



Certificación Núm. 69

Año Académico 2021-2022

Yo, *Claribel Cabán Sosa*, secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

En la reunión ordinaria a distancia, celebrada de forma asincrónica a partir del 15 de noviembre, y culminada de forma sincrónica el 18 de noviembre de 2021, se acordó por unanimidad:

- Acoger el Informe Final del Comité Conjunto de los Comités de Reglamento y Ley Universitaria y Asuntos Claustrales sobre docentes sin plaza, según encomendado en la Certificación Núm. 84, Año 2018-2019, Senado Académico.
- Referir el Informe Final a Rectoría y al Decanato de Asuntos Académicos para que evalúen el impacto presupuestario y en la reunión ordinaria de febrero de 2022 presenten un plan de cómo se van a atender las *Guías y Normas Reglamentarias sobre la labor del personal docente por contrato* (Parte VI del Informe).
- El Informe Final forma parte de esta Certificación.

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los veintidós días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno.

Dr.^a Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:

Dr. Luis Á. Ferrao Delgado
Rector

Anejo



**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras**

**Comité Conjunto
Comité de Reglamento y Ley Universitaria
Comité Asuntos Claustrales
Senado Académico**



**Guías y Normas Reglamentarias sobre la labor del
personal docente en nombramiento temporero**

(anteriormente conocido como contrato de servicios personales)

(Informe final)

Para la reunión Ordinaria a distancia del 18 de noviembre de 2021

**Guías y Normas Reglamentarias que encausen y dirijan
tanto la contratación como la labor del personal docente por contrato
(Certificación Núm. 84, Año Académico 2018-2019, Senado Académico, corregida).**

**El Comité de Reglamento y Ley Universitaria indague sobre las condiciones laborales
actuales del personal docente sin nombramiento probatorio o permanente y sus
implicaciones para el personal docente y la gobernanza
(Certificación Núm. 32, Año Académico 2020-2021, Senado Académico).**

Encomiendas:

En el año académico 2018-2019, el Senado Académico le encomendó al Comité de Asuntos Claustrales y al de Reglamento y Ley Universitaria (Cert. Núm. 84, SA, 2018-2019 corregida), y, (Cert. Núm.32, SA, 2020-2021), lo siguiente:

Mandar a un Comité conjunto de los Comités de Reglamento y Ley Universitaria y Asuntos Claustrales, la elaboración de guías y normas reglamentarias que encausen y dirijan tanto la contratación como la labor de los docentes sin plaza.

El Comité de Reglamento y Ley Universitaria indague sobre las condiciones laborales actuales del personal docente sin nombramiento probatorio o permanente y sus implicaciones para el personal docente y la gobernanza.

Parte I. Trasfondo

Los Comités de Asuntos Académicos (CAA) y de Asuntos Claustrales (CAC) investigaron y evaluaron, entre los años 2014 y 2017, la situación de los docentes por contrato. Las encomiendas fueron las siguientes: Certificación Núm. 55, SA, 2014-2015...que recopile y estudie toda la información en torno a las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto de Río Piedras. El informe incluyó un análisis de la proporción de profesores(as) sirviendo por contrato de servicios en relación con los(as) profesores(as) con permanencia. El Comité consideró que, en el proceso de congelar y descongelar plazas, no se incluya como único criterio el factor económico. A esos efectos, el estudio realizado en esos años incluyó sugerencias o recomendaciones para resolver dicha situación.

El Comité Conjunto CAA y CAC -Certificación Núm. 95, SA, 2014-2015, acogió la petición de constituir un Comité Conjunto entre los Comités de Asuntos Académicos y Asuntos Claustrales, para entre otros asuntos, recopilar y estudiar toda la información para preparar un informe en torno a las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto de Río Piedras (Comité de Asuntos Claustrales - Certificación Núm. 86, SA, 2015-2016). Se encomendó al

subcomité del Comité de Asuntos Claustrales que trabajaba, junto al señor Rector y al personal designado de su oficina, la implantación de las recomendaciones de este informe. Se solicitó al señor Rector que revisara y, de ser posible, derogara la Circular Núm. 16, Año 2010-2011, sobre contratación de docentes a tiempo parcial.

