado a dismantelar el sistema universitario. Su ejecución sólo debería considerarse en el contexto de una agenda clara de prioridades institucionales que corresponda a una redefinición de la relación de nuestra Universidad con el Estado y del papel de la Universidad en el mundo contemporáneo. Debe obedecer a los parámetros que surjan de una discusión amplia de la comunidad universitaria, que marque el ritmo de los cambios indispensables para alcanzar las metas y los objetivos que nos propongamos.

Si pensamos por ejemplo, que la relación entre los distintos recintos y colegios universitarios debería corresponder a una nueva división del trabajo, de funciones y de atribuciones diferenciadas al interior del Sistema de la Universidad de Puerto Rico, entonces la discusión sobre el marco de esa distinción debería anteceder a la definición de la normativa que regiría las nuevas relaciones que deberían establecerse entre las partes del Sistema. Invertir el proceso quizás podría conducirnos a un régimen normativo más completo y abarcador, pero dejamos aún con una universidad incapaz de enfrentar los verdaderos retos que hoy obstaculizan su crecimiento.

A lo largo del **Documento de Trabajo** se deja sentir una tensión entre el primero de los que se señalan como los propósitos del proceso; esto es: conducir a una nueva reglamentación institucional que refleje lo que es la Universidad de Puerto Rico hoy; y lo que se identifica como una necesidad ineludible, léase: "hacer que [las reglas] se ajusten mejor a las cambiantes aspiraciones de nuestra agenda". Esa tensión entre el presente y el futuro; entre "el ser" y el "deber ser"; entre el cambio y la continuidad, permea la definición del proceso que este documento pretende reinaugurar para la comunidad universitaria. Si tuviéramos claro cuál es nuestra agenda para los próximos años, o si hubiéramos constituido ya un consenso sobre cuál es la universidad que deseamos construir, quizá entonces podríamos ver con mayor claridad los cambios reglamentarios indispensables para alcanzar las metas y los objetivos que nos hayamos cifrado. Sería más fácil entonces señalar las formas en que la normativa actual obstaculiza estos cambios, si ese fuera el caso.

La transformación del esquema normativo de la Universidad de Puerto Rico supone ese arreglo indispensable entre metas y objetivos de los Recintos, Departamentos y las del Sistema en su conjunto. Supone también una necesaria armonía entre el Reglamento y la Ley Universitaria (Ley 1 de 20 de enero de 1966), lo que nos plantea un asunto procesal de gran importancia. La necesidad de mantener tal armonía supone que, al establecer el cambio reglamentario como primer paso procesal, los cambios que propongamos sólo podrían predicarse en armonía con, y nunca en contradicción a, la Ley existente.

En este sentido sería indispensable verificar si las sugerencias incluidas en este Documento armonizan con la existente Ley Universitaria. Como antes hemos señalado, la sugerencia, por ejemplo, de establecer "reglamentos" o "manuales internos de procedimientos" que atiendan asuntos particulares de las unidades, podría considerarse como una buena idea en circunstancias específicas y sólo respecto a aquellas áreas y necesidades particulares de las unidades que integran el sistema universitario relacionadas con el cumplimiento de su particular misión. No

obstante, flexibilizar el sistema, objetivo que anima el **Documento de Trabajo**, parecería contradecir la encomienda misma de crear un nuevo Reglamento General, cuando la diversidad de funciones y objetivos de las distintas unidades del sistema parecen justificar el tratamiento disímil de situaciones parecidas.

Sin embargo, el marco legal actual establece como uno de sus principios rectores, la uniformidad de procedimientos para los asuntos que son similares en naturaleza a todas las unidades análogas en el sistema. Estas consideraciones descansan sobre la existencia legal de la figura que denominamos hoy el "Sistema de la Universidad de Puerto Rico" y las otras instancias que son germanas a ésta: la "Junta de Síndicos", "Presidencia" y las distintas juntas, entre otras.

Coincidimos con el reclamo que durante décadas ha expresado la comunidad universitaria respecto a una total revisión de la vigente Ley de la Universidad de Puerto Rico que data de 1966 o de la elaboración y aprobación de una nueva ley. También consideramos que la revisión de algunas de las áreas problemáticas y limitantes del Reglamento General vigente requerirá que se enmiende la Ley de la Universidad vigente y, si se tratara de un nuevo reglamento, ello, a su vez, requeriría una nueva ley universitaria.

La realidad es que algunas de las propuestas que se incluyen en el Documento de Trabajo, tales como la propuesta de invertir el orden del Reglamento General para comenzar por la cátedra y, de ahí, pasar a los departamentos, las facultades, los recintos y la Oficina del Presidente, a juicio del Comité, requieren enmiendas a la Ley vigente, más aún, si lo que se propone no es un mero cambio cosmético de ubicación en el Reglamento, sino de conferirle los poderes y la autoridad que deben tener los departamentos, las facultades y los recintos en la estructura organizativa universitaria, a tenor con un "principio democrático" que sea rector en todas las acciones universitarias.

El Documento que durante un año elaboró el Comité del Presidente se orienta a revisar la reglamentación interna universitaria. De este modo, se pretende obviar áreas que requieran enmiendas a la Ley Universitaria vigente y tener que acudir a la Asamblea Legislativa. Por eso, en el **Documento de Trabajo** se dejan fuera disposiciones fundamentales como las que se consignan en los capítulos del I al VI que, entre otros aspectos, comprenden las disposiciones generales que emanan de la Ley, entre otras, la Base Legal del Reglamento General, la Prelación Normativa y el Cumplimiento de Objetivos y Deberes Fundamentales de la Universidad, la Composición del Sistema Universitario y el Gobierno Central de la Universidad. Estas disposiciones que emanan de la Ley vigente establecen la estructura jerárquica - piramidal que, por décadas, ha rechazado la comunidad

universitaria y que ha sido fuente de grandes conflictos como lo ilustra la reciente huelga estudiantil. Además, hay muchas otras disposiciones del Reglamento General vigente que no se mencionan o se omiten en el **Documento de Trabajo**. Varias de estas disposiciones se relacionan con asuntos como los traslados, diversos tipos de licencias y la parte de las definiciones.

Finalmente, completamos esta parte de observaciones generales estipulando que consideramos que lo que procede es desarrollar un proceso de diálogo y consulta a toda la comunidad universitaria que, en su momento, culmine en la adopción de una nueva Ley Universitaria. Este proceso que ahora iniciamos puede ser una primera etapa del mismo. No obstante, también estipulamos que la coyuntura actual en el País, no es propicia para elevar a la consideración de la Asamblea Legislativa un proyecto de una nueva Ley Universitaria y/o de enmiendas a la Ley vigente. Lo antes dicho, no está reñido con desarrollar un diálogo en la comunidad universitaria sobre la ley y la reglamentación vigente, cuyas recomendaciones y conclusiones se eleven, en el momento oportuno, a la Asamblea Legislativa recogidas en un proyecto de nueva ley universitaria.

No obstante, queremos indicar que consideramos peligroso adoptar medidas reglamentarias de cambio que implican cambios sustanciales en la reglamentación universitaria vigente, so color de que no requieren enmiendas a la Ley vigente. Como antes hemos señalado, algunas de las propuestas que se consignan en el **Documento de Trabajo**, sí requieren enmiendas a la Ley. De otra parte, también nos preocupa que en este proceso, sólo se atiendan aquellos aspectos relacionados con la llamada reglamentación interna y que luego de aprobados e incorporados los cambios propuestos, se ignore el reclamo de la comunidad universitaria respecto a elaborar y aprobar un proyecto de nueva Ley Universitaria que ha sido el reclamo de ésta. Tanto el Comité Institucional como el Comité Relator Sistémico deben prestar cuidadosa atención a este asunto y evitar que la comunidad universitaria desarrolle o peor aún, confirme la percepción de algunos respecto a que este proceso es una tomadura de pelo, como han señalado algunos compañeros que entienden que los claustales no debíamos participar en el mismo. Esa no ha sido la posición de nuestro Comité. Por eso, decidimos participar en el proceso y propiciar la más amplia discusión posible en nuestra Facultad que se recoge en este Informe.

SEGUNDA PARTE: RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

A lo largo del **Documento de Trabajo** se hacen propuestas que podrían considerarse, en sí mismas, valiosas. Considerarlas en un vacío, sin estipular el contexto general en que se pudieran establecer, provoca incertidumbre. No obstante, en esta parte del Informe destacaremos algunas de ellas. A continuación, el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales somete sus recomendaciones sobre **algunos** de los planteamientos, temas y sugerencias que se incluyen en el **Documento de Trabajo** que preparó el Comité del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. Por limitaciones de tiempo, no fue posible abordar todos los temas que se expresan en el **Documento de Trabajo**. De otra parte, como a juicio del Comité, en el **Documento de Trabajo** faltan muchos temas, problemas y señalamientos medulares, además de que no se articula la revisión del Reglamento General con la revisión de la Ley Universitaria vigente o la aprobación de una nueva ley, en la primera parte de este Informe planteamos varias observaciones generales, sobre temas, enfoques, propuestas y recomendaciones sobre asuntos que no se abordan en el **Documento de Trabajo**. En esta segunda parte del Informe procederemos de la misma manera.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El **Documento de Trabajo** propone un cambio de enfoque respecto a la estructura organizativa de la Universidad de Puerto Rico que superficialmente luce atractiva pues aparenta colocar un peso protagónico en la base de la estructura académica universitaria: la cátedra, que cataloga como “el corazón de la universidad” y “en los asuntos académicos que son el fundamento de la institución y de nuestra práctica cotidiana: los departamentos, las facultades y los recintos”. Se dice que el cambio de orden “indica cuál es el orden de importancia de los asuntos”. La Oficina del Presidente se deja para el final. Estos señalamientos pueden dar la apariencia de una tendencia democratizadora de la estructura universitaria. Sin embargo, al excluir del documento partes fundamentales del Reglamento General vigente como lo son los capítulos del I al VI a los que hacemos referencia en la primera parte del Informe y no vincular la revisión del Reglamento General con la revisión de la Ley Universitaria vigente o la aprobación de una nueva ley, el planteamiento pierde eficacia pues tal parece que se limita a invertir el orden en que los asuntos se colocan en el Reglamento pero que, en lo sustantivo, nada cambia. Para que el cambio sea eficaz, es necesario impartirle peso reglamentario a la participación y a las decisiones de la base de la academia en los asuntos que les atañen directamente y en los de la comunidad universitaria y para ello es necesario enmendar la estructura jerárquica que establece la Ley vigente y que, como antes hemos señalado, ha sido y continúa

siendo fuente de graves conflictos en el sistema universitario y las unidades que lo integran. Cualquier otra cosa sería un espejismo.

Coincidimos con la recomendación de simplificar el Reglamento "para que atienda sólo asuntos sustanciales cuyo tratamiento debe ser uniforme a toda la Universidad". No obstante, debemos señalar que habría que definir qué se entiende por los asuntos sustanciales. Consideramos que éstos deben responder a un claro consenso de la comunidad universitaria y, además, que deben estar directamente vinculados con el cumplimiento de la misión de la Universidad de Puerto Rico. De otra parte, en el Reglamento vigente hay aspectos importantes que no están contemplados como, por ejemplo, los comités de currículo a nivel departamental y de facultad que deben ser parte de los comités permanentes que toda unidad académica del sistema universitario ha de constituir. Recomendamos que en el Reglamento General se incorpore un artículo sobre los comités permanentes.

DE LA CÁTEDRA

El Documento de Trabajo establece como distintivo de la cátedra, la enseñanza, la investigación, la creación y el servicio pero no ofrece una definición del concepto. Nos preguntamos ¿a qué docentes les aplica esos elementos que distinguen la cátedra, más aún cuando se establece que la excelencia en estos quehaceres es el distintivo esencial de la cátedra? Es necesario definir el concepto para evitar confusión. No se desprende con claridad, por ejemplo, si la cátedra es equivalente a la docencia. Tal parece que el Documento de Trabajo homologa cátedra y docencia. Sin embargo, cuando hablamos de docencia partiendo de la reglamentación vigente, a lo que nos referimos es a diversas categorías o maneras de ejercer la docencia: el docente que se dedica a la enseñanza, la investigación la creación y al servicio institucional y a la comunidad, los bibliotecarios, los extensionistas, los psicólogos y los consejeros.

Sobre lo anterior surgen varias interrogantes. ¿Es necesario actualizar el paradigma de la enseñanza ya que ahora se habla de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y no de docencia unilateral? Ahora el/la profesor/a no enseña, sino que facilita un proceso de enseñanza – aprendizaje. También es necesario definir lo que es un/a investigador/a: ¿se refiere al que tiene un TARE, o al que tiene un nombramiento bajo esa categoría, o al/a la que trabaja en un laboratorio o al que investiga para ser más efectivo/a en la enseñanza y, en cada caso, qué tiempo se requeriría en esa función? ¿Cómo se define el término excelencia, cómo y quiénes lo validan? El docente/claustral, ¿ha de ser excelente en las cuatro dimensiones de la cátedra?

De otra parte, en los últimos años, la Asamblea Legislativa incorporó otras categorías del personal docente. El Documento de Trabajo establece la cátedra como punto de partida ya que se entiende como la base de la estructura universitaria. Sin embargo, no atiende cómo se concibe la función de las demás categorías de la docencia como los trabajadores sociales, los psicólogos y los consejeros. Se refiere a estas categorías de manera genérica, a las que llama otras variantes de la docencia. En el proceso de auscultar la opinión de los/as colegas de la FEG, algunos opinaron que el Documento de Trabajo relega la labor docente que realizan estos docentes lo que, a juicio de ellos, entra en contradicción con la definición abarcadora que, en los últimos años se ha intentado establecer de lo que es docencia. La mayoría opina que la categoría amplia y abarcadora que debe mantenerse en el Reglamento General debe ser la docencia, lo que se fundamenta en que el término docencia ha evolucionado y en la actualidad reconoce actividades que promueven el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiantado más allá del salón de clases. También se concluyó que estas nuevas categorías de la docencia deben ser evaluadas con la misma rigurosidad que a los docentes que se dedican a la enseñanza, la investigación/creación y al servicio institucional/comunitario.

EL RECLUTAMIENTO

En la comunidad universitaria hay consenso de que el proceso de reclutamiento debe ser más riguroso al igual que el proceso de evaluación durante el período probatorio. Recomendamos que se mantenga el periodo probatorio de cinco años y que el criterio vigente de evaluación satisfactoria se sustituya por el de evaluación **excelente**, en, al menos dos de las tres áreas de la docencia (la enseñanza, la investigación y/o creación y el servicio). En lo que no hay consenso es en que los problemas que los procesos de reclutamiento han padecido, se puedan resolver, moviendo la responsabilidad que hoy recae sobre los comités de personal y los directores a las asambleas departamentales.

En principio, parece obvio que una mayor participación de los miembros de los departamentos en el reclutamiento de personal docente sería saludable a ese proceso. Pero, en realidad no está verdaderamente claro cómo se pretende lograr que las funciones del Comité de Personal, tengan éxito en convocar las asambleas departamentales, cuando uno de los asuntos más difíciles de enfrentar en los departamentos es, precisamente, la constitución de los comités de personal, por la complejidad y extensión de sus obligaciones reglamentarias.

Tampoco queda claro cómo se pretende lograr que las asambleas, compuestas en muchos casos por decenas de profesores, logren imprimirle al

proceso de reclutamiento un sello de rigor y uniformidad, al atender lo haberes de las decenas de profesores que, a menudo, contestan las convocatorias públicas para plazas docentes y aún cuando este mecanismo sirva el propósito exclusivo de enriquecer los acervos de los departamentos.

En síntesis, se deben fortalecer los procesos de reclutamiento, pero sin debilitar las prerrogativas de los comités de personal y de los directores departamentales. Se tendría que considerar si la apariencia de "democracia" que brindaría la participación del pleno de los departamentos en el proceso de reclutamiento, según se propone, sustituye el rigor pormenorizado que se espera de la gestión de los comités de personal en el proceso de reclutamiento. Además, se pierde el elemento de confidencialidad que es necesario para todas las partes que participan en éste.

El Documento de Trabajo establece que "A lo largo de su historia, la universidad ha reclutado docentes al comienzo de su carrera y docentes que ya la han comenzado o se han desarrollado en otras instituciones. Los modos de reclutamiento, así como el conocimiento de los haberes que todos los docentes traen consigo difieren de igual manera. No se puede reclutar a un docente con experiencia y una carrera, de la misma manera que se recluta a un docente cuya carrera se inicia en la Universidad de Puerto Rico. Por esto se podrían definir dos tipos de acceso a la cátedra, el reclutamiento directo y el reclutamiento lateral."³ El Comité de Reglamento considera que, como regla general, el reclutamiento de personal docente debe ser mediante reclutamiento directo. Sólo en casos excepcionales se debe reclutar personal docente por medio de reclutamiento lateral y debe ser a iniciativa del departamento, orientado hacia las necesidades del departamento "Por otro lado, ¿cómo atender casos excepcionales en los que fuera evidente que no hay pares provenientes del departamento o unidad responsable del reclutamiento?"⁴ En primera instancia, respecto a este punto, reiteramos que la iniciativa de un reclutamiento lateral es un caso de excepción y debe provenir del departamento. Al igual que para el reclutamiento, de no haber en la unidad concernida personal con el peritaje para evaluar al docente en su campo de especialidad, la reglamentación debe proveer para que la Universidad garantice un/a evaluador/a externo/a o de otra unidad del Recinto o del Sistema, financiado por fondos institucionales al momento de evaluar para reclutamiento, renovación de nombramiento, permanencia o ascenso en rango.

Coincidimos con el señalamiento respecto a que "El servicio a la universidad comprende la participación en foros de creación y debate intelectual,

³ Documento de Trabajo Para Iniciar La Revisión de la Reglamentación Universitaria, página 4.

⁴ Ibid.

presentaciones intercambios, paneles, seminarios, la disponibilidad para el diálogo con colegas y estudiantes sobre temas propios del quehacer académico...”⁵ No obstante, consideramos que algunas de las instancias que se refieren al servicio institucional son muy laxas, por ejemplo, la asistencia y la participación en las reuniones de departamento y facultad debe ser obligatoria, salvo que medie fuerza mayor. De igual modo, no se trata meramente de “la disponibilidad para el servicio en comités departamentales y de facultad y para el trabajo en foros de gobierno institucional (senados académicos, juntas, etc.)”⁶ sino de la obligación de hacerlo.

