



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



OFICINA DEL DECANO

Correo Electronico: feg60@uprrp.edu

# HOJA DE ENDOSO

Dra. Gladys Escalona de Motta  
Rectora  
Recinto de Río Piedras

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

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

23 de septiembre de 2005

## **INFORME DEL COMITÉ DE REGLAMENTO**

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

Saludos cordiales.

Anejo

05 SEP 28 AM 10:44

RECIBIDO  
SENADO ACADEMICO-RRP  
RECINTO DE RIO PIEDRAS



OFICINA DEL DECANO

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



Correo Electrónico: feg60@uprrp.edu

## COMITÉ DE REGLAMENTO

26 de septiembre de 2005

Dr. Jorge Rodríguez Beruff  
Decano  
Facultad de Estudios Generales

Estimado doctor Rodríguez Beruff:

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

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

Estoy a sus órdenes para aclarar cualquier duda sobre este asunto.

Cordialmente,

Lcda. Eneida Vázquez Colón

Coordinadora  
Comité de Reglamento

Anejos

05 SEP 29 P 2:25

RECIBIDO  
SENADO ACREDITADO UPR  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

RECIBIDO



OFICINA DEL DECANO

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



Correo Electrónico: feg60@uprr.edu

05 SEP 29 P 2:25

RECIBIDO  
SENADO ACADÉMICO UPR  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

## COMITÉ DE REGLAMENTO

26 de septiembre de 2005

### INFORME DEL COMITÉ DE REGLAMENTO DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES SOBRE EL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

#### INTRODUCCIÓN

La Facultad de Estudios Generales celebró una reunión extraordinaria el 26 de enero de 2005. En la misma, la Rectora del Recinto de Río Piedras, doctora Gladys Escalona de Motta, explicó el proceso de discusión que debía efectuarse en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre el **Documento de Trabajo para Iniciar la Revisión de la Reglamentación Universitaria** que elaboró un comité especial convocado por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico que se reunió por más de un año. La Rectora, además, exhortó a la comunidad de Estudios Generales a participar en el proceso de discusión del **Documento de Trabajo**.

En la reunión de la Facultad se expresaron cuestionamientos sobre el proceso tales como los siguientes: si mediante este proceso se trataba de impedir que los universitarios nos involucremos en una reforma profunda de la Ley Universitaria; si lo que procedía no era una revisión total del Reglamento General vigente sino una revisión de aquellas disposiciones que han suscitado dificultades o aquellas que es necesario incorporar para atender nuevas realidades y requerimientos. También se cuestionó si debíamos participar en el proceso. A pesar de estos y otros cuestionamientos, consideramos necesario participar y la encomienda quedó en manos del Comité de Reglamento de la Facultad que se amplió para incorporar representantes de todos los departamentos y de los consejeros.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> El Comité de Reglamento quedó integrado por: Pedro Álvarez, Jorge Benítez Barreto (Secretario de Actas), Fernando Feliú Matilla, Mary F. Gallart, Vanessa Irizarry, Mario Lanza, Juan Quiles (senador estudiantil), Lilliana Ramos Collado, Mayra Rivera, Raúl Toledo y Enida Vázquez Colón (Coordinadora).

A pesar de las limitaciones de tiempo, el Comité elaboró una cargada agenda de trabajo, reuniones y elaboración de documentos para recoger las observaciones y recomendaciones de nuestros (as) colegas. En la última parte de este Informe resumimos el proceso de trabajo que desarrollamos para cumplir con nuestra encomienda. La pasada huelga estudiantil en el Recinto de Río Piedras y en otras unidades del Sistema Universitario interrumpió nuestra agenda de trabajo que retomamos al finalizar la huelga pero que hubo que interrumpir nuevamente por el receso del verano para retomarlo a comienzos del semestre en curso.

## PRIMERA PARTE: COMENTARIOS GENERALES SOBRE EL DOCUMENTO DE TRABAJO PARA INICIAR LA REVISIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN UNIVERSITARIA

Son precisamente las diversas experiencias vividas durante el período de la última huelga estudiantil en el Recinto de Río Piedras, que el estudiantado decreta en rechazo al último aumento en los costos de la matrícula, las que ponen de manifiesto y nos convencen de la necesidad de reestablecer prioridades claras e **impostergables** sobre cambios fundamentales en nuestro ordenamiento reglamentario.

En primer lugar, debemos señalar que estamos conscientes de que los procesos de revisión del ordenamiento reglamentario en una institución como la Universidad de Puerto Rico son difíciles y complejos y hay que atenderlos con prudencia y apertura. Para ello es necesario proveer el espacio temporal suficiente y el ambiente adecuado para que en la Institución se produzca un amplio diálogo que redunde en consensos avalados por la comunidad universitaria. El proceso no se puede atropellar. Por ese motivo, nos preocupa lo precipitado de éste y el poco tiempo disponible para realizar en la comunidad universitaria “un amplio diálogo sobre la transformación de la reglamentación universitaria”.<sup>2</sup> Un examen de los calendarios que se han circulado ilustra lo precipitado del proceso, lo que resulta contradictorio con el hecho de que al comité especial del Presidente le tomó más de un año elaborar el **Documento de Trabajo**.

En segundo lugar, discrepamos del enfoque que consigna la Certificación Núm. 60 de la Junta de Síndicos que, de entrada, orienta el proceso a promover la aprobación de un **nuevo** Reglamento General sobre el fundamento de que hay un alegado consenso “a todos los niveles de la necesidad de actuar sobre este tema” aunque no se ofrece la base empírica que sustente dicha aseveración. Consideramos que la Universidad, o más bien, los universitarios no solemos

---

<sup>2</sup> Certificación Núm. 60, Año 2003-2004, Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico.

confrontar problemas con la **totalidad** del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico. Por lo general, enfrentamos problemas específicos con apartados particulares de ese Reglamento cuando atendemos asuntos fundamentales y neurálgicos en nuestras prácticas institucionales cotidianas y para la Universidad.

En este sentido, consideramos que lo que procede es identificar aquellas áreas y disposiciones reglamentarias respecto a las que en su aplicación en la práctica cotidiana sí hay consenso sobre las dificultades que suscitan y, en torno a las que la comunidad universitaria ha solicitado que se atiendan. Nos referimos a aspectos específicos como los siguientes: las disposiciones que reglamentan los procesos de consulta, la autonomía y las prerrogativas de los recintos, las prerrogativas de la asamblea del Claustro, los procesos de reclutamiento del personal docente y la autonomía y las prerrogativas de las asambleas de las facultades, de las asambleas departamentales, las de los comités de personal y los directores de departamentales, vis à vis, las de la más alta gerencia universitaria, en los procesos de reclutamiento, nombramiento, permanencia y ascenso del personal docente.

De igual modo, hay varios reclamos del personal docente que no se contemplan en la reglamentación vigente tales como: la sindicalización del personal docente, la definición del ideal de la excelencia académica, la reconceptuación de la carga académica del personal docente dedicado a la enseñanza, investigación, creación y al servicio universitario, los destaques y las sustituciones de tarea, el replanteamiento de las funciones y prerrogativas de directores, decanos y rectores, los conflictos de interés en los integrantes de comités y otros organismos universitarios, la obligatoriedad institucional de conceder las licencias sabáticas, entre otros reclamos importantes, cuya atención es imprescindible en el contexto de un recinto doctoral y de investigación como es el caso del Recinto de Río Piedras.

Las áreas antes mencionadas, entre otras, plantean una interrogante fundamental: si es en el proceso de la redacción de un nuevo reglamento, o en la creación de una nueva ley universitaria donde deban discutirse asuntos tan neurálgicos para la Universidad o mediante el establecimiento de un supuesto "principio democrático" que sea rector en todas las acciones universitarias. De hecho, nos planteamos si ¿no existe ya sea en la ley o en la jurisprudencia relacionada a todos estos asuntos, precedentes que obligarían de facto a la redacción de una nueva ley universitaria?

De otra parte, aún en la realidad actual, el Reglamento vigente no dispone nada en áreas tan importantes como el comité de currículo departamental y de facultad, ni establece normas generales sobre los programas ni, por ejemplo, sobre

el derecho a apelar respecto a las acciones de personal a nivel departamental y de facultad. No nos referimos ni a los detalles ni a los procesos específicos pues coincidimos que esos aspectos no corresponden a un Reglamento General. De lo que se trata en los ejemplos antes expuestos a manera de ilustración es de normas y principios generales que tendrán su concreción en otros reglamentos que atiendan asuntos específicos o que sean parte de la reglamentación que adopte cada recinto o colegio universitario.

Además, el Comité coincide en que es necesario atemperar la reglamentación universitaria a las nuevas realidades y retos que enfrenta la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. En ese sentido, el Comité considera que es imprescindible mantener un Reglamento General que establezca la normativa común a todas las unidades que integran el sistema de la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. Por lo tanto, en el proceso de revisión de la reglamentación vigente, es necesario identificar esos elementos o áreas comunes, que mantengan la unidad del sistema actual evitando que éste se fragmente en varias mini universidades.

