

Certificación Núm. 21

Año Académico 2008-2009

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

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



El Senado Académico en la reunión ordinaria celebrada el 21 de octubre de 2008, tuvo ante su consideración el **Punto Núm. 6 – Preguntas en torno al Informe Final del Comité Especial que estudió la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia (Certificación Núm. 67, Año 2006-2007)**, y acordó:

- Aprobar el Informe Final del Comité Especial que estudió la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia, según enmendado.
- Reconocer la vigencia de sistemas de incentivos adicionales ya establecidos en otras facultades o unidades del Recinto.
- Enmendar la Certificación Núm. 15, Año 2008-2009, del Senado Académico, en el segundo párrafo para que lea: “Catedráticos 2, 3, 4 y sus equivalentes”.
- El Informe Final, según enmendado, forma parte de esta Certificación.

Senado Académico
Secretaría

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintidós días del mes de octubre del año dos mil ocho.

Carmen I. Raffucci
Secretaria del Senado

rema

Anejo

Certifico Correcto:

Sonia Balet, Ph. D.
Presidenta Temporera



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Recinto de Río Piedras
Decanato de Asuntos Académicos

**Recoge enmiendas aprobadas en la reunión de 21 de octubre de 2008,
Certificación 21 2008-2009 del Senado Académico,**

**Sistema de incentivos y reconocimiento de logros
de docentes con permanencia y rango máximo**

Grupo Especial de Trabajo creado por la Rectora
según recomendado en la
Certificación 67 (2006-2007) del Senado Académico

Dra. Anita Yudkin Suliveres
Prof. Víctor Hernández Rivera
Dr. Paul Latortue
Dr. Brad Weiner
Dra. Sonia Balet
Dra. Astrid Cubano
Dr. Mariano Maura (por invitación a Dra. Ana Guadalupe)

Introducción

El Senado Académico del Recinto de Río Piedras en su Certificación 67 (2006-2007) aprobó recomendar a la Rectora que constituyese un Grupo Especial de Trabajo para la creación de un sistema de incentivos por ejecutorias académicas e intelectuales que tomase en consideración mediante vistas públicas el sentir de los docentes que forman parte de la comunidad universitaria. En cumplimiento de la Certificación 67, el Grupo de Trabajo quedó constituido y llevó a cabo las vistas públicas requeridas.

Esta propuesta, después de atender las ponencias presentadas en las vistas públicas, establece un sistema de evaluación optativa que no se centra en el docente con permanencia, sino en la calidad de los proyectos que ha desarrollado. El sistema de evaluación que aquí se propone pretende estimular la producción investigativa y creativa y su divulgación internacional y en medios arbitrados por pares, incentivar la excelencia en la enseñanza y promover el servicio de aquellos docentes que han alcanzado el rango máximo en el sistema vigente. Esta propuesta en ningún sentido se formula en menoscabo a la actual distribución uniforme de los aumentos salariales periódicos de los docentes. No intenta cuestionar ni poner en riesgo la permanencia adquirida por los docentes. Tampoco menoscaba los fondos dirigidos a apoyar la investigación, las sabáticas ni los recursos bibliográficos disponibles.

Justificación

Según establecido en la Certificación 60 (1989-1990) del Senado Académico, y reafirmado en la Certificación 38 (2003-2004) de la Junta Administrativa, la evaluación del personal docente *“ha de servir de base para la adjudicación de beneficios concretos en atención al mérito, que alienten, estimulen y premien al docente..”*

Según se observa en el *“Informe del Comité de Asuntos Claustrales que estudia los aumentos salariales por mérito y la evaluación formativa del personal docente,”* el sistema de evaluación y aumento de salario por rango vigente *“estimula la producción y el servicio durante la etapa inicial de la carrera docente la cual usualmente se completa durante el primer tercio de empleo del profesorado. Tenemos una gran deficiencia de incentivos para promover la producción de los docentes una vez llegan al rango máximo, usualmente correspondiente a los dos tercios de servicio docente.”*

Esta encomienda tiene el fin de proveer un mecanismo optativo para los docentes una vez alcanzan la permanencia y el rango máximo, sin que la evaluación correspondiente tenga fines punitivos sino que resulte en un reconocimiento al logro y estimule planes futuros de trabajo. Se trata de culminar el proceso en armonía con los principios delineados en el *“Informe del Comité de Asuntos Claustrales que estudia los aumentos salariales por mérito y la evaluación formativa del personal docente,”* así como con la Certificación 38, 2003-2004 de la Junta Administrativa que le dio inicio y reafirmó el carácter formativo de la evaluación docente recogido en la Certificación 60 (1989-1990) del Senado Académico:

Los procesos de evaluación tienen entre sus objetivos primarios el continuo mejoramiento en el desarrollo académico y profesional del claustro.