El reclutamiento llamado “lateral” en el **Documento de Trabajo** podría ser un mecanismo valioso, siempre y cuando, como antes hemos dicho, se trate de casos verdaderamente extraordinarios, y cuando surja como iniciativa del departamento. Por último, en la definición del perfil de los profesores se deberá privilegiar el carácter integral de la labor del profesor en la que se integran tareas de carácter docente, investigativo y/o creativo y de servicio.

COMITÉ DE PERSONAL

De otra parte, consideramos que es necesario reglamentar más adecuadamente la composición de los comités de personal, los que deben estar integrados por catedráticos o su equivalente. Al presente, la mayoría de los catedráticos e incluso de los catedráticos asociados se niegan a participar en el comité de personal de su unidad académica, lo que plantea serias dificultades en el proceso de evaluación del personal docente y la rigurosidad con que éste debe conducirse.

Consideramos que un/a candidato/a a catedrático no debe ser evaluado/a por no catedráticos/as. Una alternativa sería incorporar al comité de personal ⁷departamental y/o de Facultad uno o dos catedráticos jubilados de la unidad correspondiente. Sin duda, de alguna manera, se deben establecer mecanismos para garantizar la participación obligatoria en el comité de personal que corresponde al área de servicio con el que debe cumplir el personal docente. Una posibilidad, podría ser establecer un mecanismo de rotación entre los catedráticos. El término de la incumbencia no debe ser de más de tres años consecutivos y, al inicio, los términos deben escalonarse para garantizar la continuidad de los procesos de evaluación. Es importante establecer normas para evitar el continuismo en los

⁵ Ibid. página 7.

⁶ Ibid.

⁷ Se trata de evitar que la composición del Comité de Personal cambie en su totalidad y que, de ese modo, se pierda el conocimiento acumulado sobre las evaluaciones de los/as docentes efectuadas en años anteriores, lo que vulneraría el **principio de continuidad** que rige en la evaluación del personal docente.

comités de personal y garantizar la diversidad de enfoques. De otra parte, también consideramos que se debe reglamentar la obligatoriedad de ofrecer orientación al personal docente sobre las acciones de personal, los procesos evaluativos y la reglamentación que aplica.

LA CARGA ACADÉMICA

El asunto de la carga académica debe enfrentarse como uno sustantivo, y no como un mero asunto nominal. No es algo a tratarse incidentalmente o de paso. El Reglamento debe reconocer que la investigación, la creación y el servicio institucional son parte de la carga académica. La normativa vigente hoy reconoce la investigación como parte indispensable de la docencia, sin embargo, no se contempla como parte de la carga académica. Lo mismo sucede con la creación y el servicio institucional. De otra parte, consideramos que en una institución doctoral y de investigación, la carga académica debe limitarse a nueve créditos.

Podría considerarse, en alguna medida, fructífero el uso de la metáfora de la “base” como parte constitutiva y fundamental de la que en el documento se llama la “estructura docente”. No obstante, nos parece que, entre cada uno de los componentes de esa “estructura” existe una forma particular de relación, una suerte de dialéctica que supera la reducción a lo que aquí se llama “la cátedra”.

La “enseñanza” universitaria está indisolublemente vinculada a las formas particulares de los procesos de conocer disciplinarios, y por lo tanto, a la investigación que se realiza siempre en un entorno social y cultural. Si el propósito que se persigue es fomentar y premiar la investigación en todas las áreas del conocimiento así como la creación es imperativo crear mecanismos efectivos para que el docente pueda liberarse de partes de su carga académica, mientras cumple con las obligaciones de algún proyecto de investigación, creación o de servicio institucional que sea adecuadamente supervisado y evaluado.

Decretar una baja de la carga académica, aunque imprescindible, no es el único factor que contribuiría a producir automáticamente una mayor productividad en la investigación, la creación o en el servicio institucional. Es necesario modificar todos los otros factores que inciden sobre esas áreas de la labor del docente. Para esto sería indispensable crear mejores condiciones generales de trabajo que impacten dichas áreas. En el caso de la investigación, un mecanismo que se podría explorar es la creación de un Sistema Nacional de Investigadores similar al que tiene bajo su mando el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México. Mediante ese sistema se supervisa y evalúa la

investigación científica en todas las instituciones culturales y de enseñanza superior estatales en México. El sistema sirve para proveer a los investigadores procedimientos estandarizados de avalúo y gerencia de la investigación, lo que a su vez sirve para justificar aumentos salariales, bonificaciones, ascensos en rango, otorgación de fondos para la conducción de la investigación y la asignación de materiales, ayudantes, viajes, etc.

RANGO ACADÉMICO

Por otro lado, en el área del manejo de los asuntos del personal docente, se deben separar los mecanismos de ascenso en rango de los mecanismos de aumento salarial. Coincidimos con la sugerencia de que el rango académico inicial debe ser el de catedrática/o auxiliar, si el docente tiene el grado doctoral y con el planteamiento de que durante el período probatorio de cinco años hacia la permanencia no debe concederse ascenso en rango a los docentes. No obstante, al obtener la permanencia el docente, se le concedería automáticamente el rango de catedrático/a asociado/a o su equivalente. Una limitación que plantea la reglamentación vigente es que en el proceso de reclutamiento, no reconoce la labor de docentes con carrera previa en otras instituciones universitarias y el rango de éstos/as. La realidad es que, en la práctica, en algunos casos se ha reconocido el rango que tiene el docente en la institución de la que proviene y en muchos otros no, lo que plantea un trato desigual que resulta intolerable por discriminatorio.

El Documento de Trabajo plantea que “La excelencia en el servicio se demuestra en la participación creativa en las actividades propias del gobierno de la Universidad y el desarrollo de su agenda, así como en actividades de interés profesional, comunitario, cultural o cívico. Para lograr esta excelencia, urge fortalecer los procesos de reclutamiento para la cátedra. Estos procesos deben ser más competitivos y deben caracterizarse por evaluaciones más rigurosas de parte de las unidades que reclutan”. Nos afirmamos en apoyar esta revisión, pues coincidimos en que los procesos de reclutamiento, renovación de nombramiento, permanencia y ascenso en rango del personal para la tarea de la cátedra deben ser más rigurosos y competitivos.

Los proponentes señalan “¿Cabe preguntarse si, en el proceso de reclutamiento, y también en la retención del catedrático, o la catedrática, si la comunidad universitaria está lista para superar la estructura actual, en la cual la cátedra se define básicamente como enseñanza? ¿Debe reconocer el Reglamento General que la carga académica dedicada a la investigación es una forma de enseñanza?” Coincidimos en que a través de la investigación, no sólo se crea conocimiento sino que también es posible transmitirlo. Por lo tanto, afirmamos

que dos de los elementos que definen la cátedra son la enseñanza y la investigación. En adición, se debe considerar la tarea de enseñanza e investigación por parte del/de la catedrático/a/, no sólo en el proceso de reclutamiento, sino también en la consideración hacia la permanencia y en la evaluación para ascenso en rango. De igual modo, debe considerarse el desempeño del/de la catedrático/a en la creación y en el servicio institucional.

EL DEPARTAMENTO

El **Documento de Trabajo** descansa, por ejemplo, en el supuesto de que el departamento es la unidad básica por ser la más pequeña, o porque encierra —o se funda en— lo que se designa como una cierta “unidad temática”. En justicia, habría que considerar que, tradicionalmente el origen del carácter básico de la unidad departamental se identifica, más bien, con el hecho de que en ella se coagula, de forma única, el sistema de relaciones que constituye lo que llamamos “la Universidad”. Por un lado, están los principios de derecho administrativo y procesal que inspiran la letra del Reglamento, mientras que por otro han surgido, a menudo de forma contradictoria los usos y costumbres de una institución que, en su proceso histórico, parece haber eludido la uniformidad. Por el contrario, la historia de la unidad departamental en el sistema universitario no ha sido ni uniforme, ni lineal. No es posible **hacer tábula rasa del pasado** en un proceso como éste en el que se nos invita a participar. Pretenderlo sólo podría conducirnos a un inevitable desfase entre la historia de la institución y sus proyectos para el futuro.

El Artículo 25 (antes 29) que trata de la Organización Funciones y Atribuciones de los Departamentos debe ser enmendado. Aunque coincidimos con los proponentes respecto a que “ la dirección de los departamentos ha sufrido una transformación evidente...”⁸, la naturaleza de los cambios reglamentarios respecto al departamento que consideramos necesarios difieren de los que se sugieren en el Documento de Trabajo.⁹

El departamento es la primera instancia de participación directa que provee a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas y visiones sobre lo que debe ser la agenda universitaria. Sus miembros son responsables de reclutar, retener y

⁸ Ibid. página 10.

⁹ Al Comité, le preocupa y rechaza la sugerencia que se hace en el Documento de Trabajo respecto a “...si en un departamento hay una mayoría que se muestra reacia a renovarse, ¿no estamos obligados a valernos de un mecanismo alterno que le permita a los docentes que así lo desean lograr las renovaciones que la época exige? ¿Son Las Facultades este mecanismo, o los Senados Académicos?” El planteamiento sugiere que a los departamentos y, de igual modo, a las facultades se les puedan imponer alegadas reformas propuestas por unos pocos. Sin duda, este es un asunto complejo que requiere profundo análisis y amplia discusión.

promover a sus colegas docentes y de renovar y aprobar los planes de estudio, así como evaluar y recomendar a la persona que dirigirá el departamento. El/la director/a debe ser seleccionado/a a nivel departamental en un proceso de consulta no eleccionario. El/la Decano/a de la Facultad deberá nombrarlo, a tenor con la recomendación del Comité de Consulta.

El/la directora/a es un/a académico/a que, en un momento dado, desempeña funciones administrativas para el departamento y lo representa ante la administración universitaria. Desde esa perspectiva responde a sus pares y no a la administración, o sea, es un **primus inter pares**. El/la directora/a debe ser parte del comité de personal, coordinando y dialogando con éste, lo relativo a las acciones de personal que conciernen al departamento. De haber discrepancia respecto a la (o las) recomendación/es tanto el/la directora/a como el Comité de Personal someterán su informe de evaluación con la recomendación correspondiente.

Como antes hemos señalado, la composición del Comité de Personal Departamental y el de Facultad debe sufrir cambios radicales, entre otros, la obligatoriedad de pertenecer al mismo, de ser requerido/a, establecer un sistema rotativo, a los fines de que los docentes que cualifiquen y ostenten el rango requerido se alternen en la participación en el Comité. Consideramos que a nivel subgraduado, los estudiantes no deben ser miembros de los Comités de Personal. No obstante, debe reglamentarse la evaluación de los/as profesores/as por los estudiantes en su desempeño en el salón de clase y otras ejecutorias relacionadas. Dicha evaluación debe realizarse, por lo menos, una vez al año.

Consideramos desacertado y elitista el planteamiento respecto a si "Se pueden subordinar a los departamentos académicos actuales, tan burocratizados, a empresas de investigación que necesitan agilidad?" La imagen que esa interrogante proyecta es como si los departamentos académicos fueran una especie de fósiles antidiluvianos y una retranca al cambio. De hecho, los departamentos no manejan presupuesto alguno, sino las oficinas administrativas del Recinto y del Sistema que son las que contribuyen a esta situación. La realidad es que, entre otras prerrogativas, el Departamento debe tener el control de su presupuesto, al igual que las facultades.

El/la directora/a es el/la portavoz del Departamento. No debe presidir ningún comité departamental pero debe ser miembro ex officio de todos y presidir la asamblea departamental. El Reglamento General debe consignar cuáles deben ser los comités permanentes, tanto a nivel departamental como de Facultad, quiénes deben constituirlos y quién puede destituir a miembros electos a los comités

departamentales y cuál sería el procedimiento. El Reglamento debe consignar la obligatoriedad a nivel de departamento y facultad de ofrecer orientación al personal docente respecto a los procesos que les conciernen. También debe garantizar la autonomía departamental en el marco de la Facultad y del Recinto.

LA FACULTAD.

En cuanto a la Facultad, el Reglamento General debe consignar una definición clara que incluya su composición, funciones y atribuciones. Es la segunda instancia de participación directa que les provee a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas y visiones sobre su currículo y lo que ha de ser la agenda universitaria, entre otros asuntos importantes. En el marco del Recinto, las facultades deben ser autónomas. La revisión del Reglamento General debe atender aspectos tales como los siguientes: las prerrogativas de las facultades, tales como la responsabilidad de renovar y aprobar los planes de estudios y evaluar y recomendar a la persona que dirigirá a la Facultad como decano/a, cuáles deben ser los comités permanentes de la facultad: currículo, personal, presupuesto, apelaciones, entre otros, cómo deben constituirse los comités como el de personal y el de currículo y si debe tener carácter de obligatoriedad la participación en dichos comités.

Otro aspecto importante es la participación en la elección de los senadores académicos. ¿A quién representan los senadores electos por la Facultad al Senado Académico? ¿Cómo y mediante qué procedimiento puede una facultad destituir a un/a senador/a académico/a que ha sido electo/a por la asamblea de la Facultad? ¿Qué peso tienen los acuerdos tomados por la Facultad? Si el/la decano/a es el/la líder académico/a, administrativo/a y portavoz de la Facultad, en un contexto en que el peso institucional se coloca en la base-departamentos y facultades-consideramos que lo/a debe nombrar la Facultad después de un riguroso proceso de consulta no eleccionario. El Comité de Consulta informa el nombramiento al Rector. El/la decano/a ha de responder en primera instancia a su Facultad que es la que lo/a debe evaluar y destituir si ese fuera el caso. ¿Qué participación debe tener el/la decano/a en los comités de Facultad ya sean permanentes o ad hoc? ¿Qué comités le corresponde presidir al Decano/a? Consideramos que le corresponde a la Facultad evaluar el desempeño del/de la Decano/a, de una parte y de la otra al/a la Rector/a pues el/la Decano/a forma parte del equipo de trabajo del/de la Rector/a.

RECTOR /A.

El/la Rector/a ha de ser el líder académico y administrativo del recinto, además de su portavoz y representante ante la comunidad universitaria y externa. A tenor con la autonomía del Recinto, el proceso de selección y nombramiento del Rector se canaliza a través del Senado Académico y su Comité de Consulta, después de un riguroso proceso de evaluación y consideración de los/as candidatos/as. El Comité, le informa al Presidente y a la Junta de Síndicos el nombramiento. En ese sentido, el peso de la confianza, o sea, a quién responde prioritariamente el/la Rector/a, quién lo/a evalúa, y quién lo/a puede destituir radica en el Recinto y en sus organismos.

Es de primordial importancia su relación con y su participación en las facultades y su respeto a la autonomía de éstas en el contexto del recinto. El aspecto medular de su gestión es el liderato académico que le imparta al recinto, la eficacia de su gestión administrativa así como su capacidad para generar fondos externos. El/la rector/a debe presidir el Senado Académico y tiene la obligación reglamentaria de convocar la Asamblea del Claustro para considerar los asuntos fundamentales que afectan al recinto, por lo menos, una vez por semestre o cuando el por ciento de los claustrales que establezca el Reglamento General así lo soliciten.

JUNTA ADMINISTRATIVA

La Junta Administrativa debe mantener la función de conceder las permanencias, ascensos, licencias, destakes y aprobar el presupuesto. Sin embargo, la composición de la Junta debe modificarse para que sea más representativa de la comunidad universitaria del Recinto y, por ende, dicha composición sea más democrática y menos gerencial. Hay que tomar en cuenta lo siguiente: ¿Quiénes deben integrar la Junta Administrativa o su equivalente? ¿Qué proporción de representación debe haber entre los decanos, el personal docente y los estudiantes? ¿Debe haber representación del personal no docente? Consideramos que la Junta, además de asesorar al/a la rector/a tendrá además, funciones de coordinación e integración en el recinto. Entre sus funciones debe considerar y adjudicar las apelaciones que provienen de las facultades y/o escuelas.

ASAMBLEA DEL CLAUSTRO

Hay que reglamentar las funciones y atribuciones del Claustro y su relación con el Senado Académico. Al respecto, la reglamentación vigente es inadecuada. Los/as rectores/as deben convocar la asamblea del Claustro, al menos, una vez por

semestre con carácter de obligatoriedad y cuando un por ciento de los claustales que establezca el Reglamento General así lo soliciten. Las decisiones del Claustro sobre los asuntos fundamentales que afectan el Recinto han de tener peso reglamentario en la unidad concernida. Es necesario crear la estructura que debe tener el Claustro que, entre otros aspectos, tendrá un comité coordinador y de enlace entre sus asambleas. Las asambleas del Claustro serán co-presididas por el/la rector/a y el/la presidente/a del comité de enlace.

SENADO ACADÉMICO

El Senado Académico debe mantenerse como el foro oficial de los recintos y colegios universitarios mientras la asamblea del Claustro no esté sesionando. Debe tener autonomía respecto a aquellos asuntos sobre los que tiene jurisdicción primaria. Sus propuestas y decisiones deben tener peso reglamentario si no contravienen la Ley y el Reglamento General. Debe tener la voz final respecto a los cursos y programas de estudio y sobre la reglamentación de los asuntos de personal en el Recinto. Su relación con la Asamblea del Claustro debe ser similar a la relación entre los departamentos y la facultad.¹⁰ Los/as senadores/as académicos/as electos/as por su facultad o escuela representan a su unidad. Debe reglamentarse un procedimiento sobre ¿cómo y por quién(es) puede ser destituido/a un/a senador/a académico/a electo/a por su unidad? También hay que reglamentar la obligación que tiene el/la rector/a de tramitar los acuerdos Senado Académico.

JUNTA UNIVERSITARIA

La Junta Universitaria es muy importante en el Sistema Universitario. Su función de coordinación e integración entre las diversas unidades del Sistema es fundamental. Por eso es imprescindible reexaminar su estructura y composición, a los fines de determinar si se ajustan a la realidad actual y determinar cuáles deben ser sus funciones y cuál debe ser su composición? Recomendamos que se modifique la estructura vigente de la Junta y su composición a los fines de que sea más representativa de la comunidad universitaria. A esos fines, deben eliminarse los miembros nombrados por el Presidente que junto a los rectores establecen un desbalance gerencial en la composición del organismo. De otra parte, recomendamos que la Junta no atienda las apelaciones que provienen de las diversas unidades del sistema universitario, las que deben ser consideradas por un

¹⁰ Es necesario que el Reglamento General establezca con claridad las atribuciones y funciones que corresponden al Claustro y las que corresponden al Senado Académico.

comité de apelaciones que se cree para esos fines, lo que liberaría su cargada agenda de trabajo.

Consideramos que no es razonable que todas las unidades del Sistema tengan el mismo peso decisional pues sus realidades son distintas. Un mecanismo que podría adoptarse que se ajusta más a las particularidades de los recintos y colegios universitarios que integran el Sistema sería dividir la Junta en dos bloques para su funcionamiento: los recintos mayores (Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas) y los colegios universitarios, con un organismo de enlace que articule los aspectos sistémicos y mantenga el diálogo y la comunicación entre todos los integrantes del Sistema.