De otra parte, el Comité coincide con el señalamiento de que hay que atender las **particularidades** de las diversas unidades que integran el sistema universitario y las especialidades que en ellas se imparten. Por ese motivo, el Comité apoya la sugerencia de que los recintos y demás unidades del sistema universitario adopten reglamentos internos respecto a sus procesos, enfoques y necesidades particulares, atemperadas éstas al cumplimiento de su particular misión y en el marco amplio de la misión de la Universidad de Puerto Rico.

La complejidad de las redes de relaciones que configuran nuestra institución, hace de la empresa de transformar la totalidad de la normativa universitaria una tarea que plantea problemas procesales de difícil solución; un rompecabezas cuyo montaje sólo puede hacerse claro a partir de un marco en que sus piezas puedan armarse dentro de un horizonte programático.

El reto de actualizar nuestro marco normativo no debe enfrentarse en un vacío, no debe tener la apariencia de ser un mero ejercicio legalista y burocrático, ni mucho menos un proceso orientado a dismantelar el sistema universitario. Su ejecución sólo debería considerarse en el contexto de una agenda clara de prioridades institucionales que corresponda a una redefinición de la relación de nuestra Universidad con el Estado y del papel de la Universidad en el mundo contemporáneo. Debe obedecer a los parámetros que surjan de una discusión amplia de la comunidad universitaria, que marque el ritmo de los cambios indispensables para alcanzar las metas y los objetivos que nos propongamos.

Si pensamos por ejemplo, que la relación entre los distintos recintos y colegios universitarios debería corresponder a una nueva división del trabajo, de funciones y de atribuciones diferenciadas al interior del Sistema de la Universidad de Puerto Rico, entonces la discusión sobre el marco de esa distinción debería anteceder a la definición de la normativa que regiría las nuevas relaciones que deberían establecerse entre las partes del Sistema. Invertir el proceso quizás podría conducirnos a un régimen normativo más completo y abarcador, pero dejamos aún con una universidad incapaz de enfrentar los verdaderos retos que hoy obstaculizan su crecimiento.

A lo largo del **Documento de Trabajo** se deja sentir una tensión entre el primero de los que se señalan como los propósitos del proceso; esto es: conducir a una nueva reglamentación institucional que refleje lo que es la Universidad de Puerto Rico hoy; y lo que se identifica como una necesidad ineludible, léase: "hacer que [las reglas] se ajusten mejor a las cambiantes aspiraciones de nuestra agenda". Esa tensión entre el presente y el futuro; entre "el ser" y el "deber ser"; entre el cambio y la continuidad, permea la definición del proceso que este documento pretende reinaugurar para la comunidad universitaria. Si tuviéramos claro cuál es nuestra agenda para los próximos años, o si hubiéramos constituido ya un consenso sobre cuál es la universidad que deseamos construir, quizá entonces podríamos ver con mayor claridad los cambios reglamentarios indispensables para alcanzar las metas y los objetivos que nos hayamos cifrado. Sería más fácil entonces señalar las formas en que la normativa actual obstaculiza estos cambios, si ese fuera el caso.

La transformación del esquema normativo de la Universidad de Puerto Rico supone ese arreglo indispensable entre metas y objetivos de los Recintos, Departamentos y las del Sistema en su conjunto. Supone también una necesaria armonía entre el Reglamento y la Ley Universitaria (Ley 1 de 20 de enero de 1966), lo que nos plantea un asunto procesal de gran importancia. La necesidad de mantener tal armonía supone que, al establecer el cambio reglamentario como primer paso procesal, los cambios que propongamos sólo podrían predicarse en armonía con, y nunca en contradicción a, la Ley existente.

En este sentido sería indispensable verificar si las sugerencias incluidas en este Documento armonizan con la existente Ley Universitaria. Como antes hemos señalado, la sugerencia, por ejemplo, de establecer "reglamentos" o "manuales internos de procedimientos" que atiendan asuntos particulares de las unidades, podría considerarse como una buena idea en circunstancias específicas y sólo respecto a aquellas áreas y necesidades particulares de las unidades que integran el sistema universitario relacionadas con el cumplimiento de su particular misión. No

obstante, flexibilizar el sistema, objetivo que anima el **Documento de Trabajo**, parecería contradecir la encomienda misma de crear un nuevo Reglamento General, cuando la diversidad de funciones y objetivos de las distintas unidades del sistema parecen justificar el tratamiento disímil de situaciones parecidas.

Sin embargo, el marco legal actual establece como uno de sus principios rectores, la uniformidad de procedimientos para los asuntos que son similares en naturaleza a todas las unidades análogas en el sistema. Estas consideraciones descansan sobre la existencia legal de la figura que denominamos hoy el "Sistema de la Universidad de Puerto Rico" y las otras instancias que son germanas a ésta: la "Junta de Síndicos", "Presidencia" y las distintas juntas, entre otras.

Coincidimos con el reclamo que durante décadas ha expresado la comunidad universitaria respecto a una total revisión de la vigente Ley de la Universidad de Puerto Rico que data de 1966 o de la elaboración y aprobación de una nueva ley. También consideramos que la revisión de algunas de las áreas problemáticas y limitantes del Reglamento General vigente requerirá que se enmiende la Ley de la Universidad vigente y, si se tratara de un nuevo reglamento, ello, a su vez, requeriría una nueva ley universitaria.

La realidad es que algunas de las propuestas que se incluyen en el Documento de Trabajo, tales como la propuesta de invertir el orden del Reglamento General para comenzar por la cátedra y, de ahí, pasar a los departamentos, las facultades, los recintos y la Oficina del Presidente, a juicio del Comité, requieren enmiendas a la Ley vigente, más aún, si lo que se propone no es un mero cambio cosmético de ubicación en el Reglamento, sino de conferirle los poderes y la autoridad que deben tener los departamentos, las facultades y los recintos en la estructura organizativa universitaria, a tenor con un "principio democrático" que sea rector en todas las acciones universitarias.

El Documento que durante un año elaboró el Comité del Presidente se orienta a revisar la reglamentación interna universitaria. De este modo, se pretende obviar áreas que requieran enmiendas a la Ley Universitaria vigente y tener que acudir a la Asamblea Legislativa. Por eso, en el **Documento de Trabajo** se dejan fuera disposiciones fundamentales como las que se consignan en los capítulos del I al VI que, entre otros aspectos, comprenden las disposiciones generales que emanan de la Ley, entre otras, la Base Legal del Reglamento General, la Prelación Normativa y el Cumplimiento de Objetivos y Deberes Fundamentales de la Universidad, la Composición del Sistema Universitario y el Gobierno Central de la Universidad. Estas disposiciones que emanan de la Ley vigente establecen la estructura jerárquica - piramidal que, por décadas, ha rechazado la comunidad



universitaria y que ha sido fuente de grandes conflictos como lo ilustra la reciente huelga estudiantil. Además, hay muchas otras disposiciones del Reglamento General vigente que no se mencionan o se omiten en el **Documento de Trabajo**. Varias de estas disposiciones se relacionan con asuntos como los traslados, diversos tipos de licencias y la parte de las definiciones.

Finalmente, completamos esta parte de observaciones generales estipulando que consideramos que lo que procede es desarrollar un proceso de diálogo y consulta a toda la comunidad universitaria que, en su momento, culmine en la adopción de una nueva Ley Universitaria. Este proceso que ahora iniciamos puede ser una primera etapa del mismo. No obstante, también estipulamos que la coyuntura actual en el País, no es propicia para elevar a la consideración de la Asamblea Legislativa un proyecto de una nueva Ley Universitaria y/o de enmiendas a la Ley vigente. Lo antes dicho, no está reñido con desarrollar un diálogo en la comunidad universitaria sobre la ley y la reglamentación vigente, cuyas recomendaciones y conclusiones se eleven, en el momento oportuno, a la Asamblea Legislativa recogidas en un proyecto de nueva ley universitaria.

No obstante, queremos indicar que consideramos peligroso adoptar medidas reglamentarias de cambio que implican cambios sustanciales en la reglamentación universitaria vigente, so color de que no requieren enmiendas a la Ley vigente. Como antes hemos señalado, algunas de las propuestas que se consignan en el **Documento de Trabajo**, sí requieren enmiendas a la Ley. De otra parte, también nos preocupa que en este proceso, sólo se atiendan aquellos aspectos relacionados con la llamada reglamentación interna y que luego de aprobados e incorporados los cambios propuestos, se ignore el reclamo de la comunidad universitaria respecto a elaborar y aprobar un proyecto de nueva Ley Universitaria que ha sido el reclamo de ésta. Tanto el Comité Institucional como el Comité Relator Sistémico deben prestar cuidadosa atención a este asunto y evitar que la comunidad universitaria desarrolle o peor aún, confirme la percepción de algunos respecto a que este proceso es una tomadura de pelo, como han señalado algunos compañeros que entienden que los claustrales no debíamos participar en el mismo. Esa no ha sido la posición de nuestro Comité. Por eso, decidimos participar en el proceso y propiciar la más amplia discusión posible en nuestra Facultad que se recoge en este Informe.