El 19 de noviembre de 2019, el Senado Académico encomendó crear un Sub-Comité del Comité de Reglamento y Ley Universitaria y el Comité de Asuntos Claustrales. El Comité ha estado trabajando conjuntamente en las certificaciones Núm. 84 (2018-2019) y Núm. 32 (2020-2021) del Senado Académico mencionadas en este informe.

Este Comité quedó constituido por los siguientes miembros: la Sen. Carmen A. Figueroa Jiménez y el Sen. Jimmy Seale por el Comité de Asuntos Claustrales, y la Sen. Ivonne Figueroa Hernández, el Sen. Heeralal Janwa y el Sen. Rafael L. Irizarry por el Comité de Reglamento y Ley Universitaria.

Estudios presentados ante el Senado Académico sobre las condiciones de trabajo de los Docentes por Contrato.

I. Estudio del 28 de mayo de 2002 presentado ante el Senado Académico por un Sub-Comité del Comité de Asuntos Claustrales. (Información suministrada en el cuestionario repartido a los profesores por contrato en el estudio del 2002).

El Comité de Asuntos Claustrales para el año académico 2001-2002 emitió un informe sobre el personal por contrato en el recinto y presentado ante el Senado Académico el 28 de mayo de 2002. El Comité decidió investigar lo que se ha convertido en una tendencia en la educación superior hoy en día relacionada a la reducción en el número de las posiciones probatorias a tiempo completo o “tenure-track” y su reemplazo por un grupo cada vez mayor de docentes a tiempo parcial o en posiciones no conducentes a permanencia y sin beneficios marginales. Para poder evaluar de manera comprensiva y sistemática las situaciones planteadas, el Subcomité solicitó al presidente del Comité de Asuntos Claustrales que cursara una carta a todos los Decanos de Facultades, Programas y Escuelas solicitándoles información sobre la cantidad de plazas en su facultad, y el por ciento de plazas con nombramiento regular y contratos de servicio. Igualmente, en dicha carta, se invita a los Decanos a una reunión con el Comité para discutir la situación de contratos de servicio en sus facultades.

El Subcomité decidió que era necesario poder contar también con las opiniones y perspectivas del propio personal docente en contratos de servicios. Para ello el Subcomité solicitó al presidente del Comité que le cursara una carta a los Decanos de Asuntos Administrativos de cada facultad solicitando enviaran copia de un cuestionario preparado por el Subcomité a cada uno de los docentes bajo contratos de servicio de su facultad para que ofrecieran información sobre su

situación. Treinta y un por ciento (31%) de los cuestionarios enviados fueron contestados por los docentes bajo contratos de servicio.

II. El estudio sobre el cuestionario distribuido a los profesores por contrato, del año 2001-2002, reveló los siguientes hallazgos:

- 1- El 32% de la fuerza laboral docente del Recinto está compuesta por profesores en contratos de servicio.
- 2- Las facultades con mayor por ciento de docentes con contratos de servicios son la Escuela Graduada de Comunicación Pública (52%), la Facultad de Ciencias Sociales (51%), y la Escuela de Derecho (50%).
- 3- Las razones para la proliferación de contratos han sido las áreas de difícil reclutamiento, especialmente la ausencia de profesores con el grado doctoral (y la competencia por los que lo tienen, dificultando que la UPR pueda reclutarlos).
- 4- El tiempo promedio que estos docentes llevan en contratos por servicios es 4.5 años. Este grupo incluye profesores con tan poco como 6 meses por contrato hasta 30 años por contrato.
- 5- Múltiples docentes han sido malinformados en cuanto un supuesto requisito de estar un mínimo de cinco años por contrato por servicios antes de poder ser considerados para un probatorio en el recinto de Río Piedras.