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Aunque entendemos que debe haber algún tipo de instancia coordinadora del Sistema Universitario, consideramos que la actual Administración Central no es la estructura adecuada. Su desarrollo vertiginoso ha vulnerado la autonomía de los recintos y ha duplicado y dilata los procesos universitarios. Las confrontaciones entre presidentes y rectores son evidencia de la tensión que se genera cuando algunos presidentes han intervenido innecesariamente en los asuntos internos de los recintos. De otra parte, la Administración Central carga y absorbe una parte sustancial del presupuesto de la UPR. Es imprescindible redefinir esta oficina y limitar sus funciones y su presupuesto a lo esencial.

PRESIDENCIA

Consideramos que el cargo de Presidente debe mantenerse pero reconceptuándolo. Desde que el cargo se inaugura 1966, la Oficina del Presidente ha crecido de manera desproporcionada, afectando la autonomía de los recintos y colegios universitarios y llevándose una tajada desproporcionada del presupuesto de la Institución. Bajo la reglamentación vigente, al Presidente lo nombra la Junta de Síndicos en consulta con las distintas unidades que integran el Sistema Universitario. El Comité de Consulta sistémico es quien debe seleccionar al Presidente y someter el nombramiento para su ratificación a la Junta de Síndicos. Sus funciones deben limitarse a ser el líder académico de la UPR, su representante ante la comunidad universitaria y externa, el representante y embajador oficial de la UPR, el portavoz institucional y el enlace entre las diversas unidades del sistema universitario y entre éstas y la Junta de Síndicos. Otra función importante del presidente es la búsqueda de fondos externos para la Institución.

JUNTA DE SÍNDICOS

La Ley de la Universidad de 1966 consigna el Consejo de Educación Superior (CES) como la junta de gobierno de la UPR. La Ley Núm. 17 del 16 de junio de 1993 sustituyó al CES por la vigente Junta de Síndicos y expande los ya amplios poderes del Organismo. Durante décadas, los nombramientos de carácter político partidistas a la junta de gobierno de la UPR, determinados por el partido de turno en el poder, unido a la ausencia de participación de los universitarios que en 1993 incorporó a dos claustrales y a un estudiante, cada uno por el término de un año unido, a su vez, a la enorme concentración de poderes que la Ley le confiere, ha sido fuente de grandes conflictos en la UPR.

De una parte, recomendamos que la estructura organizativa de la UPR que pueda surgir de esta revisión de la reglamentación vigente, modifique sustancialmente la composición y los poderes de la Junta de Síndicos. Sin embargo, entre las secciones del Reglamento General que no se mencionan en el Documento de Trabajo está el Capítulo III que trata del Gobierno Central de la Universidad, a pesar de que durante décadas, la comunidad universitaria ha reclamado que se enmiende la Ley, a los fines de, entre otros aspectos, modificar la composición de la junta de gobierno para garantizar una efectiva participación de los universitarios y despolitizar la Junta.

En este proceso hay que atender varias interrogantes. ¿Qué funciones debe tener la Junta de Síndicos sin que éstas vulneren la autonomía de los recintos y demás unidades del sistema universitario? ¿Cuál debe ser su composición? Consideramos que debe haber en la Junta una representación proporcional entre el sector público, el personal docente y el estudiantado. Recomendamos que se modifiquen los términos de los representantes claustrales y estudiantiles a los fines de que estos sectores tengan una representación más equitativa. Sin duda, para un adecuado funcionamiento de la Junta de Síndicos y, en general, de todos los organismos y funcionarios universitarios, es imprescindible que la calidad, la preparación, el mérito y el conocimiento sobre la Universidad sean los factores determinantes en los nombramientos a la junta de gobierno de la UPR, así como a todos los organismos y cargos universitarios y que éstos no respondan a criterios político-partidistas del partido de turno en el poder.

En cuanto a la negociación colectiva del personal docente es oportuno señalar que hace varios años una mayoría de la comunidad universitaria solicitó la negociación colectiva mediante la sindicalización y los tribunales la impidieron. En nuestra Facultad, una mayoría apoyó la negociación colectiva. Nos reiteramos en esa posición.

TERCERA PARTE: TRABAJO REALIZADO POR EL COMITÉ DE REGLAMENTO

Después que la doctora Gladys Escalona de Motta, Rectora del Recinto Río Piedras, compareció ante la comunidad de Estudios Generales el 26 de enero de 2005 para explicar el proceso de discusión en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, le correspondió al Comité de Reglamento coordinar e impulsar dicho proceso en la Facultad. En esa ocasión, se informó que el 11 de marzo de 2005 sería la fecha límite para que las diversas unidades del Sistema Universitario sometieran sus recomendaciones a sus respectivos comités institucionales.

Posteriormente, la fecha se cambió para el 22 de abril de 2005. Después que finalizó la última huelga estudiantil en el Recinto la cual se extendió del 6 de abril al de mayo del 2005, la fecha límite para las facultades someter sus informes se cambió para el 22 de septiembre de 2005.

Para realizar esta tarea, se amplió el Comité de Reglamento que la Facultad había seleccionado a fines del año académico 2003 - 2004 para retomar el proceso de preparar una propuesta actualizada de nuevo reglamento interno para la Facultad. La nueva encomienda de iniciar un diálogo en la Facultad sobre la revisión del Reglamento General modificó la agenda del Comité de Reglamento que concluyó que participar en el proceso de revisión del Reglamento General ayudaría en la tarea de revisar el Reglamento interno de la Facultad.

Luego de incorporar nuevos miembros para garantizar la representación de **todos** los departamentos, del Programa de Bachillerato, de los consejeros y de los estudiantes, el Comité quedó integrado por los (as) siguientes compañeros(as):

| | |
|------------------------------|--------------------------|
| Pedro Álvarez ----- | Ciencias Sociales |
| Jorge Benítez Barreto ----- | Humanidades |
| Fernando Feliú Matilla ----- | Español |
| Mary F Gallart----- | Programa de Bachillerato |
| Vanessa Irizarry ----- | Inglés |
| Mario Lanza Amaro ----- | Ciencias Físicas |
| Juan Quiles ----- | Senador Estudiantil |
| Lilliana Ramos Collado ----- | Humanidades |
| Mayra Rivera ----- | Ciencias Biológicas |
| Raúl Toledano ----- | Consejeros |
| Eneida Vázquez Colón ----- | Humanidades |

Se designó a la profesora Eneida Vázquez Colón Coordinadora del Comité y al profesor Jorge Benítez Barreto Secretario de Actas.

Para cumplir con su encomienda, a partir del 11 de febrero de 2005, el Comité de Reglamento ampliado celebró un total de dieciocho (18) reuniones en las siguientes fechas:

- 2 de febrero de 2005
- 11 de febrero de 2005
- 18 de febrero de 2005
- 25 de febrero de 2005
- 4 de marzo de 2005
- 11 de marzo de 2005
- 15 de marzo de 2005
- 1ro de abril de 2005
- 6 de abril de 2005
- 13 de mayo de 2005
- 27 de mayo de 2005
- 3 de junio de 2005
- 12 de agosto de 2005
- 19 de agosto de 2005
- 26 de agosto de 2005
- 9 de septiembre de 2005
- 16 de septiembre de 2005

En las reuniones del Comité que, en ocasiones, se tornaron en dinámicos seminarios de análisis y discusión, se examinaron los señalamientos y sugerencias que se consignan en el **Documento de Trabajo**. Sin pretender abarcar todos los temas que se incluyen en éste, el Comité identificó algunas de las áreas de convergencia y divergencia, así como algunos asuntos neurálgicos específicos y errores de omisión en algunos de los planteamientos que se hacen en el Documento. Además, se discutieron y aprobaron propuestas de documentos e informes y se le dio seguimiento al desarrollo del proceso en la Facultad. De cada reunión se preparó una minuta y se recopilaron y examinaron varios documentos reglamentarios que era imprescindible consultar en el descargue de nuestra tarea, tales como la Ley de la Universidad y el Reglamento General vigentes y la Certificación Núm. 60, Año 2003-2004 de la Junta de Síndicos, en la que este organismo acuerda “Aprobar la recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico de convocar a todos los sectores de la comunidad universitaria a un amplio diálogo sobre la transformación de la base reglamentaria de la Universidad....”

Varios miembros del Comité elaboraron propuestas sobre áreas específicas contempladas en el **Documento de Trabajo** y documentos que sirvieron para orientar los diálogos en el Comité. Se preparó un Temario que recoge en forma bosquejada los temas y propuestas que se incluyen en el **Documento de Trabajo**, así como una Guía de Preguntas para las Vistas Públicas. También, se prepararon y consideraron varias versiones del informe final que el Comité sometería al Decano de la Facultad, el Dr. Jorge Rodríguez Beruff.

Para cumplir con su encomienda, el Comité acordó utilizar diversas estrategias y mecanismos para auscultar las opiniones de nuestros colegas en la Facultad sobre el **Documento de Trabajo** y, en general, sobre el proceso de revisión del Reglamento General y recoger sus observaciones y propuestas específicas:

1. Exhortar y solicitar individualmente a diversos/as colegas a que sometieran por escrito sus observaciones y propuestas específicas.
2. Promover la celebración de reuniones en los departamentos y otras unidades de la Facultad para dialogar sobre el proceso de revisión del Reglamento General y los aspectos específicos de éste que requieren revisión u otras disposiciones que es necesario incorporar.
3. Solicitar a los/as directores/as y/o los representantes departamentales, del Programa de Bachillerato y de los consejeros, que sometieran, por escrito, los informes en que se recoge el acopio de las observaciones y recomendaciones que se hicieron en estas reuniones o que colegas, sometieron a título personal.¹¹
4. Distribuir los siguientes documentos para propiciar la discusión más amplia e informada posible en torno a la revisión del Reglamento General:
 - a. Certificación Núm. 60, año 2003-2004 de la Junta de Síndicos
 - b. Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la Reglamentación Universitaria elaborado por un comité especial de la Presidencia
 - c. Calendario de Trabajo del Comité Institucional
 - d. Sugerencias Temáticas del Comité Institucional del Recinto de Río Piedras para la Revisión del Reglamento General de la UPR
 - e. Calendario de trabajo del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
 - f. Sugerencias temáticas elaboradas por el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
 - g. Guía de Preguntas y Temas para la Discusión de la Facultad sobre el Proceso de Revisión del Reglamento General preparada por el Comité de Reglamento

¹¹ Es lamentable que por limitaciones de tiempo, este proceso se diera de manera tan atropellada.

5. Convocar a Vistas Públicas que se pautaron para los días 6 y 7 de abril.
6. Redactar y presentar un informe a la Facultad, en la reunión celebrada el 16 de marzo de 2005 acompañado de varios documentos.¹²
7. Preparar el Informe final que presentó al Decano de la Facultad

DIFICULTADES QUE ENFRENTÓ EL COMITÉ

1- La huelga estudiantil trastocó el calendario de trabajo del Comité. Después de la huelga, en el Recinto todos los esfuerzos se orientaron a terminar el semestre, ofrecer los exámenes finales y calificar a los estudiantes. Luego, en el corto verano, los docentes no estaban accesibles para un proceso de diálogo y, de hecho, muchos se encontraban fuera de Puerto Rico disfrutando de unas merecidas vacaciones.

2- El poco tiempo disponible para cumplir con la encomienda cabalmente. En Carta Circular a los(as) Decanos(as) y Directores(as) de Escuelas del 17 de junio de 2005, la Rectora del Recinto envió el Nuevo Calendario de Trabajo del Comité Institucional para la Revisión del Reglamento General de la UPR. Se establece el 22 de septiembre de 2005, como fecha límite para que las facultades, escuelas, grupos y participantes (individuales) sometan sus informes y recomendaciones al Comité Institucional.

De nuevo, no se provee un tiempo adecuado para que las facultades, escuelas, grupos y/o individuos puedan desarrollar un amplio proceso de discusión sobre la revisión del Reglamento General. La huelga detuvo el proceso de discusión.

El primer semestre del año académico 2005-2006 comenzó el 11 de agosto. Como antes hemos señalado, el nuevo calendario que circuló la señora Rectora, doctora Gladys Escalona de Motta, establece el 22 de septiembre para rendir los informes al Comité Institucional. En realidad, no hay tiempo suficiente entre el 11 de agosto y el 22 de septiembre de 2005 para continuar y completar el diálogo amplio sobre la revisión del Reglamento General que han solicitado la Junta de Síndicos y el Presidente. No obstante, nuestro Comité se impuso la meta de cumplir lo más adecuadamente posible con la tarea, pero no sin señalar que consideramos contradictorio promover una amplia discusión en la comunidad universitaria y, a la vez, no proveer el tiempo razonable para hacerlo.

3- Las Vistas Públicas pautadas para los días 6 y 7 de abril no pudieron celebrarse debido a la huelga estudiantil.

¹² La Lcda. Eneida Vázquez Colón, Coordinadora del Comité, presentó el Informe en la reunión de la Facultad.

- 4- La extensión del calendario académico del segundo semestre impidió que se pudiera retomar el ritmo de trabajo que el Comité había establecido.
- 5- El calendario de verano se redujo a una sesión corta por lo que no fue posible continuar los trabajos interrumpidos por el proceso huelgario.
- 6- El calendario enmendado que se circuló al iniciar los trabajos del presente año académico establece el 22 de septiembre como fecha límite para presentar los informes al Comité Institucional, con lo cual tampoco se ha logrado el margen de tiempo necesario para que se establezca una amplia participación en la discusión.

RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO:¹³

1- Como antes hemos indicado, al finalizar el pasado año académico los seis (6) departamentos de la Facultad, el Programa de Bachillerato en Estudios Generales y los consejeros, sometieron informes con sus observaciones y recomendaciones. .

2- Varios miembros del Comité prepararon guías, bosquejos, temarios, calendarios e informes.

3- Varios departamentos celebraron reuniones para dialogar sobre el Documento de Trabajo y sus propuestas y sometieron informes al respecto. Otras reuniones pautadas no pudieron celebrarse debido a la huelga.

4- Con las limitaciones que antes hemos señalado, en la Facultad se inició un diálogo sobre algunos aspectos de la reglamentación vigente.

5- Se elaboró, consideró y aprobó el Informe del Comité de Reglamento Sobre el Documento de Trabajo Para Iniciar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Confiamos que las observaciones y recomendaciones que hacemos en este Informe reciban la más cuidadosa consideración del Comité Institucional y del Comité Relator. Esperamos que en la próxima etapa de este proceso se brinde más tiempo para considerar el borrador de documento que se proponga.

¹³ En la página 23 de este Informe, se resumen algunos de los resultados del trabajo realizado por el Comité.



COMITÉ DE REGLAMENTO

16 de marzo de 2005

Comunidad de Estudios Generales

Jorge Rodríguez Beruff
 P. C. Dr. Jorge Rodríguez Beruff

Decano
Eneida Vázquez Colón
 Lcda. Eneida Vázquez Colón
 Coordinadora

INFORME, CALENDARIO DE TRABAJO DEL COMITÉ DE REGLAMENTO Y DOCUMENTOS A CONSULTAR EN EL PROCESO DE REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

En la reunión extraordinaria de la Facultad celebrada el 26 de enero de 2005, la doctora Gladys Escalona de Motta, Rectora del Recinto Río Piedras, compareció ante la comunidad de Estudios Generales para explicar el proceso de discusión en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y nos exhortó a participar en el mismo. En esa ocasión, se informó que la fecha límite para que las diversas unidades del Sistema Universitario sometieran sus recomendaciones a sus respectivos comités institucionales era el 11 de marzo de 2005, fecha que posteriormente se cambió al 22 de abril de 2005.

Para realizar esta tarea, se amplió el Comité de Reglamento que la Facultad había seleccionado a fines del año académico 2003 - 2004 para retomar el proceso de preparar una propuesta actualizada de nuevo reglamento interno para la Facultad. A los fines de consultar la Facultad, el Comité elaboró un calendario de reuniones departamentales y vistas públicas que se celebrarían durante el semestre en curso. No obstante, la nueva encomienda de iniciar un diálogo en la Facultad sobre la revisión del Reglamento General modificó la agenda del Comité de Reglamento. Luego de incorporar nuevos miembros para garantizar la representación de **todos** los Departamentos, del Programa de Bachillerato y de los Consejeros, el Comité quedó integrado por los (as) siguientes colegas:

- Pedro Álvarez ----- Ciencias Sociales
- Jorge Benítez Barreto ----- Humanidades*
- Fernando Feliú Montilla ----- Español
- Mary F Gallart----- Programa de Bachillerato
- Vanessa Irizarry ----- Inglés
- Mario Lanza Amaro ----- Ciencias Físicas*

Juan Quiles ----- Senador Estudiantil **
Lilliana Ramos Collado ----- Humanidades *
Mayra Rivera ----- Ciencias Biológicas
Raúl Toledano ----- Consejeros*
Eneida Vázquez Colón ----- Humanidades*

La profesora Eneida Vázquez Colón es la Coordinadora del Comité y el profesor Jorge Benítez Barreto el Secretario de Actas.

Desde el 11 de febrero de 2005, el Comité de Reglamento ampliado ha celebrado seis (6) reuniones en las que se han examinado varios documentos y se ha trabajado en la elaboración de un temario que se distribuirá a los (as) colegas de la Facultad con miras a propiciar la discusión más amplia posible respecto a la revisión del Reglamento General. El temario se distribuirá el miércoles, 30 de marzo de 2005. El Comité considera que este proceso de revisión del Reglamento General facilitará la elaboración de un nuevo proyecto de Reglamento interno para la Facultad.

El Comité acordó utilizar los siguientes mecanismos para recoger las observaciones y propuestas específicas de nuestros (as) colegas sobre la revisión del Reglamento General.

1. Exhortar y solicitar a diversos (as) colegas que sometan por escrito sus observaciones y propuestas específicas.
2. Promover que los departamentos y otras unidades de la Facultad que así puedan hacerlo, celebren reuniones para dialogar sobre el proceso de revisión del Reglamento General y aquellos aspectos específicos de éste que requieren revisión u otras disposiciones que es necesario incorporar. Los (as) directores (as) someterán, por escrito, el acopio de las recomendaciones que se hagan en estas reuniones.
3. Celebración de vistas públicas

A los fines de que nuestros (as) colegas puedan informarse más adecuadamente sobre el proceso a seguir y la reglamentación a examinar, el Comité acordó distribuir la siguiente documentación:

1. Certificación Núm. 60, año 2003-2004 de la Junta de Síndicos
2. Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la Reglamentación Universitaria elaborado por un comité especial de la Presidencia.
3. Calendario de Trabajo del Comité Institucional. La fecha límite para las facultades someter sus observaciones y recomendaciones se pospuso hasta el 22 de abril de 2005.