## SEGUNDA PARTE: RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

A lo largo del **Documento de Trabajo** se hacen propuestas que podrían considerarse, en sí mismas, valiosas. Considerarlas en un vacío, sin estipular el contexto general en que se pudieran establecer, provoca incertidumbre. No obstante, en esta parte del Informe destacaremos algunas de ellas. A continuación, el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales somete sus recomendaciones sobre **algunos** de los planteamientos, temas y sugerencias que se incluyen en el **Documento de Trabajo** que preparó el Comité del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. Por limitaciones de tiempo, no fue posible abordar todos los temas que se expresan en el **Documento de Trabajo**. De otra parte, como a juicio del Comité, en el **Documento de Trabajo** faltan muchos temas, problemas y señalamientos medulares, además de que no se articula la revisión del Reglamento General con la revisión de la Ley Universitaria vigente o la aprobación de una nueva ley, en la primera parte de este Informe planteamos varias observaciones generales, sobre temas, enfoques, propuestas y recomendaciones sobre asuntos que no se abordan en el **Documento de Trabajo**. En esta segunda parte del Informe procederemos de la misma manera.

### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El **Documento de Trabajo** propone un cambio de enfoque respecto a la estructura organizativa de la Universidad de Puerto Rico que superficialmente luce atractiva pues aparenta colocar un peso protagónico en la base de la estructura académica universitaria: la cátedra, que cataloga como “el corazón de la universidad” y “en los asuntos académicos que son el fundamento de la institución y de nuestra práctica cotidiana: los departamentos, las facultades y los recintos”. Se dice que el cambio de orden “indica cuál es el orden de importancia de los asuntos”. La Oficina del Presidente se deja para el final. Estos señalamientos pueden dar la apariencia de una tendencia democratizadora de la estructura universitaria. Sin embargo, al excluir del documento partes fundamentales del Reglamento General vigente como lo son los capítulos del I al VI a los que hacemos referencia en la primera parte del Informe y no vincular la revisión del Reglamento General con la revisión de la Ley Universitaria vigente o la aprobación de una nueva ley, el planteamiento pierde eficacia pues tal parece que se limita a invertir el orden en que los asuntos se colocan en el Reglamento pero que, en lo sustantivo, nada cambia. Para que el cambio sea eficaz, es necesario impartirle peso reglamentario a la participación y a las decisiones de la base de la academia en los asuntos que les atañen directamente y en los de la comunidad universitaria y para ello es necesario enmendar la estructura jerárquica que establece la Ley vigente y que, como antes hemos señalado, ha sido y continúa

siendo fuente de graves conflictos en el sistema universitario y las unidades que lo integran. Cualquier otra cosa sería un espejismo.

Coincidimos con la recomendación de simplificar el Reglamento "para que atienda sólo asuntos sustanciales cuyo tratamiento debe ser uniforme a toda la Universidad". No obstante, debemos señalar que habría que definir qué se entiende por los asuntos sustanciales. Consideramos que éstos deben responder a un claro consenso de la comunidad universitaria y, además, que deben estar directamente vinculados con el cumplimiento de la misión de la Universidad de Puerto Rico. De otra parte, en el Reglamento vigente hay aspectos importantes que no están contemplados como, por ejemplo, los comités de currículo a nivel departamental y de facultad que deben ser parte de los comités permanentes que toda unidad académica del sistema universitario ha de constituir. Recomendamos que en el Reglamento General se incorpore un artículo sobre los comités permanentes.

## DE LA CÁTEDRA

El Documento de Trabajo establece como distintivo de la cátedra, la enseñanza, la investigación, la creación y el servicio pero no ofrece una definición del concepto. Nos preguntamos ¿a qué docentes les aplica esos elementos que distinguen la cátedra, más aún cuando se establece que la excelencia en estos quehaceres es el distintivo esencial de la cátedra? Es necesario definir el concepto para evitar confusión. No se desprende con claridad, por ejemplo, si la cátedra es equivalente a la docencia. Tal parece que el Documento de Trabajo homologa cátedra y docencia. Sin embargo, cuando hablamos de docencia partiendo de la reglamentación vigente, a lo que nos referimos es a diversas categorías o maneras de ejercer la docencia: el docente que se dedica a la enseñanza, la investigación la creación y al servicio institucional y a la comunidad, los bibliotecarios, los extensionistas, los psicólogos y los consejeros.

Sobre lo anterior surgen varias interrogantes. ¿Es necesario actualizar el paradigma de la enseñanza ya que ahora se habla de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y no de docencia unilateral? Ahora el/la profesor/a no enseña, sino que facilita un proceso de enseñanza – aprendizaje. También es necesario definir lo que es un/a investigador/a: ¿se refiere al que tiene un TARE, o al que tiene un nombramiento bajo esa categoría, o al/a la que trabaja en un laboratorio o al que investiga para ser más efectivo/a en la enseñanza y, en cada caso, qué tiempo se requeriría en esa función? ¿Cómo se define el término excelencia, cómo y quiénes lo validan? El docente/claustral, ¿ha de ser excelente en las cuatro dimensiones de la cátedra?

De otra parte, en los últimos años, la Asamblea Legislativa incorporó otras categorías del personal docente. El Documento de Trabajo establece la cátedra como punto de partida ya que se entiende como la base de la estructura universitaria. Sin embargo, no atiende cómo se concibe la función de las demás categorías de la docencia como los trabajadores sociales, los psicólogos y los consejeros. Se refiere a estas categorías de manera genérica, a las que llama otras variantes de la docencia. En el proceso de auscultar la opinión de los/as colegas de la FEG, algunos opinaron que el Documento de Trabajo relega la labor docente que realizan estos docentes lo que, a juicio de ellos, entra en contradicción con la definición abarcadora que, en los últimos años se ha intentado establecer de lo que es docencia. La mayoría opina que la categoría amplia y abarcadora que debe mantenerse en el Reglamento General debe ser la docencia, lo que se fundamenta en que el término docencia ha evolucionado y en la actualidad reconoce actividades que promueven el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiantado más allá del salón de clases. También se concluyó que estas nuevas categorías de la docencia deben ser evaluadas con la misma rigurosidad que a los docentes que se dedican a la enseñanza, la investigación/creación y al servicio institucional/comunitario.

## EL RECLUTAMIENTO

En la comunidad universitaria hay consenso de que el proceso de reclutamiento debe ser más riguroso al igual que el proceso de evaluación durante el período probatorio. Recomendamos que se mantenga el periodo probatorio de cinco años y que el criterio vigente de evaluación satisfactoria se sustituya por el de evaluación **excelente**, en, al menos dos de las tres áreas de la docencia (la enseñanza, la investigación y/o creación y el servicio). En lo que no hay consenso es en que los problemas que los procesos de reclutamiento han padecido, se puedan resolver, moviendo la responsabilidad que hoy recae sobre los comités de personal y los directores a las asambleas departamentales.

En principio, parece obvio que una mayor participación de los miembros de los departamentos en el reclutamiento de personal docente sería saludable a ese proceso. Pero, en realidad no está verdaderamente claro cómo se pretende lograr que las funciones del Comité de Personal, tengan éxito en convocar las asambleas departamentales, cuando uno de los asuntos más difíciles de enfrentar en los departamentos es, precisamente, la constitución de los comités de personal, por la complejidad y extensión de sus obligaciones reglamentarias.

Tampoco queda claro cómo se pretende lograr que las asambleas, compuestas en muchos casos por decenas de profesores, logren imprimirle al

proceso de reclutamiento un sello de rigor y uniformidad, al atender lo haberes de las decenas de profesores que, a menudo, contestan las convocatorias públicas para plazas docentes y aún cuando este mecanismo sirva el propósito exclusivo de enriquecer los acervos de los departamentos.

En síntesis, se deben fortalecer los procesos de reclutamiento, pero sin debilitar las prerrogativas de los comités de personal y de los directores departamentales. Se tendría que considerar si la apariencia de "democracia" que brindaría la participación del pleno de los departamentos en el proceso de reclutamiento, según se propone, sustituye el rigor pormenorizado que se espera de la gestión de los comités de personal en el proceso de reclutamiento. Además, se pierde el elemento de confidencialidad que es necesario para todas las partes que participan en éste.

El Documento de Trabajo establece que "A lo largo de su historia, la universidad ha reclutado docentes al comienzo de su carrera y docentes que ya la han comenzado o se han desarrollado en otras instituciones. Los modos de reclutamiento, así como el conocimiento de los haberes que todos los docentes traen consigo difieren de igual manera. No se puede reclutar a un docente con experiencia y una carrera, de la misma manera que se recluta a un docente cuya carrera se inicia en la Universidad de Puerto Rico. Por esto se podrían definir dos tipos de acceso a la cátedra, el reclutamiento directo y el reclutamiento lateral."<sup>3</sup> El Comité de Reglamento considera que, como regla general, el reclutamiento de personal docente debe ser mediante reclutamiento directo. Sólo en casos excepcionales se debe reclutar personal docente por medio de reclutamiento lateral y debe ser a iniciativa del departamento, orientado hacia las necesidades del departamento "Por otro lado, ¿cómo atender casos excepcionales en los que fuera evidente que no hay pares provenientes del departamento o unidad responsable del reclutamiento?"<sup>4</sup> En primera instancia, respecto a este punto, reiteramos que la iniciativa de un reclutamiento lateral es un caso de excepción y debe provenir del departamento. Al igual que para el reclutamiento, de no haber en la unidad concernida personal con el peritaje para evaluar al docente en su campo de especialidad, la reglamentación debe proveer para que la Universidad garantice un/a evaluador/a externo/a o de otra unidad del Recinto o del Sistema, financiado por fondos institucionales al momento de evaluar para reclutamiento, renovación de nombramiento, permanencia o ascenso en rango.