III. Estudio presentado ante el Senado Académico por un Sub-Comité del Comité de Asuntos Claustrales, 2 de marzo de 2016. (Información suministrada en el cuestionario repartido a los profesores por contrato en el estudio del 2016)

El 2 de marzo de 2016, un Subcomité del Comité de Asuntos Claustrales para estudiar la situación del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto, llevó a cabo una reunión en la que fueron convocados todos a los profesores por contrato (a tiempo completo y tiempo parcial). Se trató de una reunión para recibir su insumo sobre su experiencia docente, sus condiciones de trabajo y sus recomendaciones y sugerencias sobre este tema. La reunión, celebrada en el Aula Magna de la Escuela de Derecho, contó con más de 150 asistentes. Asistieron profesores de 14 facultades o unidades institucionales tanto de profesores a tiempo completo como parcial. Los profesores que participaron reportaron estar en ofrecimientos por contrato desde 1 año hasta 26 años.

En la reunión, además de celebrarse un diálogo abierto sobre los temas académicos y laborales, se suministró un cuestionario con 20 preguntas, la mayoría de estas abiertas. Algunos profesores hicieron llegar el cuestionario vía correo electrónico al Senado Académico. Un total de 138 docentes por contrato contestaron el cuestionario.

La situación de precariedad de los profesores por contrato lleva décadas y se refleja en los cuestionarios. Muchos profesores llevan décadas de incertidumbre y variabilidad en los términos y condiciones contractuales.

IV. El estudio del año 2016 reveló los siguientes hallazgos:

En su gran mayoría, los profesores definen su situación laboral como “precaria”, “injusta”, “de gran incertidumbre”, falta de inestabilidad económica y emocional como consecuencia. Entre los problemas más mencionados están: la incertidumbre de si se otorgará o no el contrato, la compensación es injusta y deficiente, particularmente los que están a tiempo completo (grandes diferencias en la paga entre unos y otros), la fecha de vigencia del contrato (comienza el primer día de clase sin tiempo razonable para preparación), la tardanza en recibir la compensación, la carencia de plan médico y cuando tienen quedan sin cobertura los meses de Navidad y verano.

- 1- La gran mayoría indica que la falta de seguridad en el empleo o los términos de contratación en general afecta negativamente la calidad de la enseñanza. Hay quehaceres docentes que se ven negativamente interrumpidos al no contar con continuidad razonable en la contratación, como el caso de la Clínica de Asistencia Legal.
- 2- Respecto a la investigación, la gran mayoría indica que no cuentan con apoyo institucional para hacerla y que no cuentan con el tiempo necesario para desarrollar investigaciones. Un reclamo consistente de los docentes a tiempo completo es poder contar con la oportunidad de solicitar acceso a oportunidades de investigación del DEGI, entre otras alternativas que la institución le ofrece a los profesores regulares.
- 3- La gran mayoría indica tener excelentes relaciones con los estudiantes, pero en muchos casos destacan que por las condiciones precarias no pueden ofrecerles el tiempo adecuado. Entre otras cosas, no pueden dedicarle horas de oficina, no cuentan con un lugar para reunirlos, la incertidumbre no permite que puedan darles seguimiento a mentorías de tesis o en Programa de Estudios de Honor, entre otras razones.
- 4- Algunos señalan verse en la necesidad de promocionar sus cursos o adaptarlos por presión de contar con aceptación.
- 5- Indican algunos, que por tener mucho cupo o por la incertidumbre misma, hay que hacer cambios en las metodologías de enseñanzas.
- 6- La gran mayoría cuenta con doctorados o grado terminal.
- 7- La incertidumbre de no saber si será contratado el próximo semestre afecta el ánimo, produce tensión, afecta los planes de trabajo y la continuidad, como en el caso de crear cursos nuevos.
- 8- A la mayoría se les evalúa tanto por los estudiantes como por los pares. No obstante, en algunas facultades se reporta que hay profesores por contrato que pese a llevar muchos años no se les ha evaluado por pares. Algunos profesores parciales reportan no ser evaluados nunca.