*Miembros originales del Comité de Reglamento

** Electo en la reunión celebrada en noviembre de 2004

4. Sugerencias Temáticas del Comité Institucional del Recinto de Río Piedras para la Revisión del Reglamento General de la UPR
5. Calendario de trabajo del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
6. Sugerencias temáticas elaboradas por el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales

En el Comité hubo consenso y preocupación sobre lo precipitado del proceso y el poco tiempo disponible para realizar en la comunidad universitaria “un amplio diálogo sobre la transformación de la reglamentación universitaria”. El Comité discrepa del enfoque que consigna la Certificación Núm. 60 año 2003-2004 de la Junta de Síndicos que, de entrada, promueve la aprobación de un **nuevo** reglamento general, argumentándose que hay un alegado consenso “a todos los niveles de la necesidad de actuar sobre este tema” aunque no se ofrece la evidencia empírica que sustente dicha aseveración.

El Comité considera que lo que procede es revisar el Reglamento General vigente, en particular, destacando aquellas disposiciones que crean dificultades y sobre las que se suscitan discrepancias y controversias, tales como las que reglamentan los procesos de consulta, la asamblea del Claustro, la autonomía de los recintos, facultades y departamentos, los procesos de reclutamiento, nombramiento, permanencia y ascenso del personal docente, los comités de personal, la carga académica del personal docente dedicado a la enseñanza, investigación, creación y al servicio universitario, los destakes, las sustituciones de tarea, las funciones y prerrogativas de directores, decanos y rectores y los llamados nombramientos de confianza, entre otros aspectos importantes.

De otra parte, el Comité también considera que es necesario atemperar la reglamentación universitaria a las nuevas realidades que enfrenta la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. En ese sentido, el Comité considera que debe mantenerse un Reglamento General que establezca la normativa común a todas las unidades de la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. Por lo tanto, es imprescindible identificar esos elementos o áreas comunes, en el proceso de revisión de la reglamentación vigente que mantengan la unidad del sistema actual evitando que éste se fragmente en varias mini universidades.

De otra parte, el Comité reconoce que hay que atender las particularidades de las diversas unidades que integran el sistema universitario y las especialidades que en ellas se imparten. Por ese motivo, el Comité coincide con el planteamiento de que los recintos y demás unidades del sistema universitario adopten reglamentos internos respecto a sus procesos, enfoques y necesidades particulares atemperadas al cumplimiento de su particular misión y en el marco amplio de la misión de la Universidad de Puerto Rico.

El Comité también considera que la revisión de algunas de las áreas problemáticas y limitantes del Reglamento General vigente requerirá que se enmiende la Ley de la Universidad vigente y, si se tratara de un nuevo reglamento, ello requeriría una nueva ley universitaria. De hecho, algunas de las propuestas que se incluyen en el Documento de Trabajo elaborado por un comité especial a solicitud de la Presidencia de la UPR, tales como la propuesta de invertir el orden del Reglamento General para comenzar por la cátedra y de ahí pasar a los departamentos, las facultades, los recintos y la Oficina del Presidente, a juicio del Comité, requieren enmiendas a la Ley vigente, más aún, si lo que se propone no es un mero cambio cosmético de ubicación en el Reglamento, sino de conferirle los poderes y la autoridad que deben tener los departamentos, las facultades y los recintos en la estructura organizativa universitaria.

Sin duda, el proceso de revisar el Reglamento General vigente es importante y toda la comunidad universitaria debe participar en el mismo con sus observaciones y propuestas específicas. Como hemos señalado, el Comité considera que dicho proceso también requerirá la revisión de la Ley Universitaria, lo que no contempla el Documento de Trabajo de la Presidencia. A esos fines, el Comité recomienda a los (as) colegas que al examinar dicho documento, así como los temarios y demás documentos que estamos distribuyendo, también consulten el Reglamento General y la Ley de la Universidad vigentes.

Por la importancia de este asunto, contamos con la más amplia participación de los (as) compañeros (as) de la Facultad. A esos efectos, acompañamos el **Calendario de Trabajo del Comité:**

miércoles, 30 de marzo de 2005 – Distribución del Temario sobre la revisión del Reglamento General elaborado por el Comité de Reglamento de la Facultad.

miércoles, 6 de abril de 2005 – Vistas públicas – 10:00 a 1:00 pm.

jueves, 7 de abril de 2005 - Vistas públicas – 1:00 a 4:00 pm.
El lugar de las vistas públicas se anunciará posteriormente.

lunes, 28 de marzo de 2005 al viernes 8 de abril de 2005 – Período para que los departamentos que puedan hacerlo celebren reuniones sobre la revisión del Reglamento General y consideren propuestas específicas para someterlas al Comité de Reglamento.

lunes, 13 de abril de 2005 – Fecha límite para que los (as) colegas y las unidades de la Facultad sometan sus observaciones y propuestas

específicas sobre la revisión del Reglamento General. Las propuestas se entregarán a la Sra. Elba Abrams en el Decanato de la Facultad o directamente a la Coordinadora o al Secretario de Actas del Comité o al (a la) representante de la unidad a la que pertenezca el (la) proponente.

viernes, 22 de abril de 2005 - Fecha límite para que la Facultad someta el informe de recomendaciones al Comité Institucional del Recinto.

¡SALUDOS CORDIALES!

Anejos



Facultad de Ciencias Naturales

RÍO PIEDRAS

Oficina del Decano

RECIBIDO
SENADO ASOCIADO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

FACULTAD DE CIENCIAS
NATURALES

PO Box 23341

San Juan, Puerto Rico 00931-3341

Tel. (787) 764-0000 Exts. 4747, 2236



05 SEP 28 P 4:03

A: Prof. Carmen Raffucci
Secretaria
Senado Académico
UPR, Recinto de Río Piedras

DE: C. Noemí Cintrón Carrasquillo *Noemí Cintrón*
Decana Asociada de Asuntos Académicos

FECHA: 28 de septiembre de 2005

ASUNTO: REVISIÓN DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE
PUERTO RICO-REACCIÓN DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS NATURALES

Adjunto el borrador de la Revisión del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico-Reacción de la Facultad de Ciencias Naturales. Este documento se envió a nuestro personal docente vía correo electrónico para recoger sus reacciones. Sin embargo, hoy miércoles, 28 de septiembre no hemos terminado de recoger las contestaciones por problemas con los correos electrónicos. Tan pronto terminemos de recoger la información nos comunicaremos con usted.

Saludos cordiales.

csr/Anexo

RECIBIDO
SENADO GOBIERNO UPR
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

'05 SEP 28 P 4 :04

Revisión
Reglamento de la Universidad de Puerto Rico
Reacción de la Facultad de Ciencias Naturales
Recinto de Río Piedras

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 3 |
| Apéndices | 5 |
| Respuesta del Instituto de Ecosistemas Tropicales | 5 |
| Reacción de Orientadores y Consejeros | 13 |
| Planteamiento de Consejeros Profesionales | 15 |
| Recomendaciones de cambios al Reglamento PJRE | 20 |
| Sugerencias para el nuevo Reglamento universitario AHQ | 25 |
| Sugerencias para el Reglamento universitario Art. 32 a 44 CC | 27 |

Resumen

La encomienda de responder a la petición de la Presidencia de la Universidad de Puerto Rico de someter recomendaciones y comentarios dirigidos a revisar el Reglamento de la Universidad ha sido asumida un tanto renuente en esta Facultad. Los objetivos que se desean lograr con esta revisión no están claros y no hay evidencia de que los comentarios y recomendaciones sometidos serán estudiados con seriedad. Aún así, esta Facultad desea observar en el futuro cercano un producto que satisfaga a una buena porción de la comunidad docente de la Universidad.

Es la Junta de Síndicos la que en última instancia deberá considerar este insumo. Es posible que el producto aprobado diste por mucho de lo deseado por la comunidad docente. Es posible que lejos de proveer más libertad, autonomía, información y participación efectiva, un nuevo reglamento centralice aún más las decisiones que debieran corresponder a los Recintos y a las otras unidades, aumentando el rol de la Administración Central y de la Junta de Síndicos en el quehacer académico cotidiano. Estas últimas entidades no están preparadas para dirigir los destinos del día a día de una institución tan compleja como lo es la Universidad de Puerto Rico. A pesar de esto, la Facultad de Ciencias Naturales decidió participar en el proceso.

Uno de los señalamientos más importantes es la necesidad de revisar lo que significa ser docente en la Universidad y las funciones de cada una de las categorías docentes, muy especialmente la de profesores. El reglamento establece claramente diversas categorías docentes y por ejemplo, la categoría de Profesor es distinta a la de Orientador, Bibliotecario y las otras. Es necesario atemperar esta primera categoría reglamentaria para incluir entre sus funciones áreas que le son inherentes y parte fundamental de su tarea como lo es la investigación. Un elemento importante que se debe revisar es la escala salarial que se aplica. La escala no tiene pasos dentro de un mismo rango para que los profesores puedan aumentar su salario dentro del mismo rango en función de sus méritos. La cantidad aumentada por los llamados "quinquenios" son un insulto a todo aquel o aquella que ha dado lo mejor de su vida a la universidad. Los consejeros de esta facultad tienen señalamientos importantes que se presentan en el Apéndice de este documento.

Otro señalamiento importante es la necesidad de definir el Sistema de la Universidad de Puerto Rico como un cuerpo vivo, donde las funciones de cada Recinto y unidad se complementen, cada uno en un nicho particular de especializaciones y grados ofrecidos. El reglamento no exige a cada recinto y unidad a tener una misión particular que establezca su radio y profundidad de acción, ni planes académicos para el fortalecimiento, crecimiento o eliminación de recintos, unidades o programas. El escrito de la doctora Quintero, incluido en el Apéndice abunda sobre este planteamiento. Cada unidad del Sistema no puede ser un Recinto Universitario de Mayagüez, ni un Río Piedras ni un Ciencias Médicas. No es lo mismo un corazón que un pulmón, ambas son parte de un sistema que necesita del todo para funcionar efectivamente y cada parte necesita de la otra; uno no debe convertirse en el otro. La homogenización y crecimiento sin planificación de lo que en su momento fueron Colegios Regionales ha reducido dramáticamente la participación porcentual de la asignación presupuestaria de los recintos mayores, perjudicando la calidad de la investigación, enseñanza y servicios que en estos se desarrollan.

Las diferencias entre recintos y unidades son importantes y deben mantenerse. Por ejemplo, cada unidad y Recinto debe contar con una misión muy especial, única, que sea el norte de cada una de los programas, grados académicos y actividades que en estos se desarrollan. Es a partir de esa misión que se debe distribuir el presupuesto, pues por ejemplo, recintos cuya misión los dirige principalmente

a desarrollar la investigación y programas graduados requieren una mayor cantidad de recursos que unidades dirigidas a desarrollar programas de dos años.

Por otro lado, esta facultad ha observado una tendencia reciente y creciente a la homogeneización de los Recintos y de las unidades del sistema, así como al crecimiento de los predios y funciones de la Administración Central como si ésta se tratara de un recinto académico adicional. Se ha convertido la Presidencia de la Universidad un organismo más presente en cada Recinto y unidad, tomando prerrogativas de Recinto y tomando decisiones que debieran competirle a cada Recinto o unidad. Por ejemplo, no entendemos las razones por las cuales los Decanos de Facultad deban contar con la aprobación de la Junta de Síndicos y no basta con la del aprobación del Rector o en su defecto, la del Presidente.

La facultad de Ciencias Naturales desea una estructura universitaria ágil, con gran autonomía, con participación efectiva de distintos sectores, donde la información fluya, y donde la Oficina del Presidente se dedique principalmente a la obtención de recursos externos así como a coordinar que cada unidad y Recinto se mantenga dentro de lo que es su misión y a la investigación institucional. Desea además que cada unidad y Recinto cuente con participación efectiva y proporcional en las decisiones que atañen a todo el sistema universitario.

Los apéndices a continuación corresponden a señalamientos más específicos sobre el reglamento y fueron sometidos por individuos o departamentos o institutos de esta facultad.

Apéndices

Respuesta del Instituto de Ecosistemas Tropicales

INSTITUTO PARA ESTUDIOS DE ECOSISTEMAS TROPICALES RESUMEN DE RESPUESTAS SOBRE REGLAMENTO

resumido por
Alonso Ramirez
ext. 7781
aramirez@ites.upr.edu

DE LA CÁTEDRA

- ¿Cabe preguntarse si, en el **proceso de reclutamiento**, y también en la **retención** del catedrático, o la catedrática, si la comunidad universitaria está lista para superar la estructura actual, en la cual la cátedra se define básicamente como enseñanza?

ITES: La cátedra debe definirse dándole igual importancia a los varios componentes de la actividad académica. La investigación es uno de esos componentes y debe tener un peso similar o mayor al de la enseñanza.

- ¿Debe reconocer el Reglamento General que la carga académica dedicada a la investigación es una forma de enseñanza?

ITES: Definitivamente sí, la investigación es un componente sumamente importante en el proceso de enseñanza y debe reflejarse en la carga académica y en el reglamento.

- El **reclutamiento lateral** incorpora a la cátedra, en cualquiera de sus recintos o unidades, a intelectuales que ocupan, al momento de dicho reclutamiento o antes, cátedras en otras instituciones académicas o que han demostrado méritos extraordinarios en la vida profesional, artística y científica.
 - ¿Debería haber en este reclutamiento reciprocidad con la institución o las instituciones en las que haya trabajado antes el candidato?

ITES: No es claro a que se refiere la reciprocidad.

- ¿Debería garantizarse exención total o parcial del periodo probatorio?

ITES: El periodo probatorio es un componente vital para mantener la calidad de la investigación y la enseñanza dentro de la facultad. El mismo podría ser eliminado en casos muy específicos donde el candidato a reclutarse represente un caso excepcional. Cada facultad debería definir lo que se entiende por excepcional en su área de trabajo.

- ¿Se deberá recomendar que se le adjudique un rango que sea proporcional a sus haberes?

ITES: Probablemente s, pero estas decisiones se deben dejar a cargo de cada departamento y no incluirse en el reglamento general.

- Por otro lado, ¿cómo atender casos excepcionales en los que fuera evidente que no hay pares provenientes del departamento o unidad responsable del reclutamiento?

ITES: Esta es otra decisión que compete a cada departamento.

- A estos aspirantes se les podría garantizar desde un principio evaluación externa. ¿Sería reglamentaria o se dejaría que cada departamento o facultad decidiera, y fuera asunto entonces de los manuales internos de los recintos?

ITES: Estas decisiones de se deben dejar a cargo de cada departamento.

- El proceso de permanencia
 - La concesión de la permanencia se debe revisar sustancialmente para darle mucha más participación a la facultad permanente de los departamentos en la recomendación de permanencia de una colega.

ITES: Cada departamento tiene su comité de personal y este debe ser el encargado de recoger las inquietudes la facultad que representa.

- Por otro lado, para evitar tensiones y falsas expectativas, los ascensos en la cátedra, ¿deberían darse sólo a partir de la permanencia?

ITES: No, es importante estimular a los profesores con la posibilidad de obtener ascenso temprano. Cada comité de personal debe asegurarse que evaluar conscientemente a cada candidato y evitar dar falsas expectativas.

- Las prerrogativas y obligaciones de la cátedra
 - Las prerrogativas de la cátedra son
 - la libertad académica;
 - el apoyo logístico para descargar las funciones docentes, de investigación y de servicio;
 - la participación efectiva en los asuntos de la Universidad, a través de los foros apropiados;
 - y el disfrute de un espacio para el uso particular como estudio y oficina.
 - Estas prerrogativas deben ser compatibles con los medios y posibilidades de la institución.

ITES: La última oración se debe eliminar. La universidad debe garantizar los medios para que se cumplan dichas prerrogativas.

- Las obligaciones de la cátedra son
 - el ofrecer, a lo largo de la carrera docente, enseñanza, creación o investigación de alta calidad y pertinencia, tanto en su contenido como en su presentación;
 - una producción intelectual de calidad que abone a la ampliación del conocimiento en la disciplina cultivada por el catedrático; y la excelencia en la cantidad y calidad del servicio a la Universidad y al país.
 - El servicio a la Universidad comprende la participación en foros de creación y debate intelectual - presentaciones, intercambios, paneles, seminarios; la disponibilidad para el diálogo con colegas y estudiantes sobre temas propios del quehacer académico; la participación puntual en las reuniones de departamento y facultad; la disponibilidad para el servicio en comités departamentales y de facultad; la disponibilidad para el trabajo en los foros de gobierno institucional (senados académicos, juntas, etc.).
 - En lo que respecta al servicio al país, comprende la participación en tareas de interés público y comunitario que contribuyan al bienestar de la sociedad y que se distinguen por su contenido intelectual de envergadura.

- Las facultades, en atención a las características particulares de las disciplinas que cultivan, podrán fijar criterios suplementarios para describir las obligaciones en la labor docente y de investigación, de creación y de servicio de sus miembros.
- Los rangos de la cátedra
 - Los rangos de la cátedra seguirán siendo los actuales.
 - El rango de entrada será el de Catedrático Auxiliar en aquellos recintos y unidades en los que se entienda que todo candidato deberá tener doctorado o un grado terminal de su disciplina.
 - El rango intermedio al que se adviene automáticamente con la concesión de la permanencia será el de Catedrático Asociado.
 - El rango máximo será el de Catedrático.
 - **Ascenso en rango y aumento salarial:** En más de una ocasión se ha sugerido separar los ascensos en rango de los aumentos salariales. Quizás este sea el momento de hacerlo.

ITES: Esto es importante, se deben incluir aumentos basados en méritos y los que se aplican al sistema completo (aumentos anuales).