Coincidimos con el señalamiento respecto a que "El servicio a la universidad comprende la participación en foros de creación y debate intelectual,

---

<sup>3</sup> Documento de Trabajo Para Iniciar La Revisión de la Reglamentación Universitaria, página 4.

<sup>4</sup> Ibid.

presentaciones intercambios, paneles, seminarios, la disponibilidad para el diálogo con colegas y estudiantes sobre temas propios del quehacer académico...”<sup>5</sup> No obstante, consideramos que algunas de las instancias que se refieren al servicio institucional son muy laxas, por ejemplo, la asistencia y la participación en las reuniones de departamento y facultad debe ser obligatoria, salvo que medie fuerza mayor. De igual modo, no se trata meramente de “la disponibilidad para el servicio en comités departamentales y de facultad y para el trabajo en foros de gobierno institucional (senados académicos, juntas, etc.)”<sup>6</sup> sino de la obligación de hacerlo.

El reclutamiento llamado “lateral” en el **Documento de Trabajo** podría ser un mecanismo valioso, siempre y cuando, como antes hemos dicho, se trate de casos verdaderamente extraordinarios, y cuando surja como iniciativa del departamento. Por último, en la definición del perfil de los profesores se deberá privilegiar el carácter integral de la labor del profesor en la que se integran tareas de carácter docente, investigativo y/o creativo y de servicio.

## COMITÉ DE PERSONAL

De otra parte, consideramos que es necesario reglamentar más adecuadamente la composición de los comités de personal, los que deben estar integrados por catedráticos o su equivalente. Al presente, la mayoría de los catedráticos e incluso de los catedráticos asociados se niegan a participar en el comité de personal de su unidad académica, lo que plantea serias dificultades en el proceso de evaluación del personal docente y la rigurosidad con que éste debe conducirse.

Consideramos que un/a candidato/a a catedrático no debe ser evaluado/a por no catedráticos/as. Una alternativa sería incorporar al comité de personal <sup>7</sup>departamental y/o de Facultad uno o dos catedráticos jubilados de la unidad correspondiente. Sin duda, de alguna manera, se deben establecer mecanismos para garantizar la participación obligatoria en el comité de personal que corresponde al área de servicio con el que debe cumplir el personal docente. Una posibilidad, podría ser establecer un mecanismo de rotación entre los catedráticos. El término de la incumbencia no debe ser de más de tres años consecutivos y, al inicio, los términos deben escalonarse para garantizar la continuidad de los procesos de evaluación. Es importante establecer normas para evitar el continuismo en los

---

<sup>5</sup> Ibid. página 7.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Se trata de evitar que la composición del Comité de Personal cambie en su totalidad y que, de ese modo, se pierda el conocimiento acumulado sobre las evaluaciones de los/as docentes efectuadas en años anteriores, lo que vulneraría el **principio de continuidad** que rige en la evaluación del personal docente.

comités de personal y garantizar la diversidad de enfoques. De otra parte, también consideramos que se debe reglamentar la obligatoriedad de ofrecer orientación al personal docente sobre las acciones de personal, los procesos evaluativos y la reglamentación que aplica.

## LA CARGA ACADÉMICA

El asunto de la carga académica debe enfrentarse como uno sustantivo, y no como un mero asunto nominal. No es algo a tratarse incidentalmente o de paso. El Reglamento debe reconocer que la investigación, la creación y el servicio institucional son parte de la carga académica. La normativa vigente hoy reconoce la investigación como parte indispensable de la docencia, sin embargo, no se contempla como parte de la carga académica. Lo mismo sucede con la creación y el servicio institucional. De otra parte, consideramos que en una institución doctoral y de investigación, la carga académica debe limitarse a nueve créditos.

Podría considerarse, en alguna medida, fructífero el uso de la metáfora de la “base” como parte constitutiva y fundamental de la que en el documento se llama la “estructura docente”. No obstante, nos parece que, entre cada uno de los componentes de esa “estructura” existe una forma particular de relación, una suerte de dialéctica que supera la reducción a lo que aquí se llama “la cátedra”.

La “enseñanza” universitaria está indisolublemente vinculada a las formas particulares de los procesos de conocer disciplinarios, y por lo tanto, a la investigación que se realiza siempre en un entorno social y cultural. Si el propósito que se persigue es fomentar y premiar la investigación en todas las áreas del conocimiento así como la creación es imperativo crear mecanismos efectivos para que el docente pueda liberarse de partes de su carga académica, mientras cumple con las obligaciones de algún proyecto de investigación, creación o de servicio institucional que sea adecuadamente supervisado y evaluado.

Decretar una baja de la carga académica, aunque imprescindible, no es el único factor que contribuiría a producir automáticamente una mayor productividad en la investigación, la creación o en el servicio institucional. Es necesario modificar todos los otros factores que inciden sobre esas áreas de la labor del docente. Para esto sería indispensable crear mejores condiciones generales de trabajo que impacten dichas áreas. En el caso de la investigación, un mecanismo que se podría explorar es la creación de un Sistema Nacional de Investigadores similar al que tiene bajo su mando el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México. Mediante ese sistema se supervisa y evalúa la

investigación científica en todas las instituciones culturales y de enseñanza superior estatales en México. El sistema sirve para proveer a los investigadores procedimientos estandarizados de avalúo y gerencia de la investigación, lo que a su vez sirve para justificar aumentos salariales, bonificaciones, ascensos en rango, otorgación de fondos para la conducción de la investigación y la asignación de materiales, ayudantes, viajes, etc.

## RANGO ACADÉMICO

Por otro lado, en el área del manejo de los asuntos del personal docente, se deben separar los mecanismos de ascenso en rango de los mecanismos de aumento salarial. Coincidimos con la sugerencia de que el rango académico inicial debe ser el de catedrática/o auxiliar, si el docente tiene el grado doctoral y con el planteamiento de que durante el período probatorio de cinco años hacia la permanencia no debe concederse ascenso en rango a los docentes. No obstante, al obtener la permanencia el docente, se le concedería automáticamente el rango de catedrático/a asociado/a o su equivalente. Una limitación que plantea la reglamentación vigente es que en el proceso de reclutamiento, no reconoce la labor de docentes con carrera previa en otras instituciones universitarias y el rango de éstos/as. La realidad es que, en la práctica, en algunos casos se ha reconocido el rango que tiene el docente en la institución de la que proviene y en muchos otros no, lo que plantea un trato desigual que resulta intolerable por discriminatorio.

El Documento de Trabajo plantea que “La excelencia en el servicio se demuestra en la participación creativa en las actividades propias del gobierno de la Universidad y el desarrollo de su agenda, así como en actividades de interés profesional, comunitario, cultural o cívico. Para lograr esta excelencia, urge fortalecer los procesos de reclutamiento para la cátedra. Estos procesos deben ser más competitivos y deben caracterizarse por evaluaciones más rigurosas de parte de las unidades que reclutan”. Nos afirmamos en apoyar esta revisión, pues coincidimos en que los procesos de reclutamiento, renovación de nombramiento, permanencia y ascenso en rango del personal para la tarea de la cátedra deben ser más rigurosos y competitivos.

Los proponentes señalan “¿Cabe preguntarse si, en el proceso de reclutamiento, y también en la retención del catedrático, o la catedrática, si la comunidad universitaria está lista para superar la estructura actual, en la cual la cátedra se define básicamente como enseñanza? ¿Debe reconocer el Reglamento General que la carga académica dedicada a la investigación es una forma de enseñanza?” Coincidimos en que a través de la investigación, no sólo se crea conocimiento sino que también es posible transmitirlo. Por lo tanto, afirmamos



que dos de los elementos que definen la cátedra son la enseñanza y la investigación. En adición, se debe considerar la tarea de enseñanza e investigación por parte del/de la catedrático/a/, no sólo en el proceso de reclutamiento, sino también en la consideración hacia la permanencia y en la evaluación para ascenso en rango. De igual modo, debe considerarse el desempeño del/de la catedrático/a en la creación y en el servicio institucional.