Conexión con *Plan Universidad 2016* y *Diez para la Década*

Hay una relación estrecha y directa entre la calidad reconocida de una institución de educación superior y la remuneración que reciben sus docentes.¹ La remuneración diferenciada para premiar un desempeño por encima de lo que regularmente debe realizar un docente se emplea en universidades ampliamente reconocidas por las ejecutorias de sus docentes. Muchas combinan los aumentos salariales en proporción uniforme a todos los docentes para compensar por el incremento del costo de vida, con aumentos para recompensar logros que rebasan el cumplimiento satisfactorio del docente.²

Igualmente, la recompensa de la productividad se destaca entre los mecanismos de que dispone una universidad para lograr las metas de excelencia que se propone. Así pues, la evaluación y el reconocimiento de los logros de los docentes de rango máximo son decisivos para el logro de la visión y las metas con las que el Recinto se comprometió en su plan estratégico *Universidad 2016*, así como los objetivos establecidos en *Diez para la Década*. Es pertinente, en particular, el Objetivo 6 de la Meta 1 de *Universidad 2016*: “promover la productividad investigativa y creativa de alto nivel del personal docente del Recinto mediante programas de incentivo y apoyos...” Similarmente aplica la Meta 3: “El reclutamiento, los servicios de apoyo y los incentivos institucionales, dotarán al Recinto de un personal docente que esté a la vanguardia del conocimiento.” Así también, se encuentra comprometido con el desarrollo de “una cultura académica de evaluación” por virtud de su Meta 2, Objetivo 2, como también lo está mediante la Meta IV de *Diez para la Década*. La planificación estratégica conduce al Recinto a realizar la reorganización presupuestaria que permita adelantar su agenda y en específico, “promover una cultura institucional que privilegie la productividad intelectual e investigativa de alto nivel...”³

¹ T.P. Sitton and P.J. Bergenson, “Faculty compensation systems: impact on the quality of higher education” *ASHE-ERIC Higher Education Reports* 28:2 (2001), 4, documento facilitado por el “Subcomité que estudia los aumentos salariales por mérito y la evaluación formativa del personal docente.”

² Sutton and Bergenson “Faculty compensation...” 11.

³ *Visión Universidad 2016: Plan Estratégico*, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 2006, p. 30

Sistema de Incentivos y Reconocimiento de logros de docentes con permanencia y rango máximo

A tenor con los principios y justificaciones arriba expuestos, el Grupo Especial de Trabajo propone el establecimiento de un Sistema de incentivos y reconocimiento de logros de docentes con permanencia y rango máximo compuesto de tres partes:

I. Sistema de reconocimiento de proyectos culminados o en progreso

Definición del sistema (bonificación):

- Se establecerá un sistema de reconocimiento de proyectos culminados o en progreso de docentes con permanencia que tengan 5 años o más en el rango máximo.
- Habrá un tope de 20 docentes reconocidos en un mismo año académico.
- Los veinte (20) o menos docentes seleccionados obtendrán una bonificación de 5% del salario base que tenga el docente al ser evaluado. Esta bonificación constituye un pago único otorgado en el año de su selección.
- Se realizará el proceso anualmente.

Características del Proyecto

- Se considerarán proyectos culminados o en progreso de enseñanza, investigación o creación que hayan sido publicados o divulgados en foros nacionales e internacionales reconocidos en el área, o proyectos divulgados de servicio comunitario y a la sociedad

Criterios de Selección

- Docentes con permanencia con 5 años o más en el rango máximo.
- Los docentes seleccionados en un año académico, podrán repetir el proceso cada cinco (5) años, si han logrado culminar otro proyecto en el quinquenio transcurrido o podrán demorar un periodo mayor de 5 años.
- Los docentes que no hayan sido seleccionados podrán presentar sus proyectos al año siguiente.

Procedimiento

- Los docentes presentarán ante el Director de su Departamento, el proyecto desarrollado para poder competir en el acervo de candidatos del año en curso.