- Para el desarrollo de la institución es imprescindible insistir en que obtener la permanencia y el rango de catedrático no significa el final del compromiso con los estándares más exigentes de la enseñanza, la investigación y la creación, y el servicio.
- ¿Por qué no plantear ahora la necesidad de garantizar la excelencia continua de los catedráticos, reconociendo a los que siguen rindiendo tareas de calidad?
- Motivaría esto a los que han dejado de contribuir a la comunidad académica?
- El Comité sugiere que se discutan mecanismos prospectivos de evaluación posteriores a la permanencia que tomen en consideración la excelencia docente, de investigación, creación y servicio y que incluyan incentivos salariales para estimular a los catedráticos.
 - Se pueden diseñar varios modelos de evaluación posteriores a la permanencia, con sus respectivos modelos de compensación.
 - Por ejemplo, cada cierto tiempo -dos o tres años- cada catedrático podría establecer con su director su área de énfasis para el periodo siguiente (enseñanza y el desarrollo de materiales curriculares, investigación y la publicación de un libro, o de artículos en revistas científicas o profesionales, servicio como senador académico, en comités de recinto o sistema o un cargo académico-administrativo). Se estaría hablando de énfasis y no liberaría a la catedrática de la responsabilidad en las otras dos áreas, siempre según los parámetros fijados al momento de su reclutamiento. Este acuerdo se usaría para evaluar a dicho catedrático al final del periodo para que, según su ejecutoria, se le concediera un aumento salarial cuyo monto podría variar.
 - De adoptarse un modelo como éste, ¿se tendría que determinar reglamentariamente la manera en que se establecería la cantidad del incentivo salarial?

ITES: Este último punto es importante y necesario. El mecanismo podría ser un porcentaje definido de los montos disponibles para los aumentos. Deberían existir diferentes grados de catedrático, el acenso de uno a otro conllevaría un aumento salarial.

Otras variantes de la docencia

- Hay variantes de la docencia que hay que tomar en consideración: adjuntos, post-doctorales, asistentes de lenguas, archivistas, curadores, arqueólogos, entre otros, así como nombramientos que se cubren con fondos externos y que no acarrearán permanencia ni derecho al voto en los asuntos institucionales. Algunas variantes son propias de uno o más recintos.

ITES: *La universidad debe reconocer la existencia de los investigadores afiliados como categorías oficiales y nombramientos de facultad que no conllevan permanencia.*

- Los bibliotecarios, consejeros, psicólogos y trabajadores sociales están clasificados como docentes, pero sus tareas claramente no son cónsonas con la cátedra, según ésta se ha descrito aquí.
 - Prospectivamente se podría enumerar sus prerrogativas y obligaciones en la enseñanza, la investigación y creación, y el servicio, haciéndolas comparables a las de la cátedra y estableciéndolas como base para la evaluación y compensación.
 - El Comité solicita a los colegas que ostenten esos nombramientos que aporten su visión y contribuyan con la redacción de esta parte del reglamento.
- ¿Dónde y cómo se hablará de los estudiantes?

ITES: *Sumamente importante que algún reglamento incluya los deberes y derechos de los estudiantes. Sin embargo, no está claro la razón para incluirlos en este si ellos tienen el propio. Ciertamente los estudiantes deben tener claro que ellos no tienen el derecho a destruir investigaciones científicas (algunas a largo plazo) para hacer puntos políticos.*

- No es que se hable reglamentariamente, ya que éstos tienen su reglamento, sino en términos de su rol en los departamentos, las facultades, los recintos y la Oficina del Presidente y su relación con estas instancias.
- El Reglamento General, aunque comience con la cátedra, no debe parecer que se refiere a una institución donde no hay estudiantes.

• DE LOS DEPARTAMENTOS

- Si en un departamento hubiera una mayoría que se muestra reacia a renovarse,
 - ¿no estamos obligados a valernos de un mecanismo alterno que le permita a los docentes que así lo desean lograr las renovaciones que la época exige?
 - ¿Son las Facultades este mecanismo. o los Senados Académicos?

ITES: *No podemos limitar la libertad académica. Cada departamento debe tener la libertad de moverse en una dirección determinada basado en el consenso, no en mandatos superiores.*

• De la Dirección

- Se podría decir que muchas de las dificultades que se enfrentan en los departamentos tienen que ver con su dirección. La dirección de los departamentos ha sufrido una transformación evidente y por lo tanto se debe aclarar cuál ha de ser el rol que debe desempeñar
- ¿Será el director, o directora, un ejecutivo que representa la administración universitaria?

ITES: *No, los directores representan a sus departamentos ante la universidad.*

- ¿Será un "primus inter pares" que representa al departamento ante la administración universitaria?

ITES: *Sí, siempre.*

- Por ejemplo, se tiene que aclarar si el director, o la directora, de departamento es tan sólo un miembro más del Comité de Personal (25.3.3), o si es él, o ella, quien recomienda (25.9). Si es el llamado a recomendar, ¿por qué entonces es un miembro más de este comité? ¿Podrá ejercer el liderazgo que una recomendación de esta naturaleza exige siendo tan sólo un miembro más del Comité de Personal? ¿No sería más conveniente depender del pleno de los docentes con permanencia en el departamento para hacerle una recomendación a la autoridad nominadora sobre asuntos como los del reclutamiento, la evaluación, la permanencia y los ascensos en rango?

ITES: *El director debe obtener opiniones y evaluaciones de la facultad en su departamento y entonces comunicarlas a los niveles superiores.*

- ¿Qué se espera de una directora, o director, de departamento?
 - Que sea una líder académica y que sepa entusiasmar e inspirar; que colabore de modo especial con claustrales más jóvenes; que proceda con las evaluaciones de la forma más justa posible; que administre los recursos adecuadamente; y que pueda adelantar los intereses de los colegas de su departamento, no sólo administrando, sino buscando fondos externos.

ITES: *Sí.*

- ¿qué le corresponde llevar a cabo al departamento en lo que respecta a los planes de desarrollo estratégicos institucionales, sobre todo si se reconoce que en la mayoría de las unidades ya no se contempla mayor crecimiento y más bien se hace imperativo fortalecer lo que hay?

ITES: *Reconocer, o no, los planes estratégicos, dependiendo de los planes de cada departamento. No todos los departamentos deben simplemente dejar de crecer, cada uno debe hacer sus planes estratégicos y buscar formas de ejecutarlos.*

- Será imprescindible tomar conciencia de la necesidad de evaluar programas que tienen su base en los departamentos, que es donde se encuentran las concentraciones y los programas graduados. ¿Se podrá reglamentar esta necesaria evaluación o se dejará al azar, que es como está en la actualidad?

ITES: *Actualmente existen entidades encargadas de esta evaluación, no son al azar. Por ejemplo, el decanato de estudios graduados e investigación (DEGI). Los programas graduados se deben evaluar cada 5 años. Cada departamento debe evaluar internamente sus programas graduados. Programas con fondos externos son evaluados por las entidades financieras e internamente dentro de cada programa.*

- ¿Acaso son equivalentes los departamentos del área de artes y los departamentos de ciencias naturales y áreas tecnológicas afines, en los que hay un fuerte componente de investigación, predomina el trabajo en laboratorios y se procesan múltiples propuestas dirigidas a conseguir fondos externos?

ITES: *Se podría decir que son equivalentes. Sin embargo, no es claro en que consiste esta equivalencia. Sabemos que no todos los departamentos contribuyen igualmente al funcionamiento de la universidad (p.ej. Participando de comités) y que no todos los catedráticos reciben salarios equivalentes.*

Se debe pedir a todos los miembros del claustro una participación equitativa en comités cada semestre. Algunos comités cuentan con espacio para ciertos departamentos, pero los mismos no envían a sus representantes.

- ¿Se pueden subordinar a los departamentos académicos actuales, tan burocratizados, empresas de investigación que necesitan agilidad? La autonomía fiscal que éstas requieren es desconocida en los departamentos y éstos acaban convirtiéndose en obstáculos para las primeras.

ITES: *Simplemente hay que mejorar los departamentos y reducirles su carga burocrática. También, hay que mejorar el funcionamiento de otras unidades como finanzas, contabilidad, y compras. No se trata de crear nuevas entidades para subordinar empresas nuevas, se trata de actualizar y mejorar las entidades que existen actualmente.*

- Es imprescindible también contar con representantes estudiantiles en las deliberaciones departamentales. Los estudiantes tienen el pulso de la dinámica institucional y deben participar con franqueza y activamente en todo lo que a ellos le afecte
 - ¿Deben ser electos por sus pares y participar en los trabajos que les competen directamente, tales como los de planificación, currículo y personal?

ITES: *Los estudiantes deben participar de la planificación y el currículo. No deben entrar en las discusiones que por su naturaleza son entre pares (p.ej. Permanencia), pero se les debe pedir su aporte y opinión.*

- Esta participación podría incluir la preparación de documentos de evaluación, la evaluación en el salón de clase, sala de biblioteca, seminario o laboratorio, entre otros, pero ¿podría incluir participación en las deliberaciones departamentales que se llevarían a cabo para conceder o denegar permanencias y ascensos?

ITES: *No, esas decisiones por naturaleza son entre pares. Los estudiantes deben evaluar los cursos y proveer opiniones.*

- No se puede negar que el personal administrativo de los departamentos ha llegado a ser clave en el funcionamiento de éstos. Llegan a correr procesos como el de matrícula, altas y bajas y frecuentemente llevan a cabo algún tipo de consejería estudiantil. ¿Pero participan de la afinidad temática que es la signatura de un departamento? Quizás, sobre todo en departamentos en los que hay un fuerte componente de laboratorios. Si es así, ¿qué tendríamos que reglamentarles?
- ¿Cómo debe participar el departamento en el ciclo presupuestario?
 - ¿Acaso se tienen desde el departamento los elementos de juicio para tomar decisiones presupuestarias que podrían afectar al resto de la institución?

ITES: *Probablemente no los tengan. Sin embargo, desde el punto de vista del ofrecimiento académico, son los departamentos los que deben determinar el número de cursos y sesiones a ofrecerse y con ellos pueden participar de decisiones presupuestarias.*

- Todo lo que tiene que ver con las reuniones departamentales y con comités de personal, ¿acaso no debiera ser parte de los manuales internos que se crearían?

ITES: *Ciertamente, de esa forma se formalizarían.*

• DE LAS FACULTADES

- ¿Debe aparecer en el Reglamento General cuántas reuniones se celebrarán semestralmente, o cuántos miembros de la facultad constituyen quórum? Contrario a los recintos de Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas, las otras ocho Unidades tienen la ventaja de que su facultad, su única facultad, es equivalente al claustro. De modo que cuando se reúnen como facultad están reuniendo a todo el sector docente, y con la ventaja de que pueden tomar decisiones y no

solamente escuchar al Rector ofrecer un mensaje. ¿Quieren estas tres unidades “más poderes” para cuando se reúnan como claustro? ¿Las otras ocho no los necesitan?

ITES: *Las reuniones claustrales deben ser reevaluadas. El tamaño de la UPR Río Piedras hace que pierdan su funcionalidad. Quizás existen otros mecanismos más eficientes para recintos grandes.*

- La atención que entonces le presta el Artículo 24 a los procesos de personal evidencia cómo es que el Reglamento General se ha convertido sobre todo en un instrumento de litigio. ¿Deben estar en el reglamento estas secciones? Desde luego, ellas “regulan” la convivencia de los facultativos, pero ¿deben incluirse asuntos tan específicos como el que se trae a colación en la Sección 24.4.1.1 sobre la elegibilidad de los docentes que sean candidatos a ascensos o permanencias?
- ¿Se están discutiendo en las facultades los programas académicos y los proyectos de extensión y educación continuada, según se señala en la Sección 24.5?
- ¿Se están recomendando, “con anticipación a la fecha a la colación de grados, los nombres de los candidatos a grados universitarios”, como se lee en la Sección 24.5.5 (28.5.5)?
- ¿Cómo se sabrá que una facultad cumple adecuadamente con lo que está llamada a hacer?
 - ¿Cuándo se reúne mucho, cuando genera muchas renovaciones curriculares, cuando sus facultativos publican copiosamente, cuando traen abundantes recursos externos?

ITES: *Esos puntos son clarificados al hacer evaluaciones externas, por DEGI o bien por comités externos.*

- **Del Decano o Decana**
 - ¿Qué se espera de un decano de facultad?
 - ¿Que sea un líder académico y que sepa entusiasmar e inspirar; que administre los recursos adecuadamente; y que reconcilie la diversidad de intereses de los distintos departamentos que componen la facultad a través de una política?

ITES: *Sí.*

- ¿Deben tener las facultades participación en los procesos presupuestarios?

ITES: *Sí.*

- ¿Qué significaría esta participación en el contexto de instituciones en la que la mayor parte del presupuesto es consumido por compromisos en el área de los recursos humanos?

ITES: *Significa que es tiempo de cambiar esta situación.*

- Los estudiantes pueden desempeñar un rol clave a este nivel. ¿Cómo es que deben participar aquí? ¿En los comités de facultad? ¿En qué comités?

DE LOS RECINTOS Y LOS COLEGIOS

- ¿Qué se supone que sea un recinto universitario?
 - ¿Un espacio en el que un claustro conduce sus labores de forma articulada?

ITES: *Sí.*

- ¿Un espacio en el que se le permite a unas facultades desempeñarse con agilidad?

ITES: *Sí.*

- ¿Un espacio en el que se canaliza la participación a través de la representatividad que tienen todos sus sectores en el Senado Académico?

ITES: *????*

- En tales escenarios, ¿deben las juntas administrativas, con tan escasa representación, tener tanto poder?

ITES: No

- **Del Claustro**

- El claustro es la instancia que incluye a todo el personal docente de “cada unidad institucional”, si bien no tiene por qué ser convocado jamás. Depende de la discreción de los rectores, “cuando, a su juicio, tal acción propenda a la buena marcha institucional” (23.5 del Reglamento General).
- ¿Debería tener el claustro otras funciones, sobre todo en aquellas tres unidades en las que hay más de una facultad?

ITES: Sí

- ¿Han logrado los departamentos y las facultades en la estructura actual de los recintos la agilidad y la autonomía que necesitan para renovarse constantemente?

ITES: Por supuesto que no

- ¿Están bien representadas en el Senado Académico?

ITES: No parece que lo estén

- ¿Deberían desempeñar alguna función especial en la instancia claustral?

- **Del Senado**

ITES: Como no sabemos bien que es lo que hace el senado, no vamos a hacer comentarios.

- ¿Qué debe ser el senado académico de cada recinto?
 - ¿El “foro oficial de la comunidad académica”, según dicen ahora la Ley y el Reglamento General, si bien la primera se contenta con señalar que es “para la discusión de los problemas generales que interesen a la marcha de la Universidad y para los asuntos en que tiene jurisdicción”, mientras que en el segundo se lee que es allí donde “el claustro participa en los procesos institucionales cooperando y colaborando estrechamente en el establecimiento de normas académicas..” (21.1 del Reglamento General)?
- ¿Habrán tareas que los senados académicos se han atribuido y que le pertenecen a las facultades, donde la participación se da directa?
- ¿Se le habrán consignado a las facultades asuntos que le corresponden propiamente a un cuerpo representativo como el del senado académico?
- ¿Qué es el recinto de cara a los estudiantes?
 - ¿Meramente un lugar particular en el que un grupo de éstos comparte durante algunos años?
 - ¿Cómo se insertan ellos en la dinámica del recinto?
 - ¿A través del Consejo General de Estudiantes?
 - ¿A través de las organizaciones estudiantiles?
- ¿Cómo habrá de definirse el ideal de excelencia de un recinto? La insistencia en las funciones del rector sugiere que hasta ahora sólo el desempeño de éste, o de ésta, proveía elementos para evaluar la marcha de un recinto. ¿Pero no convendría replantear el asunto, haciendo mayor hincapié en la dinámica académica de la unidad?

De la Oficina del Presidente

¿se podrá hablar de la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico sin recaer inmediatamente en las funciones del presidente?

ITES: *El presidente representa a la Universidad de Puerto Rico, de esta forma al hablar de el/ella o de su oficina, es necesario incluir sus funciones.*

¿podría la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico definirse como algo distinto a la Administración Central, que es como la mayoría de las veces traemos a colación al colectivo responsable de determinaciones sistémicas?

ITES: *Ambas deben mantenerse unidas. La oficina del presidente trabaja en proyectos que involucran a todos los recintos, como tal es la cabeza de la administración central. No sería saludable que se separasen.*

¿Pero es desde la Oficina de Presidente que se tiene que garantizar el funcionamiento de la universidad del estado como un sistema?

ITES: *Sí*

¿No cumple con ello la Junta Universitaria, la cual se caracteriza por una representatividad que no conoce par en el resto de la UPR?

ITES: *No necesariamente. La junta necesita mas autonomía, por ejemplo, el presidente (a) de la universidad no debe ser miembro(a) de la misma, si no que debe trabajar con la junta en los proyectos que competan al sistema en su totalidad. Ambas entidades tienen funciones similar y complementarias.*

¿Cómo se debe construir este vínculo sin sacrificar los elementos críticos que no debemos estar dispuestos a excluir?

ITES: *Al representar todas las unidades dentro del sistema de la Universidad de Puerto Rico, la oficina del presidente(a) debe servir de vinculo entre los recintos y entre la universidad como unidad y el gobierno o la sociedad. Otra vez, no deben desligarse la función de la administración central y el presidente.*

De las consultas

¿Qué más tenemos que considerar en relación con el tema de las consultas y cómo debe aparecer en el Reglamento General?