## EL DEPARTAMENTO

El **Documento de Trabajo** descansa, por ejemplo, en el supuesto de que el departamento es la unidad básica por ser la más pequeña, o porque encierra —o se funda en— lo que se designa como una cierta “unidad temática”. En justicia, habría que considerar que, tradicionalmente el origen del carácter básico de la unidad departamental se identifica, más bien, con el hecho de que en ella se coagula, de forma única, el sistema de relaciones que constituye lo que llamamos “la Universidad”. Por un lado, están los principios de derecho administrativo y procesal que inspiran la letra del Reglamento, mientras que por otro han surgido, a menudo de forma contradictoria los usos y costumbres de una institución que, en su proceso histórico, parece haber eludido la uniformidad. Por el contrario, la historia de la unidad departamental en el sistema universitario no ha sido ni uniforme, ni lineal. No es posible **hacer tábula rasa del pasado** en un proceso como éste en el que se nos invita a participar. Pretenderlo sólo podría conducirnos a un inevitable desfase entre la historia de la institución y sus proyectos para el futuro.

El Artículo 25 (antes 29) que trata de la Organización Funciones y Atribuciones de los Departamentos debe ser enmendado. Aunque coincidimos con los proponentes respecto a que “la dirección de los departamentos ha sufrido una transformación evidente...”<sup>8</sup>, la naturaleza de los cambios reglamentarios respecto al departamento que consideramos necesarios difieren de los que se sugieren en el Documento de Trabajo.<sup>9</sup>

El departamento es la primera instancia de participación directa que provee a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas y visiones sobre lo que debe ser la agenda universitaria. Sus miembros son responsables de reclutar, retener y

---

<sup>8</sup> Ibid. página 10.

<sup>9</sup> Al Comité, le preocupa y rechaza la sugerencia que se hace en el Documento de Trabajo respecto a “...si en un departamento hay una mayoría que se muestra reacia a renovarse, ¿no estamos obligados a valernos de un mecanismo alterno que le permita a los docentes que así lo desean lograr las renovaciones que la época exige? ¿Son Las Facultades este mecanismo, o los Senados Académicos?” El planteamiento sugiere que a los departamentos y, de igual modo, a las facultades se les puedan imponer alegadas reformas propuestas por unos pocos. Sin duda, este es un asunto complejo que requiere profundo análisis y amplia discusión.

promover a sus colegas docentes y de renovar y aprobar los planes de estudio, así como evaluar y recomendar a la persona que dirigirá el departamento. El/la director/a debe ser seleccionado/a a nivel departamental en un proceso de consulta no eleccionario. El/la Decano/a de la Facultad deberá nombrarlo, a tenor con la recomendación del Comité de Consulta.

El/la directora/a es un/a académico/a que, en un momento dado, desempeña funciones administrativas para el departamento y lo representa ante la administración universitaria. Desde esa perspectiva responde a sus pares y no a la administración, o sea, es un **primus inter pares**. El/la directora/a debe ser parte del comité de personal, coordinando y dialogando con éste, lo relativo a las acciones de personal que conciernen al departamento. De haber discrepancia respecto a la (o las) recomendación/es tanto el/la directora/a como el Comité de Personal someterán su informe de evaluación con la recomendación correspondiente.

Como antes hemos señalado, la composición del Comité de Personal Departamental y el de Facultad debe sufrir cambios radicales, entre otros, la obligatoriedad de pertenecer al mismo, de ser requerido/a, establecer un sistema rotativo, a los fines de que los docentes que cualifiquen y ostenten el rango requerido se alternen en la participación en el Comité. Consideramos que a nivel subgraduado, los estudiantes no deben ser miembros de los Comités de Personal. No obstante, debe reglamentarse la evaluación de los/as profesores/as por los estudiantes en su desempeño en el salón de clase y otras ejecutorias relacionadas. Dicha evaluación debe realizarse, por lo menos, una vez al año.

Consideramos desacertado y elitista el planteamiento respecto a si "Se pueden subordinar a los departamentos académicos actuales, tan burocratizados, a empresas de investigación que necesitan agilidad?" La imagen que esa interrogante proyecta es como si los departamentos académicos fueran una especie de fósiles antidiluvianos y una retranca al cambio. De hecho, los departamentos no manejan presupuesto alguno, sino las oficinas administrativas del Recinto y del Sistema que son las que contribuyen a esta situación. La realidad es que, entre otras prerrogativas, el Departamento debe tener el control de su presupuesto, al igual que las facultades.

El/la directora/a es el/la portavoz del Departamento. No debe presidir ningún comité departamental pero debe ser miembro ex officio de todos y presidir la asamblea departamental. El Reglamento General debe consignar cuáles deben ser los comités permanentes, tanto a nivel departamental como de Facultad, quiénes deben constituirlos y quién puede destituir a miembros electos a los comités

departamentales y cuál sería el procedimiento. El Reglamento debe consignar la obligatoriedad a nivel de departamento y facultad de ofrecer orientación al personal docente respecto a los procesos que les conciernen. También debe garantizar la autonomía departamental en el marco de la Facultad y del Recinto.

## LA FACULTAD.

En cuanto a la Facultad, el Reglamento General debe consignar una definición clara que incluya su composición, funciones y atribuciones. Es la segunda instancia de participación directa que les provee a los docentes la posibilidad de intercambiar ideas y visiones sobre su currículo y lo que ha de ser la agenda universitaria, entre otros asuntos importantes. En el marco del Recinto, las facultades deben ser autónomas. La revisión del Reglamento General debe atender aspectos tales como los siguientes: las prerrogativas de las facultades, tales como la responsabilidad de renovar y aprobar los planes de estudios y evaluar y recomendar a la persona que dirigirá a la Facultad como decano/a, cuáles deben ser los comités permanentes de la facultad: currículo, personal, presupuesto, apelaciones, entre otros, cómo deben constituirse los comités como el de personal y el de currículo y si debe tener carácter de obligatoriedad la participación en dichos comités.

Otro aspecto importante es la participación en la elección de los senadores académicos. ¿A quién representan los senadores electos por la Facultad al Senado Académico? ¿Cómo y mediante qué procedimiento puede una facultad destituir a un/a senador/a académico/a que ha sido electo/a por la asamblea de la Facultad? ¿Qué peso tienen los acuerdos tomados por la Facultad? Si el/la decano/a es el/la líder académico/a, administrativo/a y portavoz de la Facultad, en un contexto en que el peso institucional se coloca en la base-departamentos y facultades-consideramos que lo/a debe nombrar la Facultad después de un riguroso proceso de consulta no eleccionario. El Comité de Consulta informa el nombramiento al Rector. El/la decano/a ha de responder en primera instancia a su Facultad que es la que lo/a debe evaluar y destituir si ese fuera el caso. ¿Qué participación debe tener el/la decano/a en los comités de Facultad ya sean permanentes o ad hoc? ¿Qué comités le corresponde presidir al Decano/a? Consideramos que le corresponde a la Facultad evaluar el desempeño del/de la Decano/a, de una parte y de la otra al/a la Rector/a pues el/la Decano/a forma parte del equipo de trabajo del/de la Rector/a.

## RECTOR /A.

El/la Rector/a ha de ser el líder académico y administrativo del recinto, además de su portavoz y representante ante la comunidad universitaria y externa. A tenor con la autonomía del Recinto, el proceso de selección y nombramiento del Rector se canaliza a través del Senado Académico y su Comité de Consulta, después de un riguroso proceso de evaluación y consideración de los/as candidatos/as. El Comité, le informa al Presidente y a la Junta de Síndicos el nombramiento. En ese sentido, el peso de la confianza, o sea, a quién responde prioritariamente el/la Rector/a, quién lo/a evalúa, y quién lo/a puede destituir radica en el Recinto y en sus organismos.

Es de primordial importancia su relación con y su participación en las facultades y su respeto a la autonomía de éstas en el contexto del recinto. El aspecto medular de su gestión es el liderato académico que le imparta al recinto, la eficacia de su gestión administrativa así como su capacidad para generar fondos externos. El/la rector/a debe presidir el Senado Académico y tiene la obligación reglamentaria de convocar la Asamblea del Claustro para considerar los asuntos fundamentales que afectan al recinto, por lo menos, una vez por semestre o cuando el por ciento de los claustrales que establezca el Reglamento General así lo soliciten.

## JUNTA ADMINISTRATIVA

La Junta Administrativa debe mantener la función de conceder las permanencias, ascensos, licencias, destakes y aprobar el presupuesto. Sin embargo, la composición de la Junta debe modificarse para que sea más representativa de la comunidad universitaria del Recinto y, por ende, dicha composición sea más democrática y menos gerencial. Hay que tomar en cuenta lo siguiente: ¿Quiénes deben integrar la Junta Administrativa o su equivalente? ¿Qué proporción de representación debe haber entre los decanos, el personal docente y los estudiantes? ¿Debe haber representación del personal no docente? Consideramos que la Junta, además de asesorar al/a la rector/a tendrá además, funciones de coordinación e integración en el recinto. Entre sus funciones debe considerar y adjudicar las apelaciones que provienen de las facultades y/o escuelas.

## ASAMBLEA DEL CLAUSTRO

Hay que reglamentar las funciones y atribuciones del Claustro y su relación con el Senado Académico. Al respecto, la reglamentación vigente es inadecuada. Los/as rectores/as deben convocar la asamblea del Claustro, al menos, una vez por

semestre con carácter de obligatoriedad y cuando un por ciento de los claustales que establezca el Reglamento General así lo soliciten. Las decisiones del Claustro sobre los asuntos fundamentales que afectan el Recinto han de tener peso reglamentario en la unidad concernida. Es necesario crear la estructura que debe tener el Claustro que, entre otros aspectos, tendrá un comité coordinador y de enlace entre sus asambleas. Las asambleas del Claustro serán co-presididas por el/la rector/a y el/la presidente/a del comité de enlace.

