



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 sí, 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 Clausúras, 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 noviembre 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 decisonal 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.