ITES: *Debería aparecer un proceso democrático de elección de representantes y de personal. Cada facultad nombra a su director, a su decano y a su rector. En conjunto, el claustro debería ser quien escoja y nombre a su presidente (a).*

Reacción de Orientadores y Consejeros



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Facultad de Ciencias Naturales

P0 Box 23341

San Juan PR 0093 1-3341

Programa de Orientación
y Consejería

Recinto de Río Piedras
 CNL-C-134 #166
 Tel. 764-0000 Ext. 3419

REACCION AL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

| | |
|-----------------------|---|
| Procedimiento | No tenemos claro lo que se pretende con esta nueva revisión del reglamento; hacia dónde va dirigida, ¿qué lo motiva? Demandará gran tiempo de parte de los comités de diferentes sectores, sin que a la larga haya garantía de que ese esfuerzo sea productivo. |
| Enfoque | No compartimos el enfoque de este cambio, está dirigido a la cátedra. En todo momento el enfoque de la institución fue en el estudiante como razón de ser de la misma. |
| Manual Interno | Al igual que otros colegas del sistema, estamos de acuerdo en que cada recinto y Colegio tenga además, su propio manual interno, de manera que se logre la agilidad de procesos en cada Recinto a la vez que se salvaguarda la equidad fundamental entre miembros del Sistema. |
| De la Cátedra | <p>Urge actualizar el lenguaje excluyente expresado en el documento de trabajo. No somos una variante de la Docencia, somos parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje, Ley # 128, año 1996. En la exposición de motivos de la ley se expresa de la siguiente manera: “Los profesionales en trabajo social, psicología y consejería y orientación prestan sus servicios mediante un proceso de ayuda al individuo para que utilice al máximo sus potencialidades por el bien suyo y el de la sociedad en que vive. De manera que estos servicios constituyen un <u>proceso de aprendizaje</u> que ayuda a la persona a identificar, entender y en lo posible resolver sus dificultades para lograr su adaptación adecuada en términos de la etapa de la vida en que se encuentre”.</p> <p>De esta manera se expone claramente en la Certificación # 153, Informe Comité Asuntos Clausúrales, pág. 6, Año 2000-2001, sobre la tarea académica de los docentes de la UPR. “Los consejeros profesionales velan por el bienestar del estudiante con miras a ayudar en la formación integral del estudiante, tarea que comparten con los profesores que los asesoran en materia académica”.</p> |
| Reclutamiento | Recomendamos el establecimiento de unos criterios específicos para el reclutamiento del personal docentes. Es preocupante la contratación de políticos disfrazados de académicos. Además, el |

| | |
|--|---|
| | reclutamiento lateral, el cual puede implicar un reclutamiento que no responda a los mejores intereses académicos. |
| El Proceso de Permanencia Artículo 46 | <p>Establecer que cada aspirante a la permanencia, pueda sustentar la evidencia que apoye su labor académica y su recomendación para el ascenso. Los años para conceder la permanencia se deben limitar a tres años.</p> <p>Los procedimientos de evaluación se deben establecer en el manual interno de cada unidad. Indicar si los criterios serán diferentes para cada rango.</p> <p>Sec. 46.4.3-<i>Periodos que no se contarán</i>: no esta clara la información.</p> |
| Los Rangos de la Cátedra Artículo 47 | <p>Utilizar mecanismos de evaluación diferentes a los utilizados para renovación de nombramientos en contratos o servicios profesionales en la Institución.</p> <p>Sec. 47.2 Incluir a los programas Sec. 47.4 ... manifiesta labor... añadir en el terreno de servicio Sec.47.5.1.1 Incluir todos los rangos en esta disposición Sec. 47.5.1.2 Incluir todos los rangos en esta disposición</p> |

Preparado por: Prof. Migdalia Rodríguez Vélez, Consejera Profesional
 Comité de Revisión de Reglamento

Planteamiento de Consejeros Profesionales

15 de septiembre de 2005



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
 Facultad de Ciencias Naturales
 PO Box 23341
 San Juan PR 0093 1-3341

Programa de Orientación
 y Consejería
 Recinto de Río Piedras
 CNL-C-134 #166

PLANTEAMIENTO DE LOS CONSEJEROS PROFESIONALES DE CIENCIAS NATURALES EN TORNO AL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA:

Introducción:

Las Consejeras Profesionales de la Facultad de Ciencias Naturales presentamos nuestra reacción al "Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria". Consideramos pertinente y necesario reaccionar a dos aspectos medulares a saber:

1. "Otras variantes de la Docencia", pág. 8

Sin lugar a dudas, en lo expuesto en esta Sección del documento, la concepción de "docencia" se centra en la cátedra. Urge pues atemperar este concepto a los nuevos paradigmas de la educación. Delimitar la docencia al salón de clases, en sí misma, es un retroceso al proceso de crecimiento del ser humano. Insistimos, al igual que otros compañeros consejeros, psicólogos, trabajadores sociales y bibliotecarios han planteado en este y otros recintos, que se adopte una definición más amplia, abarcadora y moderna de lo que debe ser la "docencia."

Miller & Winston (1991), proponen que la experiencia universitaria debe fomentar y resaltar la colaboración entre educadores, ya que el desarrollo integral del estudiante es un trabajo multidisciplinario, que no puede recaer en una sola persona, programa o sub-unidad institucional. La Universidad de Puerto Rico, como institución, propicia la formación integral de los estudiantes, así contemplado en su misión. La Facultad de Ciencias Naturales, también, contempla en su misión: "la formación intelectual y humanista de profesionales del quehacer científico". De igual manera, los departamentos o programas de consejería y orientación del Recinto, cónsonos con la misión Institucional, contemplan la formación integral del estudiante.

En el Informe de Asuntos Clausurales, sometido al Senado Académico y presentado en las Certificaciones Núm. 153 y 112 del Senado Académico (2000-2001), recoge el planteamiento de que los consejeros profesionales velan por el bienestar del estudiante con miras a ayudar en la formación integral del mismo, tarea que comparten con los profesores que los asesoran en materia académica. Dentro de la educación superior y de los estudios de post-grado la consejería se define como una modalidad de la docencia. En el documento *Characteristics of Excellence in Higher Education: Standards for Accreditation de la Middle State Association (2002)*, se indica que los estudiantes son los beneficiarios principales de la misión educativa de una Institución. Las universidades tienen que conocer y entender la población estudiantil a la cual sirven. Los servicios de ayuda como la consejería promueven el desarrollo integral del estudiante y resultan una parte fundamental del proceso educativo y formativo del estudiante.

Los servicios de consejería son parte integral de la misión educativa de la institución y apoyan la misión en formas variadas, mediante la consultoría, enseñanza, las intervenciones preventivas y de desarrollo. Se proveen los servicios de consejería para los clientes que experimentan

dificultades debido a los problemas académicos, ocupacionales y personales, que puedan interferir con su habilidad para obtener una amplia ventaja de las oportunidades educativas que se les presentan. Además, los consejeros se involucran en la consultoría con la facultad y el equipo de trabajo, en la defensa (advocacy) de los estudiantes, desarrollo de programas, enseñanza, investigación y evaluación que apoyen los esfuerzos de la facultad y el equipo en realzar el ambiente universitario.

El servicio de consejería a nivel universitario se enmarca en tres roles fundamentales: el más importante, es proveer servicios de consejería a los estudiantes que lo soliciten experimenten problemas de ajuste personal, ocupacional, en su desarrollo, y/o psicológico. En segundo lugar, el rol preventivo en ayudar a los estudiantes a identificar y aprender destrezas que le permitan manejar efectivamente sus metas educativas y personales. El tercer rol, involucra el apoyo en su crecimiento y desarrollo mediante la consultoría y el desenvolvimiento en la comunidad universitaria (Boyd, Hattauer, Brandel, Buckles, Davidshofer, Deakin, Erskine, Hurley, Locher, Piorkowski, Simono, Spivack y Steel, 2003).

La consejería es un proceso de ayuda que se origina mediante la aplicación del conocimiento científico sobre el desarrollo humano y principios teóricos sobre cómo se organiza la personalidad (Alvarado y Acevedo, 1999). Cabe señalar que el proceso de consejería ocurre dentro de una relación de enseñanza-aprendizaje, en el cual se atienden las diferentes dimensiones del ser humano, impactando el componente emocional, social, psicológico y cognitivo del ser estudiante. El profesional de consejería, a través del proceso de ayuda, es un agente de cambio. Es un ente facilitador y motiva al estudiante a desarrollar destrezas que impactan su vida misma y por ende su entorno social, a través del proceso interactivo de enseñanza-aprendizaje individual o grupal.

En la interacción con los estudiantes se trabajan aspectos tales como: autoestima, manejo de emociones, desarrollo de relaciones interpersonales saludables, sentido de integridad, exploración de intereses y auto-conocimiento para un desarrollo ocupacional acorde a su personalidad, identificación de habilidades y valores ocupacionales, sentido de propósito en la vida, toma de decisiones y otras.

El Programa de Orientación y Consejería de la Facultad de Ciencias Naturales se inició en agosto de 1979 con el propósito de ofrecer los servicios de orientación y consejería profesional, encaminados a satisfacer las necesidades del estudiante. La misión del Programa de Orientación y Consejería es facilitar un proceso mediante el cual el estudiante utilice al máximo sus capacidades para que pueda alcanzar un desarrollo integral. Con el propósito de cumplir con la misma, se enfatiza en la prevención y la exploración de alternativas que aumenten las probabilidades de retención (Programa de orientación y Consejería, 2004). La matrícula total de estudiantes en el Recinto de Río Piedras para el Año Académico 2003-2004 consistió de 21, 909 estudiantes, donde 17,850 corresponden al Grado de Bachillerato. En la Facultad de Ciencias Naturales, la matrícula sub-graduada consistió de 2,985 estudiantes para ese mismo año (Oficina de Planificación Académica, 2004). El total de estudiantes atendidos en el Programa de Orientación y Consejería en el Año Académico 2003-2004 fue de 1,753 estudiantes (Programa de Orientación y Consejería, 2004).

El personal del Programa de Orientación y Consejería cuenta con una preparación mínima de estudios graduados, tres profesionales con una Maestría en Educación, en la concentración en Orientación y Consejería, y una con Maestría en Artes, en la concentración en Rehabilitación Vocacional. Además, una de ellas se encuentra estudiando un Doctorado en Educación, en la

concentración en Orientación y Consejería y otra la Certificación en Sexualidad Humana, de la División de Educación Continua. Es importante señalar que el profesional de consejería en Puerto Rico rige su práctica profesional por medio del Código de Ética establecido por la Asociación Puertorriqueña de Profesionales de la Consejería (Asociación Puertorriqueña de Consejería Profesional, 2000).

El rol del profesional de consejería comprende una serie de actividades educativas: a) consejería individual y grupal, las cuales constituyen procesos de aprendizaje; b) coordinación de programas en la exploración de carreras, ayuda entre pares y desarrollo de destrezas en la comunicación, manejo de conflictos, solución de problemas, toma de decisiones, administración del tiempo y hábitos de estudio; y c) consultoría con docentes del salón de clases para propiciar ambientes educativos seguros y flexibles que promuevan una amplia preferencias de estilos de aprendizaje (Griggs, 1991).

La función del consejero no se da en forma aislada sino integrada en un equipo de docentes, los cuales comparten proyectos, plan de acción de consejería, metodologías y otros. En diferentes documentos y foros universitarios se ha planteado y discutido el concepto de "comunidad de aprendizaje". En este contexto, se discutió por largo tiempo, la posibilidad de la Conceptualización de un Nuevo Bachillerato basado en una experiencia educativa amplia e interdisciplinaria (Senado Académico, 1999). Luego, se procedió a la aprobación de una revisión curricular que actualmente se encuentra en un proceso de discusión.

Hodges (2001), menciona que la ideología subyacente a la profesión de consejería se remonta a los comienzos de la especialidad, enfatizando el desarrollo que transcurre a través de las múltiples dimensiones del individuo durante los años de estudio: interpersonal, emocional, física y espiritual. El otro principio ideológico es el que atiende las demandas inherentes en la transición de los últimos años de la adolescencia hacia la adultez. Es un acercamiento a las teorías del desarrollo que argumentan hacia las necesidades emocionales del estudiante, las cuales enfatizan el éxito académico y la satisfacción con la institución. El énfasis en el estudiante como un individuo subraya el respeto a la gran diversidad que existe entre los estudiantes y abraza una afirmación del desarrollo individual saludable.

Las corrientes filosóficas y teóricas que influyeron en la profesión de consejería incluyen: la Teoría de Rasgos y Factores de E. G. Williamson; el Psicoanálisis de Sigmund Freud; el desarrollo psicológico en la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow; la Teoría Centrada en el Cliente de Carl Rogers; la Teoría de Desarrollo Ocupacional de Donald Super; la Teoría de los Tipos de Personalidad de John Holland; y el Aprendizaje Social de Albert Bandura.

a) Base Legal: Docencia de los Consejeros Profesionales, Trabajadores Sociales y Psicólogos en la Universidad de Puerto Rico.

La Ley 128 del 12 de agosto de 1996, enmienda el apartado (4) del inciso (a) del artículo 15 de la Ley Num. 1 del 20 de enero de 1966 (véase Certificación Núm. 75, 1997-1998, Junta de Síndicos), a los fines de incorporar a los Consejeros Profesionales, Trabajadores Sociales y Psicólogos dentro de la definición de personal docente y autorizar la aprobación de la reglamentación necesaria en la implantación de esta Ley, así como la asignación de los fondos correspondientes.

Definiciones:

- ◆ Personal Docente: Significará el dedicado a la enseñanza, a la investigación científica y a la divulgación técnica o a las tres cosas y a los bibliotecarios profesionales. Disponiéndose que los Consejeros Profesionales, Trabajadores Sociales y Psicólogos serán considerados personal Docente. La Docencia otorgada a los consejeros profesionales es un derecho adquirido y un reconocimiento a la labor magisterial de estos, contenida y definida en la ley universitaria actual.
- **Consejería Profesional:** La Ley Núm. 147 del 9 de agosto de 2002, que reglamenta la práctica de la consejería profesional en Puerto Rico, define la consejería como el proceso de ayuda que tiene lugar a través de una relación personal y directa en el cual se utilizan teorías, principios, métodos y estrategias basados en el conocimiento científico, para promover el desarrollo y el bienestar integral de las personas (Ley # 147, 2002).
- **Consejería en Rehabilitación:** La Ley Núm. 58 del 27 de mayo de 1976, que reglamenta la Profesión de Consejería en Rehabilitación en Puerto Rico, expresa que es una actividad profesional que establece una relación entre el consejero en rehabilitación y la persona incapacitada, en la cual, el primero a través de sus capacidades y destrezas profesionales, provee una experiencia de aprendizaje al segundo, ayudándole a colocarse en su propia perspectiva y capacitándolo para desarrollar una vida útil para sí mismo y para la sociedad. El consejero en rehabilitación posee conocimientos adecuados de la conducta, el desarrollo humano y las instituciones sociales.

Atentamente,
Consejeras Profesionales
Facultad de Ciencias Naturales
Irma Barreto
Agnes Vázquez
1 de marzo de 2005

Blanca Colón
Migdalia Rodríguez

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Cartagena, I. y Acevedo Marquez, H. (1999). *Desarrollo y Consejería Ocupacional*. San Juan, PR: Prime Printing.
- American Counseling Association. (1995). *Codes of ethics and standards of Practice*. Alexandria VA: American Counseling Association.
- Asociación Puertorriqueña de Consejería Profesional (2000). *Código de Ética de la Asociación Puertorriqueña de Consejería Profesional*. San Juan, PR: Asociación Puertorriqueña de Consejería Profesional.
- Boyd, V., Hattauer, E., Brandel, I. W., Buckles, N., Davidshofer, C., Deakin, S., Erskine, C., Hurley, G., Locher, L., Piorkowski, G., Simono, R. B., Spivack, J. y Steel, C. M. (2003). Accreditation Standards for University and College Counseling Centers. *Journal of Counseling & Development*, 81, 168-177.
- Hodges, S. (2001). University Counseling centers at the Twenty-First Century: Looking Forward, Looking Back. *Journal of College Counseling*, 4, 161-171.
- Griggs, S. A. (1991). *Learning Styles Counseling*. ERIC Digest. ED341890.
- Junta de Síndicos. (1998). Certificación Núm. 75, 1997-1998. Río Piedras, PR: Universidad de Puerto Rico.

Ley para Reglamentar la práctica de la Consejería Profesional en Puerto Rico, Ley Núm. 147 del 9 de agosto de 2002, (P. de la C. 1136). Retrieved on February 18, 2005 from:
<http://www.lexjuris.com/>

Middle States Commission on Higher Education (2002). *Characteristics of Excellence in Higher Education: Standards for Accreditation. (11Ed.)*. Philadelphia, PA: Middle States Commission on Higher Education.

Miller, T. K. & Winston, R. B. (1991). *Administration and Leadership in Student Affairs: Actualizing Student Development in Higher Education*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Nunes Noronha, E. R. y González Mera, G. E. (2003). *Evaluación de la calidad de consejería en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazona Peruana*. Retrieved on February 16, 2004 from:

<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpyFIEFZFAQvKVgOLA.php#RECOM>

Oficina de Planificación Académica (2004). *Libro De Datos Estadísticos 2004-2005: Matrícula Total por Facultad o Escuela y Nivel de Estudios*. Río Piedras: Universidad de Puerto Rico, Decanato de Asuntos Académicos.

Programa de Orientación y Consejería. (2004) *Informe Anual 2003-2004*. Río Piedras, PR: Universidad de Puerto Rico.

Senado Académico (2001). *Certificación Núm. 153 y 112*. Informe sobre la tarea académica de los Docentes de la Universidad de Puerto Rico al Comité de Asuntos Claustrales. Río Piedras, PR: Universidad de Puerto Rico.

Senado Académico (1999). *Un Nuevo Bachillerato para el 2000*. Comité especial para la Reconceptualización del Bachillerato. Río Piedras, PR: Universidad de Puerto Rico.

Recomendaciones de cambios al Reglamento PJRE

Pedro J. Rodríguez Esquerdo, Departamento de Matemáticas

Esta sección toma la forma de edición a artículos existentes en el actual Reglamento. No por eso deben tomarse los aquí presentados como los únicos que a juicio del autor merecen ser atendidos.

Sección 8.4 - Situaciones especiales

La Junta de Síndicos se reserva la autoridad para, en casos especiales que así lo justifiquen por su urgencia, considerar y aprobar enmiendas a este Reglamento sin utilizar el procedimiento de consulta establecido en las secciones precedentes. En tales casos, las enmiendas que se aprueben serán objeto de nueva y oportuna consideración bajo la Sección precedente.

Deleted: podrían ser

Artículo 9 - Cumplimiento de Objetivos y Deberes Fundamentales de la Universidad

Cada miembro de la comunidad académica universitaria, desde la perspectiva de sus particulares funciones y responsabilidades, deberá velar por el fiel cumplimiento de la misión, objetivos y deberes fundamentales de la Universidad, según aparecen expresados en el Artículo 2 de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, citados a continuación:

“A-La Universidad, como órgano de la educación superior, por su obligación de servicio al Pueblo de Puerto Rico, y por su debida fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, tiene como misión esencial alcanzar los siguientes objetivos, con los cuales es consustancial la más amplia libertad de cátedra, de creación y de investigación;

Deleted: científica

(1) Transmitir e incrementar el saber por medio de las ciencias y artes, poniéndolo al servicio de la

comunidad a través de la acción de sus profesores, investigadores, estudiantes y egresados.

(2) Contribuir al cultivo y disfrute de los valores éticos de la cultura.

“B – En el cumplimiento leal de su misión, la Universidad deberá:

- (1) Cultivar el amor al conocimiento como vía de libertad, a través de la búsqueda y discusión ~~del conocimiento~~, en actitud de respeto al diálogo creador;
- (2) Conservar, enriquecer y difundir los valores culturales del pueblo puertorriqueño y fortalecer la conciencia de su unidad en la común empresa de resolver democráticamente sus problemas;
- (3) Procurar la formación del estudiante, en vista a su responsabilidad como servidor de la comunidad;
- (4) Desarrollar, a plenitud, la riqueza intelectual y espiritual latente en nuestro pueblo, a fin de que los valores de la inteligencia y del espíritu de las personalidades excepcionales que surgen de todos los sectores sociales, especialmente los menos favorecidos en recursos económicos, puedan ponerse al servicio de la sociedad puertorriqueña;
- (5) ~~Tomar la iniciativa o colaborar con otros organismos, dentro de las esferas de acción que le son propias, en el estudio de problemas de Puerto Rico;~~
- (6) Tener presente que, por su carácter de Universidad y por su identificación con los ideales de vida de Puerto Rico, ella está esencialmente vinculada a los valores e intereses de toda comunidad democrática.”