## SENADO ACADÉMICO

El Senado Académico debe mantenerse como el foro oficial de los recintos y colegios universitarios mientras la asamblea del Claustro no esté sesionando. Debe tener autonomía respecto a aquellos asuntos sobre los que tiene jurisdicción primaria. Sus propuestas y decisiones deben tener peso reglamentario si no contravienen la Ley y el Reglamento General. Debe tener la voz final respecto a los cursos y programas de estudio y sobre la reglamentación de los asuntos de personal en el Recinto. Su relación con la Asamblea del Claustro debe ser similar a la relación entre los departamentos y la facultad.<sup>10</sup> Los/as senadores/as académicos/as electos/as por su facultad o escuela representan a su unidad. Debe reglamentarse un procedimiento sobre ¿cómo y por quién(es) puede ser destituido/a un/a senador/a académico/a electo/a por su unidad? También hay que reglamentar la obligación que tiene el/la rector/a de tramitar los acuerdos Senado Académico.

## JUNTA UNIVERSITARIA

La Junta Universitaria es muy importante en el Sistema Universitario. Su función de coordinación e integración entre las diversas unidades del Sistema es fundamental. Por eso es imprescindible reexaminar su estructura y composición, a los fines de determinar si se ajustan a la realidad actual y determinar cuáles deben ser sus funciones y cuál debe ser su composición? Recomendamos que se modifique la estructura vigente de la Junta y su composición a los fines de que sea más representativa de la comunidad universitaria. A esos fines, deben eliminarse los miembros nombrados por el Presidente que junto a los rectores establecen un desbalance gerencial en la composición del organismo. De otra parte, recomendamos que la Junta no atienda las apelaciones que provienen de las diversas unidades del sistema universitario, las que deben ser consideradas por un

---

<sup>10</sup> Es necesario que el Reglamento General establezca con claridad las atribuciones y funciones que corresponden al Claustro y las que corresponden al Senado Académico.

comité de apelaciones que se cree para esos fines, lo que liberaría su cargada agenda de trabajo.

Consideramos que no es razonable que todas las unidades del Sistema tengan el mismo peso decisional pues sus realidades son distintas. Un mecanismo que podría adoptarse que se ajusta más a las particularidades de los recintos y colegios universitarios que integran el Sistema sería dividir la Junta en dos bloques para su funcionamiento: los recintos mayores (Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas) y los colegios universitarios, con un organismo de enlace que articule los aspectos sistémicos y mantenga el diálogo y la comunicación entre todos los integrantes del Sistema.

## ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Aunque entendemos que debe haber algún tipo de instancia coordinadora del Sistema Universitario, consideramos que la actual Administración Central no es la estructura adecuada. Su desarrollo vertiginoso ha vulnerado la autonomía de los recintos y ha duplicado y dilata los procesos universitarios. Las confrontaciones entre presidentes y rectores son evidencia de la tensión que se genera cuando algunos presidentes han intervenido innecesariamente en los asuntos internos de los recintos. De otra parte, la Administración Central carga y absorbe una parte sustancial del presupuesto de la UPR. Es imprescindible redefinir esta oficina y limitar sus funciones y su presupuesto a lo esencial.

## PRESIDENCIA

Consideramos que el cargo de Presidente debe mantenerse pero reconceptuándolo. Desde que el cargo se inaugura 1966, la Oficina del Presidente ha crecido de manera desproporcionada, afectando la autonomía de los recintos y colegios universitarios y llevándose una tajada desproporcionada del presupuesto de la Institución. Bajo la reglamentación vigente, al Presidente lo nombra la Junta de Síndicos en consulta con las distintas unidades que integran el Sistema Universitario. El Comité de Consulta sistémico es quien debe seleccionar al Presidente y someter el nombramiento para su ratificación a la Junta de Síndicos. Sus funciones deben limitarse a ser el líder académico de la UPR, su representante ante la comunidad universitaria y externa, el representante y embajador oficial de la UPR, el portavoz institucional y el enlace entre las diversas unidades del sistema universitario y entre éstas y la Junta de Síndicos. Otra función importante del presidente es la búsqueda de fondos externos para la Institución.

## JUNTA DE SÍNDICOS

La Ley de la Universidad de 1966 consigna el Consejo de Educación Superior (CES) como la junta de gobierno de la UPR. La Ley Núm. 17 del 16 de junio de 1993 sustituyó al CES por la vigente Junta de Síndicos y expande los ya amplios poderes del Organismo. Durante décadas, los nombramientos de carácter político partidistas a la junta de gobierno de la UPR, determinados por el partido de turno en el poder, unido a la ausencia de participación de los universitarios que en 1993 incorporó a dos claustrales y a un estudiante, cada uno por el término de un año unido, a su vez, a la enorme concentración de poderes que la Ley le confiere, ha sido fuente de grandes conflictos en la UPR.

De una parte, recomendamos que la estructura organizativa de la UPR que pueda surgir de esta revisión de la reglamentación vigente, modifique sustancialmente la composición y los poderes de la Junta de Síndicos. Sin embargo, entre las secciones del Reglamento General que no se mencionan en el Documento de Trabajo está el Capítulo III que trata del Gobierno Central de la Universidad, a pesar de que durante décadas, la comunidad universitaria ha reclamado que se enmiende la Ley, a los fines de, entre otros aspectos, modificar la composición de la junta de gobierno para garantizar una efectiva participación de los universitarios y despolitizar la Junta.

En este proceso hay que atender varias interrogantes. ¿Qué funciones debe tener la Junta de Síndicos sin que éstas vulneren la autonomía de los recintos y demás unidades del sistema universitario? ¿Cuál debe ser su composición? Consideramos que debe haber en la Junta una representación proporcional entre el sector público, el personal docente y el estudiantado. Recomendamos que se modifiquen los términos de los representantes claustrales y estudiantiles a los fines de que estos sectores tengan una representación más equitativa. Sin duda, para un adecuado funcionamiento de la Junta de Síndicos y, en general, de todos los organismos y funcionarios universitarios, es imprescindible que la calidad, la preparación, el mérito y el conocimiento sobre la Universidad sean los factores determinantes en los nombramientos a la junta de gobierno de la UPR, así como a todos los organismos y cargos universitarios y que éstos no respondan a criterios político-partidistas del partido de turno en el poder.

En cuanto a la negociación colectiva del personal docente es oportuno señalar que hace varios años una mayoría de la comunidad universitaria solicitó la negociación colectiva mediante la sindicalización y los tribunales la impidieron. En nuestra Facultad, una mayoría apoyó la negociación colectiva. Nos reiteramos en esa posición.

### TERCERA PARTE: TRABAJO REALIZADO POR EL COMITÉ DE REGLAMENTO

Después que la doctora Gladys Escalona de Motta, Rectora del Recinto Río Piedras, compareció ante la comunidad de Estudios Generales el 26 de enero de 2005 para explicar el proceso de discusión en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, le correspondió al Comité de Reglamento coordinar e impulsar dicho proceso en la Facultad. En esa ocasión, se informó que el 11 de marzo de 2005 sería la fecha límite para que las diversas unidades del Sistema Universitario sometieran sus recomendaciones a sus respectivos comités institucionales.

Posteriormente, la fecha se cambió para el 22 de abril de 2005. Después que finalizó la última huelga estudiantil en el Recinto la cual se extendió del 6 de abril al de mayo del 2005, la fecha límite para las facultades someter sus informes se cambió para el 22 de septiembre de 2005.

Para realizar esta tarea, se amplió el Comité de Reglamento que la Facultad había seleccionado a fines del año académico 2003 - 2004 para retomar el proceso de preparar una propuesta actualizada de nuevo reglamento interno para la Facultad. La nueva encomienda de iniciar un diálogo en la Facultad sobre la revisión del Reglamento General modificó la agenda del Comité de Reglamento que concluyó que participar en el proceso de revisión del Reglamento General ayudaría en la tarea de revisar el Reglamento interno de la Facultad.

Luego de incorporar nuevos miembros para garantizar la representación de **todos** los departamentos, del Programa de Bachillerato, de los consejeros y de los estudiantes, el Comité quedó integrado por los (as) siguientes compañeros(as):

Pedro Álvarez -----	Ciencias Sociales
Jorge Benítez Barreto -----	Humanidades
Fernando Feliú Matilla -----	Español
Mary F Gallart-----	Programa de Bachillerato
Vanessa Irizarry -----	Inglés
Mario Lanza Amaro -----	Ciencias Físicas
Juan Quiles -----	Senador Estudiantil
Lilliana Ramos Collado -----	Humanidades
Mayra Rivera -----	Ciencias Biológicas
Raúl Toledano -----	Consejeros
Eneida Vázquez Colón -----	Humanidades



Se designó a la profesora Eneida Vázquez Colón Coordinadora del Comité y al profesor Jorge Benítez Barreto Secretario de Actas.

