

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

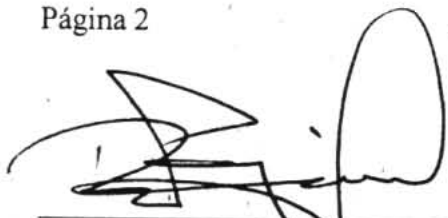
Teléfono  
(787) 764-0000,  
Ext. 2397, 3387

FAX  
(787) 763-5390

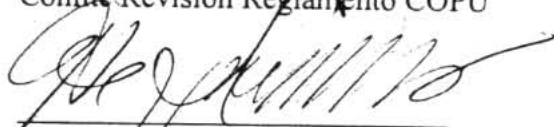
Página electrónica  
<http://copu.upr.edu>

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