Deleted: de la verdad

Deleted: Colaborar

Deleted: los

Deleted:

Artículo 11 - Libertad de Cátedra y de Investigación

Sección 11.1 - Libertad de cátedra

La libertad de cátedra consiste en el derecho de todo miembro del personal docente a enseñar con objetividad y honradez la materia que profesa, sin otras restricciones que las que imponen la responsabilidad intelectual y moral de cubrir todos los elementos esenciales del curso, según aprobados por la autoridad correspondiente, el respeto al criterio discrepante y el deber de impartir sus conocimientos mediante procedimientos pedagógicos identificados con la ética de la enseñanza y la ~~búsqueda del conocimiento~~.

Deleted: de la verdad

Deleted:

Sección 11.2 - Libertad de investigación

La libertad de investigación consiste en el derecho de todo miembro del personal docente ~~a realizar su labor de investigación~~ libre de restricciones que limiten la objetividad, la honradez intelectual o la dedicación a la búsqueda ~~del conocimiento~~.

Deleted: dedicado a trabajo de investigación

Deleted: de la verdad

Deleted: en su trabajo

NOTA: La sección 11.3 obliga a la UPR a proteger las libertades de investigación y de cátedra del personal docente sin distinción.

Sección 12.2 - Unidades institucionales autónomas

Serán unidades institucionales autónomas: el Recinto Universitario de Río Piedras; el Recinto Universitario de Mayagüez, el Recinto Universitario de Ciencias Médicas, las unidades institucionales de Cayey, Humacao, Arecibo, Bayamón, Ponce, Aguadilla, Carolina y Utuado y las que en el futuro se crearen por ley o por determinación de la Junta de Síndicos. ~~Dejarán de ser unidades institucionales aquellas de las existentes que por ley o determinación de la Junta de Síndicos se eliminen~~

NOTA: Page: 21

Ninguna entidad pública o privada, sana y honesta puede sólo pensar en mantenerse estática o en crecimiento sin ponderar la necesidad o deseabilidad de una reestructuración profunda que incluya la posibilidad de la reducción o incluso eliminación de alguna de sus unidades, facultades, departamentos o institutos.

Sección 12.4 – Eliminación unidades institucionales existentes

Al considerar la posible eliminación de unidades institucionales existentes, la Junta de Síndicos establecerá los criterios y procedimientos a seguir, en consulta con todas las unidades existentes, muy especialmente con la que sea posiblemente afectada. La Junta de Síndicos velará porque el personal allí empleado y los estudiantes que allí asisten sean trasladados a otras unidades del Sistema y no pierdan su empleo o posibilidades de estudio.

Sección 14.3.1 – Representación del Sistema y búsqueda de recursos externos

El Presidente, como principal autoridad ejecutiva del Sistema Universitario, tendrá como responsabilidad principalísima la representación de los intereses del Sistema Universitario ante los distintos foros, y establecer y mantener un vigoroso programa de identificación y búsqueda de recursos externos.

Sección 14.9 - Estructuras administrativas en la Oficina del Presidente

El Presidente organizará en su oficina las estructuras administrativas necesarias para que queden atendidas las fases de asuntos académicos, investigación, tecnologías, asuntos estudiantiles, finanzas, planificación y desarrollo, presupuesto, personal y relaciones universitarias.

Sección 18.1 – Misión de cada unidad institucional

Cada Recinto o unidad institucional establecerá una misión institucional única cónsona con los propósitos para los que fue creado. La misión de cada Recinto o unidad institucional no podrá ser similar a la de otro recinto o unidad institucional y evitará la duplicidad o la similitud entre programas ya establecidos en otros recintos o unidades. La misión de cada Recinto o unidad establecerá el nivel académico máximo (grado asociado, bachillerato, maestría, doctorado) que se podrá otorgar en dicho recinto o unidad. El presupuesto asignado a cada Recinto o unidad tomará como consideración primaria la misión de ese Recinto o unidad. Cada misión institucional y cualquier cambio a ésta deberá ser aprobada por la Junta de Síndicos.

Sección 19.3.2 - Presupuesto

Formular el proyecto de presupuesto a base de las recomendaciones de los departamentos, facultades y otras dependencias, de acuerdo con su misión institucional y su plan de desarrollo. El Presupuesto, luego de ser aprobado por la Junta Administrativa, será sometido para los fines correspondientes al Presidente y a la Junta Universitaria. Luego de aprobado el presupuesto del Recinto o unidad, copia del mismo permanecerá disponible en la Red Electrónica Interna de cada Recinto o unidad y en las Oficinas del Rector y Decanos para su libre examen por la comunidad universitaria.

Deleted: c

Deleted: cual

Deleted: junta

Deleted: administrativa

Sección 19.3.7 - Informes anuales

Rendir un informe anual de las actividades de su unidad institucional, al Presidente y la Junta de Síndicos. Copia de dicho informe permanecerá disponible en la Red Electrónica Interna de cada Recinto o unidad y en las Oficinas del Rector y Decanos para su libre examen por la comunidad universitaria.

Sección 19.4 – Autoridad de los rectores

En consulta con los Decanos apropiados, el rector ejercerá la máxima autoridad académica y

administrativa dentro del ámbito de su particular unidad.

Sección 19.6 - Prioridad de objetivos universitarios

Los deberes y atribuciones que la Ley les confiere a los rectores deben ser ejercitados de tal forma que las actividades docentes, técnicas y administrativas de su unidad cumplan con su Misión institucional, con los objetivos establecidos en su Plan de Desarrollo y con los objetivos universitarios en general.

Deleted:

Sección 21.5.3 - Asuntos no previstos

Cada senado académico podrá deliberar y hacer recomendaciones al rector correspondiente sobre cualquier asunto de interés institucional aunque no esté previsto en este Reglamento. El rector remitirá al Presidente las recomendaciones del senado, con las suyas propias. En los casos en que el Presidente juzgue que sea necesaria acción por la Junta de Síndicos, someterá el asunto a ese organismo con sus recomendaciones y las del senado y el rector.

Deleted: esta

Sección 24.5.6 - Recomendaciones sobre creación, eliminación o reorganización de dependencia o programas académicos

Recomendar al senado académico, para su consideración y tramitación a los organismos superiores correspondientes, la evaluación, creación, eliminación, o reorganización de dependencias o departamentos adscritos a su Recinto o unidad respectiva.

Sección 30.1.9 - Nombramiento conjunto

Los nombramientos permanentes, probatorios, especiales, temporeros o ad-honorem dispuestos en las secciones anteriores podrán otorgarse en forma conjunta o transformarse a uno conjunto entre diferentes facultades de una misma unidad institucional o entre distintas unidades institucionales.

Sección 34.3 - Comparecencia al trabajo en días feriados o libres

Nada de lo anterior alterará la facultad de los rectores de las distintas unidades institucionales para solicitar la comparecencia al trabajo de uno o varios empleados, o del personal en pleno, cuando las condiciones del servicio o el calendario académico lo justifiquen. Se compensará a tales personas de acuerdo con las normas que, sobre horas de trabajo y licencia, rigen el Sistema.

Sección 35.2.18 - Conducta que constituya delito bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del gobierno federal de los Estados Unidos y sea perjudicial al buen nombre de la Universidad.

Sección 43.5 - Identificación con la filosofía y los objetivos de la Ley de la Universidad, y con la misión particular del Recinto o unidad particular,

Deleted: Universidad

Deleted:

Sección 45.2.1 - Evaluación del personal con nombramiento conjunto

La evaluación de los claustales con nombramiento conjunto la realizará un comité conjunto compuesto por los miembros de los comités de personal competentes en los recintos, unidades, facultades o departamentos, en que sirve el profesor.

Deleted: as unidades

Sección 45.3 - Criterios de evaluación

En las evaluaciones de la ejecutoria de los miembros del personal docente para los distintos fines, se tomarán en cuenta los siguientes factores:

Sección 45.3.1 - Calidad de la enseñanza, la investigación y la divulgación.

Deleted: o

Sección 45.3.2 - Dedicación a las labores y al servicio universitario.

Sección 45.3.3 - Cumplimiento de los deberes docentes.

Sección 45.3.4 - Mejoramiento profesional.

Sección 45.3.5 - Cooperación en los trabajos de la facultad, incluyendo comités y programas de estudios.

Sección 45.3.6 - Trabajos de investigación y creación realizados.

Sección 45.3.7 - Conferencias sobre materias propias de su campo.

Sección 45.3.8 - Publicación, exposiciones, conciertos y otras actividades análogas.

Sección 45.3.9 - Reconocimientos recibidos.

Sección 45.3.10 - Opiniones fundamentadas y sustanciadas de sus compañeros y otras personas relacionadas con su trabajo.

Sección 45.3.11- Actitud profesional: disposición del profesor para participar en actividades profesionales; su equidad, tacto, sensatez, discreción y objetividad en el manejo de las situaciones en que participa; cooperación espontánea con la unidad a la cual sirva y con la institución en general.

Sección 51.7 - Informes a ser rendidos por quien disfrute la licencia

Toda persona que disfrute de licencia sabática rendirá al rector de su unidad, por conducto de su decano, un informe de progreso del trabajo o de las actividades realizadas, a la terminación del primer semestre o de la primera mitad del período de la licencia, y un informe final dentro de los sesenta (60) días a partir de la fecha de terminación de la misma, acompañados de la transcripción oficial del expediente de estudios académicos y de cualquier otro documento pertinente, si lo hubiere. El decano de cada facultad, velará porque cada profesor que disfrute de este tipo de licencia rinda puntualmente los informes requeridos. Dichos informes permanecerán en la Oficina del Decano para su libre examen por la comunidad universitaria.

Sección 63.1.4 - Respeto a valores fundamentales

Velar por que dentro de su ámbito de acción, ya sea en la cátedra, en la biblioteca, en la investigación científica, o en la divulgación técnica, se guarde el mayor respeto a la honradez intelectual, a la búsqueda del conocimiento y a las opiniones discrepantes.

Deleted: la verdad

Sección 63.2.4 - Enseñanza de las técnicas de investigación científica

Contribuir a una mejor enseñanza de las técnicas de investigación científica.

Sección 63.2.5 - Identificación y solicitud de recursos externos

Identificar diversas fuentes externas de posible apoyo a su investigación, someter propuestas de investigación y colaborar con otro personal en sus solicitudes.

Sección 65.2 - Horas de oficina para atención individual de estudiantes

Como complemento a las labores en el salón de clases, el profesor dedicará una hora semanal a la atención individual de sus estudiantes por cada dos horas créditos asignado a la tarea de enseñanza. En este sentido el horario de oficina será fijado por el profesor, con la aprobación del director del departamento, tomando en consideración las horas que resulten más beneficiosas para sus estudiantes.

Deleted: seis (6)

Deleted: s

Deleted: es

Sección 65.5 - Ajustes en la distribución de horas

Cuando las doce horas-crédito asignadas a un profesor requieran más de doce (12) horas CONTACTO semanales de trabajo, se hará el correspondiente ajuste en la distribución de sus restantes horas de

trabajo, de modo que la tarea total no exceda las treinta y siete horas y media (37 1/2) reglamentarias.

s

Sección 66.4 2.1 - Ascenso para el personal docente con nombramiento probatorio en funciones docentes-administrativas

El personal docente con nombramiento probatorio que ejerce funciones docentes-administrativas podrá, para propósitos de ascenso en su posición docente, acumular los años de servicio en dichas funciones siempre que, conjuntamente con estas funciones, desempeñe labores equivalentes a una cuarta parte de su tarea docente en su materia de especialización en cualquiera de las unidades del sistema.

Deleted: la

Deleted: la cual proviene o

Sección 70.3 - Trámite de las propuestas

Las propuestas de denominación que surjan en las unidades serán sometidas a consideración del Senado Académico de la unidad correspondiente. El Presidente de la Universidad de Puerto Rico podrá someter propuestas de denominación de salas o edificios universitarios con nombres de entidades corporativas o individuos que hayan contribuido significativamente a los programas de desarrollo institucional. El Presidente obtendrá el endoso del Senado Académico de la unidad institucional en la que radique la estructura a denominarse.

Las propuestas, con la recomendación o endoso del Senado Académico correspondiente, serán referidas a la Junta de Síndicos. La Junta dará su aprobación a la recomendación sometida, siempre que se haya observado el estricto cumplimiento con los criterios que se enumeran en las secciones precedentes. Luego de certificada la denominación, la Junta de Síndicos notificará a la Comisión Denominadora de Estructuras y Vías Públicas, para su conocimiento. La Junta de Síndicos podrá, por iniciativa propia, denominar salas, estructuras o edificios universitarios luego de obtener el endoso del Senado Académico de la unidad institucional en la que radique la estructura a denominarse.

Sugerencias para el nuevo Reglamento universitario AHQ

Por: Ana Helvia Quintero Departamento de Matemáticas

Febrero, 2005

Introducción

La Universidad de Puerto Rico es una institución muy compleja y diversa. En sus unidades tenemos desde grados asociados hasta programas doctorales. La facultad y el estudiantado tienen intereses y talentos muy variados. El nuevo reglamento universitario tiene que reconocer esta complejidad, por tanto debe establecer unos principios y lineamientos que den coherencia al sistema, pero debe ser lo suficientemente flexible para permitir la diversidad.

De hecho, desde la Ley del 1966, que es la base de todas las otras leyes enmendadas, la universidad ha cambiado. Tenemos hoy un sistema que diría se compone de tres subsistemas: los recintos doctorales; los colegios universitarios; y los colegios de carreras cortas. La primera sugerencia para el nuevo reglamento es que desarrolle unos estatutos que a la vez que permita el intercambio en el sistema, reconozca sus diferencias. Sugiero que se estudie el sistema de la Universidad de

California, el cual se compone de tres subsistemas: "the University of California"; al cual pertenecen universidades del prestigio de Berkeley; UCLA; los "State Colleges" y los "Community Colleges". El diferenciar estos sistemas resolvería dificultades que tenemos hoy al tratar de homogenizar las reglas para situaciones tan diversas.

De hecho, las sugerencias que estoy haciendo van dirigidas al reglamento de los recintos doctorales.

El reglamento

Coincido con el Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria en que la estructura del reglamento tome el siguiente orden: De la cátedra, De los Departamentos, De las Facultades, De los Recintos, De la Oficina del Presidente.

De la cátedra

Artículo 64 y 65- pag.90 y 91

Reescribiría estos artículos para redefinir la carga docente. La misma no se debe ver como 12 créditos de enseñanza sino como una variedad de posibilidades. Se debe recoger el trabajo que está realizando el Comité de Carga Académica que coordina el Decanato de Asuntos Académicos.

Artículo 66- pag. 94

Una vez redefinida la tarea docente este artículo sería innecesario.

De los departamentos

Artículo 25.1 pag.32

Se debe dar la libertad a los departamentos, con la anuencia de la facultad, a reorganizarse, sin necesidad de la aprobación de la Junta de Síndicos. Igualmente debe haber más libertad para revisar los currículos a nivel de Facultad.

Por otro lado el Senado y el Rector con su cuerpo de decanos debieran tener la posibilidad de iniciar reorganizaciones donde se reestructuren departamentos, por ejemplo, el desarrollo de una unidad en una dirección puede conllevar que departamentos complementarios se consoliden en un sólo departamento.

De las facultades

Artículo 24.3 y 24.4 pag.30

Considero que estos artículos entran en una serie de detalles que no son necesarios en un reglamento de todas las unidades. Sugiero que estos aspectos se dejen para los reglamentos internos de las facultades.

De la oficina del Presidente

Un principio que debe regir en todos los niveles es que las decisiones se deben acercar al nivel donde se realizan. Así la oficina del Presidente y la de los rectores deben delegar muchas de sus tareas. Por ejemplo, la Oficina del Presidente debe ser un cuerpo de planificación, coordinación y evaluación del sistema universitario. Debe tener también un fuerte componente de investigación institucional. Muchas de las tareas administrativas que la presidencia realiza debieran estar en los Recintos. Esto entre otras cosas agilizaría los procesos y adelgazaría la Presidencia.

Ahora bien, hay unas tareas que actualmente no se realizan que deben ser atendidas a su respectivo nivel. Muchos de los problemas que atraviesa nuestra institución se deben a que problemas

globales se atienden en forma parcelada. Así las oficinas centrales, tanto en presidencia como en las rectorías, en lugar de ser instancias de trámites y supervisión se deben convertir en promotores de la comunicación y la colaboración entre las unidades del sistema. Así se deben fortalecer:

- los mecanismos de comunicación permanentes entre unidades;
- promover acciones y programas conjuntos;
- crear instancias de colaboración, por ejemplo mini encuentros, grupos de discusión, etc., entre grupos que trabajan en tareas comunes;
- desarrollar un plan de evaluación y tomar las medidas necesarias para mejorar las unidades que no trabajen con excelencia.

Sugerencias para el Reglamento universitario Art. 32 a 44 CC

Carlos Corrada, Departamento de Ciencias de Cómputos

Artículo 32 - Actividades Extracurriculares en la Universidad

Sección 32.1- Libertad de expresión y asociación y el orden institucional

El personal universitario tendrá derecho a expresarse, asociarse, reunirse libremente, formular peticiones, auspiciar y llevar a cabo actividades de toda índole de acuerdo con la Ley y los Reglamentos universitarios, siempre que ello no confliga con otras actividades legítimas y no interrumpa las labores institucionales o quebrante las normas establecidas para salvaguardar el orden, la seguridad y la continuidad de las tareas institucionales, y cumpla con los cánones de respeto propios del nivel universitario. Las actuaciones extracurriculares dentro de la Universidad se llevarán a cabo en forma libre y responsable.

Al final de la primera oración cuando señala "y cumpla con los cánones de respeto propios del nivel universitario."

1. debe ser respeto en lugar de respecto
2. ¿Dónde se definen esos cánones y como se pueden consultar?

Sección 32.4 - Normas aplicables a las actividades extracurriculares autorizadas en este Artículo

Sección 32.4.6 - Tránsito de vehículos

No se obstaculizará ni interrumpirá el tránsito de vehículos dentro de las facilidades de la Universidad.