Para cumplir con su encomienda, a partir del 11 de febrero de 2005, el Comité de Reglamento ampliado celebró un total de dieciocho (18) reuniones en las siguientes fechas:

- 2 de febrero de 2005
- 11 de febrero de 2005
- 18 de febrero de 2005
- 25 de febrero de 2005
- 4 de marzo de 2005
- 11 de marzo de 2005
- 15 de marzo de 2005
- 1ro de abril de 2005
- 6 de abril de 2005
- 13 de mayo de 2005
- 27 de mayo de 2005
- 3 de junio de 2005
- 12 de agosto de 2005
- 19 de agosto de 2005
- 26 de agosto de 2005
- 9 de septiembre de 2005
- 16 de septiembre de 2005

En las reuniones del Comité que, en ocasiones, se tornaron en dinámicos seminarios de análisis y discusión, se examinaron los señalamientos y sugerencias que se consignan en el **Documento de Trabajo**. Sin pretender abarcar todos los temas que se incluyen en éste, el Comité identificó algunas de las áreas de convergencia y divergencia, así como algunos asuntos neurálgicos específicos y errores de omisión en algunos de los planteamientos que se hacen en el Documento. Además, se discutieron y aprobaron propuestas de documentos e informes y se le dio seguimiento al desarrollo del proceso en la Facultad. De cada reunión se preparó una minuta y se recopilaron y examinaron varios documentos reglamentarios que era imprescindible consultar en el descargue de nuestra tarea, tales como la Ley de la Universidad y el Reglamento General vigentes y la Certificación Núm. 60, Año 2003-2004 de la Junta de Síndicos, en la que este organismo acuerda “Aprobar la recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico de convocar a todos los sectores de la comunidad universitaria a un amplio diálogo sobre la transformación de la base reglamentaria de la Universidad....”

Varios miembros del Comité elaboraron propuestas sobre áreas específicas contempladas en el **Documento de Trabajo** y documentos que sirvieron para orientar los diálogos en el Comité. Se preparó un Temario que recoge en forma bosquejada los temas y propuestas que se incluyen en el **Documento de Trabajo**, así como una Guía de Preguntas para las Vistas Públicas. También, se prepararon y consideraron varias versiones del informe final que el Comité sometería al Decano de la Facultad, el Dr. Jorge Rodríguez Beruff.

Para cumplir con su encomienda, el Comité acordó utilizar diversas estrategias y mecanismos para auscultar las opiniones de nuestros colegas en la Facultad sobre el **Documento de Trabajo** y, en general, sobre el proceso de revisión del Reglamento General y recoger sus observaciones y propuestas específicas:

1. Exhortar y solicitar individualmente a diversos/as colegas a que sometieran por escrito sus observaciones y propuestas específicas.
2. Promover la celebración de reuniones en los departamentos y otras unidades de la Facultad para dialogar sobre el proceso de revisión del Reglamento General y los aspectos específicos de éste que requieren revisión u otras disposiciones que es necesario incorporar.
3. Solicitar a los/as directores/as y/o los representantes departamentales, del Programa de Bachillerato y de los consejeros, que sometieran, por escrito, los informes en que se recoge el acopio de las observaciones y recomendaciones que se hicieron en estas reuniones o que colegas, sometieron a título personal.<sup>11</sup>
4. Distribuir los siguientes documentos para propiciar la discusión más amplia e informada posible en torno a la revisión del Reglamento General:
  - a. Certificación Núm. 60, año 2003-2004 de la Junta de Síndicos
  - b. Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la Reglamentación Universitaria elaborado por un comité especial de la Presidencia
  - c. Calendario de Trabajo del Comité Institucional
  - d. Sugerencias Temáticas del Comité Institucional del Recinto de Río Piedras para la Revisión del Reglamento General de la UPR
  - e. Calendario de trabajo del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
  - f. Sugerencias temáticas elaboradas por el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
  - g. Guía de Preguntas y Temas para la Discusión de la Facultad sobre el Proceso de Revisión del Reglamento General preparada por el Comité de Reglamento

---

<sup>11</sup> Es lamentable que por limitaciones de tiempo, este proceso se diera de manera tan atropellada.

5. Convocar a Vistas Públicas que se pautaron para los días 6 y 7 de abril.
6. Redactar y presentar un informe a la Facultad, en la reunión celebrada el 16 de marzo de 2005 acompañado de varios documentos.<sup>12</sup>
7. Preparar el Informe final que presentó al Decano de la Facultad

## DIFICULTADES QUE ENFRENTÓ EL COMITÉ

1- La huelga estudiantil trastocó el calendario de trabajo del Comité. Después de la huelga, en el Recinto todos los esfuerzos se orientaron a terminar el semestre, ofrecer los exámenes finales y calificar a los estudiantes. Luego, en el corto verano, los docentes no estaban accesibles para un proceso de diálogo y, de hecho, muchos se encontraban fuera de Puerto Rico disfrutando de unas merecidas vacaciones.

2- El poco tiempo disponible para cumplir con la encomienda cabalmente. En Carta Circular a los(as) Decanos(as) y Directores(as) de Escuelas del 17 de junio de 2005, la Rectora del Recinto envió el Nuevo Calendario de Trabajo del Comité Institucional para la Revisión del Reglamento General de la UPR. Se establece el 22 de septiembre de 2005, como fecha límite para que las facultades, escuelas, grupos y participantes (individuales) sometan sus informes y recomendaciones al Comité Institucional.

De nuevo, no se provee un tiempo adecuado para que las facultades, escuelas, grupos y/o individuos puedan desarrollar un amplio proceso de discusión sobre la revisión del Reglamento General. La huelga detuvo el proceso de discusión.

El primer semestre del año académico 2005-2006 comenzó el 11 de agosto. Como antes hemos señalado, el nuevo calendario que circuló la señora Rectora, doctora Gladys Escalona de Motta, establece el 22 de septiembre para rendir los informes al Comité Institucional. En realidad, no hay tiempo suficiente entre el 11 de agosto y el 22 de septiembre de 2005 para continuar y completar el diálogo amplio sobre la revisión del Reglamento General que han solicitado la Junta de Síndicos y el Presidente. No obstante, nuestro Comité se impuso la meta de cumplir lo más adecuadamente posible con la tarea, pero no sin señalar que consideramos contradictorio promover una amplia discusión en la comunidad universitaria y, a la vez, no proveer el tiempo razonable para hacerlo.

3- Las Vistas Públicas pautadas para los días 6 y 7 de abril no pudieron celebrarse debido a la huelga estudiantil.

---

<sup>12</sup> La Lcda. Eneida Vázquez Colón, Coordinadora del Comité, presentó el Informe en la reunión de la Facultad.

- 4- La extensión del calendario académico del segundo semestre impidió que se pudiera retomar el ritmo de trabajo que el Comité había establecido.
- 5- El calendario de verano se redujo a una sesión corta por lo que no fue posible continuar los trabajos interrumpidos por el proceso huelgario.
- 6- El calendario enmendado que se circuló al iniciar los trabajos del presente año académico establece el 22 de septiembre como fecha límite para presentar los informes al Comité Institucional, con lo cual tampoco se ha logrado el margen de tiempo necesario para que se establezca una amplia participación en la discusión.

#### RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO:<sup>13</sup>

1- Como antes hemos indicado, al finalizar el pasado año académico los seis (6) departamentos de la Facultad, el Programa de Bachillerato en Estudios Generales y los consejeros, sometieron informes con sus observaciones y recomendaciones. .

2- Varios miembros del Comité prepararon guías, bosquejos, temarios, calendarios e informes.

3- Varios departamentos celebraron reuniones para dialogar sobre el Documento de Trabajo y sus propuestas y sometieron informes al respecto. Otras reuniones pautadas no pudieron celebrarse debido a la huelga.

4- Con las limitaciones que antes hemos señalado, en la Facultad se inició un diálogo sobre algunos aspectos de la reglamentación vigente.

5- Se elaboró, consideró y aprobó el Informe del Comité de Reglamento Sobre el Documento de Trabajo Para Iniciar la Revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Confiamos que las observaciones y recomendaciones que hacemos en este Informe reciban la más cuidadosa consideración del Comité Institucional y del Comité Relator. Esperamos que en la próxima etapa de este proceso se brinde más tiempo para considerar el borrador de documento que se proponga.

---

<sup>13</sup> En la página 23 de este Informe, se resumen algunos de los resultados del trabajo realizado por el Comité.



COMITÉ DE REGLAMENTO

16 de marzo de 2005

Comunidad de Estudios Generales

*Jorge Rodríguez Beruff*  
P.C. Dr. Jorge Rodríguez Beruff

Decano  
*Eneida Vázquez Colón*  
Lcda. Eneida Vázquez Colón  
Coordinadora

INFORME, CALENDARIO DE TRABAJO DEL COMITÉ DE REGLAMENTO Y DOCUMENTOS A CONSULTAR EN EL PROCESO DE REVISIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

En la reunión extraordinaria de la Facultad celebrada el 26 de enero de 2005, la doctora Gladys Escalona de Motta, Rectora del Recinto Río Piedras, compareció ante la comunidad de Estudios Generales para explicar el proceso de discusión en el Recinto y en el Sistema Universitario sobre la revisión del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y nos exhortó a participar en el mismo. En esa ocasión, se informó que la fecha límite para que las diversas unidades del Sistema Universitario sometieran sus recomendaciones a sus respectivos comités institucionales era el 11 de marzo de 2005, fecha que posteriormente se cambió al 22 de abril de 2005.

