



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.