Debe incluirse que "no se obstaculizará ni interrumpirá las entradas y/o salidas de la institución." Por que las entradas y/o las salidas se pueden interrumpir fuera de las facilidades lo cual no está estipulado en esta sección.

Sección 32.4.10 - Suspensión temporera de los derechos reconocidos en el presente Artículo

En caso que exista peligro claro e inminente de que el ejercicio de los derechos reconocidos en el presente Artículo habrá de resultar en la interrupción, obstaculización o perturbación sustancial y material de las tareas regulares de la Universidad, o de otras actividades o funciones legítimas universitarias, efectuándose en las facilidades de la Universidad, los rectores podrán, por resolución escrita fundamentada suspender temporalmente tales derechos en sus respectivos centros educativos. Igual derecho le asistirá al Presidente de la Universidad, con relación a todo el Sistema. En caso de que se ejercite el poder aquí conferido a los funcionarios de la Universidad, esta prohibición no podrá extenderse por más de treinta (30) días, a menos que la Junta de Síndicos autorice extender la misma

por un periodo mayor.

La suspensión es decisión únicamente del rector, debería exigirse aprobación del senado académico.

Artículo 35 - Acciones Disciplinarias

Sección 35.2 - Conducta sujeta a acciones disciplinarias

Sección 35.2.4 - Pintar, imprimir, mutilar o causar daño a las paredes, columnas, pisos, techos, ventanas, puertas o escaleras de los edificios o estructuras de la Universidad de Puerto Rico mediante rótulos, pasquines, leyendas, avisos, manchas, rasgaduras u otras marcas, dibujos o escritos. Lo dispuesto en la expresión anterior será igualmente aplicable a estatuas, pedestales, bancos, verjas y otras estructuras dentro de la Universidad de Puerto Rico.

Resulta muy impreciso si mediante pasquines, leyendas o avisos se puede mutilar o causar daño a las paredes, columnas, pisos, ... , de la Universidad de Puerto Rico.

Sección 35.2.7 - Insubordinación o indisciplina.

¿Que constituye insubordinación, donde esta definido?

Sección 35.2.8 - Actos que bajo los cánones de responsabilidad moral prevalecientes en la comunidad constituyen conducta inmoral.

¿Dónde se definen esos cánones y como se pueden consultar?

Sección 35.2.10 - Participación, dentro de los predios de algún recinto, unidad institucional o dependencia de la Universidad en actos, que requieren notificación previa para su celebración y que no han sido autorizados por los funcionarios universitarios correspondientes, según lo dispuesto en el Artículo 36 de este Reglamento.

¿Cómo se sabe si los actos fueron notificados y aprobados? ¿Se le exige a los organizadores que publiquen esta información?

Sección 35.2.13 - La publicación o difusión de material libeloso o pornográfico o cuyo contenido no cumpla con los cánones de expresión y responsabilidad propios del nivel universitario.

¿Dónde se definen esos cánones y como se pueden consultar?

Sección 35.2.15 - El uso en las facilidades y terrenos universitarios de lenguaje obsceno, impúdico o agresivo que, dado el carácter y temperamento puertorriqueño, usualmente constituye provocación suficiente para el ciudadano común y que ordinariamente produce la violencia o la alteración del orden.

Resulta muy impreciso que es lo que "dado el carácter y temperamento puertorriqueño, usualmente constituye provocación suficiente para el ciudadano común y que ordinariamente produce la violencia o la alteración del orden."

Artículo 37- Autoridades Nominadoras

Sección 37.1- Junta de Síndicos

Sección 37.1.6 - Evaluaciones periódicas

La Junta de Síndicos evaluará periódicamente la labor de cada uno de los funcionarios mencionados en la Sección 37.1.5, en intervalos no menores de cuatro (4) años ni mayores de seis (6) años.

Esto se presta a que no se hagan evaluaciones, el intervalo menor debe ser de 2 años y el mayor de 4 años.

Artículo 39 - Evaluación del Personal de Confianza

Sección 39.3 - Frecuencia y elementos de evaluación

Las evaluaciones del personal de confianza se harán a intervalos no menores de tres (3) ni mayores de cinco (5) años. Se tomarán en cuenta, entre otros elementos, la labor realizada y el cumplimiento con las leyes aplicables, reglamentos universitarios y directrices de la Junta de Síndicos.

Esto se presta a que no se hagan evaluaciones, el intervalo menor debe ser de 2 años.

Varios miembros del Departamento
de Ciencias - Facultad de
Ciencias Naturales - 5/oct/2005

Consideraciones Generales

Debido a que la misión, las metas y los objetivos de estudios graduados y de investigación de los tres recintos más grandes del Sistema los diferencian del resto de los recintos, es necesario que éstos cuenten con un reglamento que les permita desarrollarse en esa dirección sin que el mismo se convierta en un obstáculo. Esta situación se genera con el actual reglamento al considerar por igual a todos los componentes del Sistema.

El nuevo reglamento debe contener consideraciones básicas y fundamentales sobre la estructura de los recintos, departamentos, facultades, juntas administrativas, Senado Académico y los profesores. En manuales separados se podrían tratar asuntos como: procesos de consulta, procesos administrativos, distinciones académicas, reuniones, asuntos de administración de presupuesto, compras, contratación, acciones de personal y tipos de licencias.

De la cátedra

Aunque las características de la cátedra están definidas de forma precisa como la excelencia en la enseñanza, en la investigación y en el servicio, esta definición debe precisar más en lo que respecta a los parámetros e indicadores que definen la excelencia en esas tres áreas. Algo por el estilo en los criterios incluidos en el reglamento vigente, pero que a su vez permita la posibilidad de que los departamentos y las facultades establezcan otros. Entre las obligaciones del profesor debe incluirse

1. Mantenerse al día en su disciplina y áreas de investigación asistiendo a simposios, foros, conferencias, entre otras, que nutren y fortalecen su preparación académica.
2. Mantenerse al día en las últimas tendencias de la enseñanza a nivel de instituciones de educación superior incluyendo asistir a actividades relacionadas.

Si bien el fortalecimiento de los procesos de reclutamiento puede ayudar en el logro de la excelencia en la cátedra, de mayor importancia son el mejoramiento y fortalecimiento del ambiente y las condiciones institucionales que permitan la búsqueda de la excelencia. Nos referimos a la carga académica, a las facilidades para investigar, los equipos, los espacios de oficina, los recursos de biblioteca, los sueldos y el mantenimiento físico de las estructuras.

Reclutamiento

No consideramos que sea necesario establecer una nueva forma de reclutamiento como parece serlo el lateral: los procesos de reclutamiento existentes atienden adecuadamente los casos presentados bajo el reclutamiento lateral. En esos casos específicos se considera la experiencia académica, profesional, de investigación del candidato al igual que la calidad de sus haberes y el prestigio del lugar de procedencia lo que luego de una evaluación rigurosa puede conllevar a que se le ofrezca un rango mayor que el inicial y a la probabilidad de ofrecerle un sueldo que sea

atractivo. Estos casos se atenderían de acuerdo a los méritos excepcionales del candidato sin la necesidad de establecer rutas laterales.

Más fundamental que establecer diferentes tipos de reclutamiento para lograr excelencia, es la necesidad de establecer una carta contractual entre la Institución y el reclutado; por una parte el reclutado establece un plan de desarrollo y trabajo que cubra su período de evaluación a la permanencia, sus metas en la enseñanza, sus planes de investigación a través de sus proyectos y las necesidades y las condiciones necesarias para alcanzar éstos (por ejemplo: espacio de laboratorio, equipos, fondos seminales, recursos de biblioteca, descargas, apoyo técnico). Por otra parte, la Institución establece precisamente los criterios de evaluación, las expectativas y lo que puede aportar en términos de espacio, fondos; etc. En esta forma sería fácil seguir el progreso del reclutado y detectar quién ha fallado en ese proceso de búsqueda la excelencia. Además, de esta forma se reconoce que la investigación es parte de la carga académica del profesor.

Permanencia

Una vez finalizado el reclutamiento y se halla establecido el contrato entre ambas partes, debe comenzar un proceso de asesoramiento y mentoría dirigido al reclutado para que éste conozca los criterios específicos que definen la excelencia en la enseñanza, investigación y servicio. Esta tarea debe ser compartida entre el director del departamento, el Comité de Personal y un mentor asignado. Esto presupone que los departamentos y facultades cuentan con documentos de evaluación que incluyan los criterios y la métrica utilizada para medir la excelencia en la enseñanza, la investigación y el servicio.

La evaluación durante el período de permanencia debe hacerse dos veces en el primer año, y por lo menos una vez al año, estaría a cargo del Comité de Personal y podrán participar y aportar información los estudiantes del salón de clases, del laboratorio de investigación, los profesores que participan junto al profesor reclutado en cursos coordinados y en comités, el personal no docente con quien el evaluado interacciona y evaluadores externos. Los resultados de la evaluación serán discutidos con el docente. La recomendación de permanencia deberá ser presentada por el Comité de Personal al resto de los miembros del departamento antes de tomarse la decisión final.

Debe existir la posibilidad de que si en el proceso de evaluación para permanencia el profesor ha cumplido con sus metas y objetivos en forma sobresaliente, se le pueda otorgar un aumento salarial en reconocimiento a su desempeño y como muestra del interés de la Institución en retenerlo sin que conlleve un ascenso de rango. No se debe ascender en rango durante este periodo, pues podría crearle falsas expectativas al profesor.

De esta forma se separa el ascenso en rango de la permanencia y se le da mayor prestigio al ascenso en rango. El ascenso en cargo sería una distinción académica que, además de conllevar un aumento salarial, representaría mejoras en las condiciones de investigación y de enseñanza a través de renovación de espacios y adquisición de equipos para el docente.

Con la permanencia se concluye la primera etapa en el desarrollo académico del docente y le ofrece seguridad de empleo. Esta condición no debe eliminarse pues permite crear una comunidad académica con una gran responsabilidad, dedicación y compromiso con la Institución, generándose un espíritu de grupo esencial para que la Institución logre su misión en forma continua. De no existir la permanencia, se estaría enviando el mensaje erróneo de que la Institución es una fuente de empleo más de carácter pasajero.

Con la permanencia definitivamente no concluye el proceso de evaluación del docente pues éste aspira al rango máximo y en cada etapa de ascenso en rango la evaluación debe ser igual de rigurosa que para la permanencia. Pasada la permanencia el contrato inicial docente-institución debe ser reevaluado entre el docente y su departamento, representado por el director, y el Comité de Personal. Se deben establecer nuevas metas y objetivos en las áreas de dedicación y énfasis que acuerden ambas partes de acuerdo a los planes estratégicos del departamento. El logro de éstos será la base para futuros aumentos salariales fuera de escala y ascensos en rango. El ascenso en rango no debe estar atado a aumentos salariales. Estos aumentos no deben ser uniformes para toda la facultad y sí acordes con la ejecutoria del profesor y su disponibilidad para servir a la Institución cuando ésta lo necesite. Una vez alcanzado el rango máximo, los profesores deben continuar educándose periódicamente para mantener la excelencia en las diferentes áreas. De igual forma deben continuar estableciéndose planes por períodos de cinco años que contengan las metas, objetivos, compromisos del docente y la Institución en esa otra etapa y que servirán de base para la evaluación de una nueva etapa, reconociéndose su labor mediante incentivos salariales por méritos. Esto estimularía a los profesores a continuar con su compromiso de mantener estándares de excelencia en la enseñanza, en la investigación y en el servicio (ver libro “ Implementing a Comprehensive Faculty Evaluation Program”) de Raoul Arreola.

Si el profesor a ser reclutado proviene de otra institución de educación superior reconocida por su excelencia académica, en la cual se ha destacado por su ejecutoria en la enseñanza o investigación, se podría contratar a un rango de Catedrático Asociado o superior si así es recomendado por un comité de personal “ad-hoc” nombrado con ese fin.

La permanencia **no puede ser revocada** después de adquirida aún si las evaluaciones posteriores de la ejecutoria del profesor son negativas. Sin embargo, podría no ser ascendido a un rango superior, o no recibir incentivos salariales u otros incentivos, de haber ya obtenido el rango máximo.

Otras variantes

Debido a la complejidad de este Recinto y para que éste logre sus metas y objetivos, es necesario contar con un personal especializado de apoyo a las tareas de enseñanza, de investigación y de servicio con tareas y obligaciones únicamente en una de esas áreas. Estos no tendrían permanencia como docentes en el Sistema pero si disfrutarán de todos los beneficios marginales (retiro, plan médico). El propósito sería contar con personal capacitado encargados de ayudar al profesor en el salón de clases, coordinar y mantener laboratorios de enseñanza y de las facilidades y equipos sofisticados de apoyo a la investigación.

De los departamentos

Partiendo de la premisa de que los departamentos son la médula de la Institución para que ésta alcance su misión, metas y objetivos, entonces se debe proveerles de mayor autonomía fiscal, administrativa, de mayor poder decisonal; condicionado dentro de una responsabilidad (accountability), y enmarcado dentro de un espíritu de renovación, cambio, evaluación y avalúo continuo. Esto exige que cada departamento cuente con un plan de desarrollo de acuerdo a su misión; que debe evaluarse cada cinco años y que sea cónsono con el plan estratégico del Recinto. La efectividad y el éxito en la obtención de las metas y objetivos del departamento serán la base para la petición y autonomía presupuestaria.

Todos los programas deben hacer un “assessment” continuo de su ejecutoria y productividad incluyendo el “assessment” del aprendizaje estudiantil. Esto debe ser obligatorio y las asignaciones presupuestarias deben ser proporcionales a la efectividad de su ejecutoria y demostración de excelencia con sus metas y objetivos y con los del Recinto. También, le permitirá argumentar para obtener fondos para continuar el curso de excelencia probado en los hallazgos.

Para ser efectivos Institucionalmente, es necesario agilizar los procesos administrativos de los departamentos y oficinas relacionadas. Esto será una necesidad que surgirá sin duda en los hallazgos como resultado del “assessment” de efectividad institucional de ese departamento, incluyendo la productividad de la facultad en publicaciones y presentaciones, y aportaciones a la comunidad del país.

Para el mejor funcionamiento del departamento en el logro de su misión y objetivos, la participación activa y efectiva de todos sus miembros es imprescindible ya que esto es tarea y responsabilidad de todos y no únicamente del director. Por esto, es que hay que involucrar en las tareas de comités a todos los miembros desde su contratación y que la participación y aportación efectiva en estas tareas sea un criterio medular y de peso significativo en la evaluación para permanencia y ascensos. En el departamento, el director es un líder académico que responde, principalmente, a los intereses del departamento, es el portavoz y defensor de los intereses de éste y es el responsable de que la unidad alcance las metas y objetivos trazados en el período establecido en su plan de desarrollo.

Además, debe estar pendiente a la necesidad de una evaluación continua de los cursos, del “assessment” del aprendizaje estudiantil, de usar los hallazgos de estas evaluaciones en la toma de decisiones, de los procedimientos y de convocar a los miembros del departamento para que se inicie una tarea (solicitada por superiores o alta gerencia académica) y supervisar para que la misma se cumpla dentro del lapso de tiempo asignado.

Los directores serán electos entre los miembros con permanencia del departamento y serán nombrados por términos de cinco años ya que la posición debe ser rotativa. Serán miembros

ex-oficio de todos los comités con voz y voto y evaluados al comenzar el tercer año de su término.

De las Facultades

Aún cuando las facultades continúen agrupadas de acuerdo a la clásica separación de los saberes, debe existir la flexibilidad intrafacultad como interfacultad para establecer nuevos programas que respondan a las necesidades de un mundo cambiante. A través de nombramientos conjuntos se puede alcanzar este objetivo.

La estructura organizativa de las facultades debe permitir el compartir recursos humanos; fiscales y de infraestructura entre los departamentos. Aunque en principio los departamentos podrían ser autosuficientes en los que respecta a la enseñanza de los cursos de su concentración y a los requisitos de éstos, (por ejemplo, en el caso del Departamento de Química serían los cursos de: matemáticas, físicas y biología), esto no sería práctico pues produciría una sobrecarga a cada departamento y una duplicidad y mal uso de los recursos. No obstante, los departamentos, en una relación recíproca, deberán entender los intereses y las necesidades de los cursos de los otros departamentos para ayudarse mutuamente sin tratar de imponer sus intereses propios en la enseñanza y estructura de los cursos de servicio.

En la medida en la cual los departamentos alcanzan su misión y objetivos, se renuevan y evalúan sus programas; en esa medida una facultad será exitosa y productiva. En este esquema el decano actúa como un coordinador y facilitador de los departamentos, en alerta de oportunidades que puedan beneficiar a los mismos. Debe tener una visión amplia e integradora para poder coordinar los esfuerzos de los departamentos y además ser portavoz y defensor de los intereses de la facultad ante otros foros universitarios. Parte de su tarea es fiscalizar que los departamentos cumplan con sus planes de desarrollo.

Los decanos serían electos entre los miembros con permanencia del departamento y serían nombrados por el término de cinco años. Deben ser evaluados al comenzar el tercer año de su término.

De los Recintos

Los Recintos deben tener una identidad propia que los particularice de los demás, que los justifique ya sea porque están dedicados principalmente a los estudios graduados y de investigación, a la enseñanza de materias relacionadas a la salud, a la ingeniería, agricultura o a un área de énfasis que sea pertinente al desarrollo social y económico del país y que no se encuentre en otro de los recintos. Definitivamente no deben convertirse, como ha ocurrido, en meras imágenes de espejos de unos existentes. La organización no debe permitir, por la escasez de recursos, que en el Sistema existan dos o tres programas de bachillerato de una concentración dada y más de un programa doctorado por área de estudio.

Dentro de un esquema en el cual el poder decisional y de renovación académica recae sobre los departamentos y facultades, la función del Senado Académico sería la del establecimiento de

normas académicas y la de velar que los programas nuevos y las renovaciones mantengan el nivel de excelencia esperado, sin tratar de imponer criterios a los departamentos desde donde se originan las revisiones o nuevos programas. Su participación debe ser una de apoyo y cooperación para que se logre la excelencia académica de los programas. El Senado estaría encargado de formular y revisar los Manuales Internos.

De la Oficina de la Presidencia

Si se cree en la existencia de un sistema público de educación superior, entonces se justifican la Oficina del Presidente y la Junta Universitaria como cuerpos que coordinan, armonizan y mantienen la coherencia académica del Sistema y fiscalizan a los componentes para que cumplan con sus respectivas misiones y objetivos. Debido a las diferentes misiones de los recintos sería deseable separar la Junta Administrativa en dos cuerpos donde uno atendería los recintos con programas graduados en investigación, y el otro, a los recintos dedicados a la enseñanza de programas de bachillerato.