Para realizar esta tarea, se amplió el Comité de Reglamento que la Facultad había seleccionado a fines del año académico 2003 - 2004 para retomar el proceso de preparar una propuesta actualizada de nuevo reglamento interno para la Facultad. A los fines de consultar la Facultad, el Comité elaboró un calendario de reuniones departamentales y vistas públicas que se celebrarían durante el semestre en curso. No obstante, la nueva encomienda de iniciar un diálogo en la Facultad sobre la revisión del Reglamento General modificó la agenda del Comité de Reglamento. Luego de incorporar nuevos miembros para garantizar la representación de **todos** los Departamentos, del Programa de Bachillerato y de los Consejeros, el Comité quedó integrado por los (as) siguientes colegas:

- Pedro Álvarez ----- Ciencias Sociales
- Jorge Benítez Barreto ----- Humanidades\*
- Fernando Feliú Montilla ----- Español
- Mary F Gallart----- Programa de Bachillerato
- Vanessa Irizarry ----- Inglés
- Mario Lanza Amaro ----- Ciencias Físicas\*

Juan Quiles ----- Senador Estudiantil \*\*  
Lilliana Ramos Collado ----- Humanidades \*  
Mayra Rivera ----- Ciencias Biológicas  
Raúl Toledano ----- Consejeros\*  
Eneida Vázquez Colón ----- Humanidades\*

La profesora Eneida Vázquez Colón es la Coordinadora del Comité y el profesor Jorge Benítez Barreto el Secretario de Actas.

Desde el 11 de febrero de 2005, el Comité de Reglamento ampliado ha celebrado seis (6) reuniones en las que se han examinado varios documentos y se ha trabajado en la elaboración de un temario que se distribuirá a los (as) colegas de la Facultad con miras a propiciar la discusión más amplia posible respecto a la revisión del Reglamento General. El temario se distribuirá el miércoles, 30 de marzo de 2005. El Comité considera que este proceso de revisión del Reglamento General facilitará la elaboración de un nuevo proyecto de Reglamento interno para la Facultad.

El Comité acordó utilizar los siguientes mecanismos para recoger las observaciones y propuestas específicas de nuestros (as) colegas sobre la revisión del Reglamento General.

1. Exhortar y solicitar a diversos (as) colegas que sometan por escrito sus observaciones y propuestas específicas.
2. Promover que los departamentos y otras unidades de la Facultad que así puedan hacerlo, celebren reuniones para dialogar sobre el proceso de revisión del Reglamento General y aquellos aspectos específicos de éste que requieren revisión u otras disposiciones que es necesario incorporar. Los (as) directores (as) someterán, por escrito, el acopio de las recomendaciones que se hagan en estas reuniones.
3. Celebración de vistas públicas

A los fines de que nuestros (as) colegas puedan informarse más adecuadamente sobre el proceso a seguir y la reglamentación a examinar, el Comité acordó distribuir la siguiente documentación:

1. Certificación Núm. 60, año 2003-2004 de la Junta de Síndicos
2. Documento de Trabajo para iniciar la revisión de la Reglamentación Universitaria elaborado por un comité especial de la Presidencia.
3. Calendario de Trabajo del Comité Institucional. La fecha límite para las facultades someter sus observaciones y recomendaciones se pospuso hasta el 22 de abril de 2005.

\*Miembros originales del Comité de Reglamento

\*\* Electo en la reunión celebrada en noviembre de 2004

4. Sugerencias Temáticas del Comité Institucional del Recinto de Río Piedras para la Revisión del Reglamento General de la UPR
5. Calendario de trabajo del Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales
6. Sugerencias temáticas elaboradas por el Comité de Reglamento de la Facultad de Estudios Generales

En el Comité hubo consenso y preocupación sobre lo precipitado del proceso y el poco tiempo disponible para realizar en la comunidad universitaria “un amplio diálogo sobre la transformación de la reglamentación universitaria”. El Comité discrepa del enfoque que consigna la Certificación Núm. 60 año 2003-2004 de la Junta de Síndicos que, de entrada, promueve la aprobación de un **nuevo** reglamento general, argumentándose que hay un alegado consenso “a todos los niveles de la necesidad de actuar sobre este tema” aunque no se ofrece la evidencia empírica que sustente dicha aseveración.

El Comité considera que lo que procede es revisar el Reglamento General vigente, en particular, destacando aquellas disposiciones que crean dificultades y sobre las que se suscitan discrepancias y controversias, tales como las que reglamentan los procesos de consulta, la asamblea del Claustro, la autonomía de los recintos, facultades y departamentos, los procesos de reclutamiento, nombramiento, permanencia y ascenso del personal docente, los comités de personal, la carga académica del personal docente dedicado a la enseñanza, investigación, creación y al servicio universitario, los destakes, las sustituciones de tarea, las funciones y prerrogativas de directores, decanos y rectores y los llamados nombramientos de confianza, entre otros aspectos importantes.

De otra parte, el Comité también considera que es necesario atemperar la reglamentación universitaria a las nuevas realidades que enfrenta la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. En ese sentido, el Comité considera que debe mantenerse un Reglamento General que establezca la normativa común a todas las unidades de la Universidad del Pueblo de Puerto Rico. Por lo tanto, es imprescindible identificar esos elementos o áreas comunes, en el proceso de revisión de la reglamentación vigente que mantengan la unidad del sistema actual evitando que éste se fragmente en varias mini universidades.

De otra parte, el Comité reconoce que hay que atender las particularidades de las diversas unidades que integran el sistema universitario y las especialidades que en ellas se imparten. Por ese motivo, el Comité coincide con el planteamiento de que los recintos y demás unidades del sistema universitario adopten reglamentos internos respecto a sus procesos, enfoques y necesidades particulares atemperadas al cumplimiento de su particular misión y en el marco amplio de la misión de la Universidad de Puerto Rico.

El Comité también considera que la revisión de algunas de las áreas problemáticas y limitantes del Reglamento General vigente requerirá que se enmiende la Ley de la Universidad vigente y, si se tratara de un nuevo reglamento, ello requeriría una nueva ley universitaria. De hecho, algunas de las propuestas que se incluyen en el Documento de Trabajo elaborado por un comité especial a solicitud de la Presidencia de la UPR, tales como la propuesta de invertir el orden del Reglamento General para comenzar por la cátedra y de ahí pasar a los departamentos, las facultades, los recintos y la Oficina del Presidente, a juicio del Comité, requieren enmiendas a la Ley vigente, más aún, si lo que se propone no es un mero cambio cosmético de ubicación en el Reglamento, sino de conferirle los poderes y la autoridad que deben tener los departamentos, las facultades y los recintos en la estructura organizativa universitaria.

Sin duda, el proceso de revisar el Reglamento General vigente es importante y toda la comunidad universitaria debe participar en el mismo con sus observaciones y propuestas específicas. Como hemos señalado, el Comité considera que dicho proceso también requerirá la revisión de la Ley Universitaria, lo que no contempla el Documento de Trabajo de la Presidencia. A esos fines, el Comité recomienda a los (as) colegas que al examinar dicho documento, así como los temarios y demás documentos que estamos distribuyendo, también consulten el Reglamento General y la Ley de la Universidad vigentes.

Por la importancia de este asunto, contamos con la más amplia participación de los (as) compañeros (as) de la Facultad. A esos efectos, acompañamos el **Calendario de Trabajo del Comité:**

**miércoles, 30 de marzo de 2005** – Distribución del Temario sobre la revisión del Reglamento General elaborado por el Comité de Reglamento de la Facultad.

**miércoles, 6 de abril de 2005** – Vistas públicas – 10:00 a 1:00 pm.

**jueves, 7 de abril de 2005** - Vistas públicas – 1:00 a 4:00 pm.  
El lugar de las vistas públicas se anunciará posteriormente.

**lunes, 28 de marzo de 2005 al viernes 8 de abril de 2005** – Período para que los departamentos que puedan hacerlo celebren reuniones sobre la revisión del Reglamento General y consideren propuestas específicas para someterlas al Comité de Reglamento.

**lunes, 13 de abril de 2005** – Fecha límite para que los (as) colegas y las unidades de la Facultad sometan sus observaciones y propuestas



específicas sobre la revisión del Reglamento General. Las propuestas se entregarán a la Sra. Elba Abrams en el Decanato de la Facultad o directamente a la Coordinadora o al Secretario de Actas del Comité o al (a la) representante de la unidad a la que pertenezca el (la) proponente.

**viernes, 22 de abril de 2005** - Fecha límite para que la Facultad someta el informe de recomendaciones al Comité Institucional del Recinto.

¡SALUDOS CORDIALES!

Anejos