- Los proyectos seleccionados por el Director y el Comité de Personal del Departamento, en orden de prelación, pasarán al Decano, quien selecciona y establece orden de prelación de los proyectos que habrán de ser presentados, con el asesoramiento del Comité de Personal de la Facultad. El Decano presenta los proyectos ante la Junta Administrativa.
- La evaluación de los proyectos de los candidatos será incluida en el calendario de la Junta, y procesada mediando el análisis y recomendación del Decanato de Asuntos Académicos. La Junta recurrirá a evaluadores externos, consultando la lista de peritos evaluadores disponible en el Decanato de Estudios Graduados y de Investigación, para asesorar en la toma de decisión, según el área de competencia de los candidatos.

II. Sistema de cátedras [*chairs*] para propuestas de investigación y creación

Definición del sistema (cátedras)

- El Recinto no debe premiar logros alcanzados exclusivamente, sino que debe promover un desempeño óptimo del docente mediante compromisos concretos.⁴ Es a tal efecto que el sistema de reconocimiento (bonificación) será complementado por un sistema de cátedras, o *chairs* de dos (2) años de duración.
- Se crearán dos (2) cátedras que llevarán el nombre de un área de estudio preferiblemente interdisciplinaria, según los proyectos de investigación o creación que se escojan.
- El docente nombrado a la cátedra recibirá, además, el relevo de sus tareas de enseñanza por dos (2) años, fondos hasta un máximo de 10,000 por cátedra para viajes y otros gastos en apoyo a su investigación, según se detalle en su propuesta. Se dará prioridad a proyectos que fomenten la investigación interdisciplinaria.

Características del Proyecto

- Las cátedras estarán supeditadas al cumplimiento de una propuesta que conlleve publicación y divulgación de los resultados de la investigación o la obra creada.

Criterios de Selección

- La cátedra se otorgará a un docente destacado nacional e internacionalmente en su área de investigación o creación para que desarrolle o culmine un proyecto de investigación o creación y divulgue los resultados mediante publicación en revistas arbitradas reconocidas o su equivalente en el área en cuestión.

⁴ “Informe del Comité de Asuntos Claustrales que estudia los aumentos salariales por mérito y la evaluación formativa del personal docente”

Procedimiento

- Los proyectos de investigación o creación para optar por una cátedra se presentarán vía los comités de personal y los directores de departamentos a los comités de personal de la facultad y al decano.
- Al nivel de la evaluación departamental, se incorporará un evaluador externo de reconocido peritaje en el área que corresponda. De la Facultad pasarán a la Junta Administrativa [similar a los procedimientos de solicitud de sabática, aunque los fondos proceden de otra fuente presupuestaria, ya que no se trata de reducir el número de sabáticas disponibles para los docentes].
- La convocatoria saldrá cada dos años.
- El candidato presentará un informe anual de progreso y un informe final a la Junta Administrativa, con la certificación del Decanato de Asuntos Académicos, igual que en las sabáticas convencionales.
- Los docentes que sometan proyectos culminados para evaluación, según el sistema descrito en el apartado I., podrán participar en la convocatoria para “chairs” para desarrollar un nuevo proyecto. Un docente podrá así recibir ambos reconocimientos durante un mismo año académico.

III. Sistema de premios en la forma de fondos para viajes de investigación de verano

Definición del sistema de reconocimiento (fondos de viaje de verano)

- La creación de un fondo para apoyo de viajes de investigación o creación en verano.

Características del Proyecto

- La propuesta deberá ser para iniciar o completar un proyecto de enseñanza, investigación o creación que tenga posibilidades de ser aplicado o divulgado mediante publicación en revistas arbitradas reconocidas en el área o su equivalente en la disciplina en cuestión.

Criterios de Selección

- Docentes con permanencia y rango máximo.

Procedimiento

- Los proyectos de investigación o creación se presentan a los directores de departamentos y al decano. De ahí pasan a la Junta Administrativa, la cual aplica un procedimiento similar a los de solicitud de ayuda económica para estudios. La

convocatoria sale cada año. El candidato presenta informe final a la Junta Administrativa, con la certificación del Decanato de Asuntos Académicos.

Principios generales del
Sistema de incentivos y reconocimiento de logros de docentes con
permanencia y rango máximo

1. La selección será resultado de un proceso abierto, basado en principios de evaluación de pares internos y externos.
2. La lista de docentes seleccionados cada año estará disponible a petición de cualquier miembro de la comunidad docente.
3. Los docentes no seleccionados recibirán notificación de las razones que llevaron a su exclusión en ese año académico. La decisión la Junta es final e inapelable.
4. Todo docente candidato a evaluación se abstendrá de participar como evaluador en el año de su evaluación.