- 9- A la pregunta de si ha sido o sentido algún tipo de discriminación, la mayoría respondió que en general no, aunque se reporta discriminación por nacionalidad, pero también la mayoría expresó que existe un trato muy desigual o percibe que se le trata de manera injustamente distinta por ser profesores por contrato y no regulares. Algunos señalaron que eso se traduce en prejuicios o en un trato de “segunda clase”. Muchos indican que catalogarían como discriminación el hecho de que no cuentan con los mismos derechos que el resto.
- 10- Sobre su participación en la vida organizacional o gobernanza en el Recinto, la gran mayoría indica que no se les da la oportunidad de hacerlo y cuando se hace a veces no cuenta su voto. Algunos, sin embargo, indicaron que han participado en comités como los de Currículo, Avalúo o Especiales. Se parecía una diferencia por facultades en términos de las oportunidades de participar en la vida organizacional, como en reuniones de facultad. Algunas facultades, según se reporta, independientemente puedan votar o no, invitan a las reuniones de facultad y propician su participación tanto a docentes por contrato a tiempo completo como a los parciales, otras no.

V. Algunas de las recomendaciones más mencionadas:

- a. Es necesario revisar, atemperar y uniformar los procesos de contratación. Se perciben diferencias en la otorgación y los términos de la contratación en las distintas unidades.
- b. Reducir la incertidumbre en la contratación.
- c. Es necesario revisar los términos contractuales, particularmente los periodos de duración. Muchos sugieren estandarizar los contratos a 3 y 5 años. Como mínimo, muchos sugieren que los contratos se otorguen por un mínimo de un año. La situación de otorgación de contratos semestrales produce efectos muy negativos, tanto académicos como personales.
- d. La vigencia de los contratos debe al menos comenzar 1 semana antes del comienzo de clases. Lo contrario es sumamente injusto y afecta la preparación del curso.
- e. Deben considerarse incentivos en los términos del contrato. Una petición recurrente es que se le extiendan las oportunidades de ayuda de investigación y creación.
- f. El problema del plan médico es uno de los más mencionados. Indican que el plan médico debe ser extensivo a los profesores que actualmente no cuentan con este, aunque sea por algún acuerdo para acogerse. Los que cuentan con plan médico, que pueda cubrirle los meses de diciembre y verano. Se destaca en la reunión, la anécdota de una profesora que durante el embarazo quedó descubierta del plan médico.
- g. Que se evalúe la creación de rangos para los profesores por contrato.
- h. Considerar aumentos en la compensación de acuerdo con la experiencia acumulada.
- i. Ampliar y facilitar la participación en la toma de decisiones en la facultad y otras instancias.
- j. Necesidad de oficinas o lugar para atender el estudiantado.
- k. Proveer materiales para enseñanza.
- l. Considerar de manera independiente el caso de los bibliotecarios, psicólogos y otros profesionales de ayuda. Su evaluación tiene que ser distinta.

m. Se llamó la atención al término y la falta de diversidad de la composición de los Comités de Personal.

Podemos observar que en el año 2001- 2002, el 32% de la fuerza laboral eran profesores por contrato (datos del estudio realizado en ese año por el Comité de Asuntos Claustrales y presentado en el Senado Académico el 28 de mayo de 2002).

En el año 2020-2021 el 47% de la fuerza laboral eran profesores por contrato y el 53% docentes permanentes (datos suministrados por la División Investigación Institucional y Avalúo). Esto representa, hasta el 2020-2021, un 16% en aumento en los profesores por contrato.

Según la Certificación 39 de la Junta de Gobierno 2015-2016, se recomienda que el máximo de personal docente por contrato no sobrepase el 33% del total del personal docente. En 2019-2020, el 45% del total del personal docente está por contrato (557 permanentes y probatorios y 484 por contrato, información suministrada por la División de Tecnologías Académicas y Administrativas-DTTA). Por lo tanto, se debe de aumentar el número de miembros de Facultad con plaza con relación al personal por contrato. El recinto debe de trabajar para que la proporción sea al menos 3:1.

La incertidumbre en los procesos de contratación de docentes en la UPRRP se refleja en la situación inestable y de precariedad de los profesores. Muchos profesores llevan décadas en una situación de variabilidad en los términos y condiciones contractuales sin tener esperanza de que la situación pueda mejorar. Aunque el recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico reconoce las categorías de Permanencia Condicionada; Incondicionada y Contratos que no excederán los 5 años, como alternativas para la contratación, se continúa contratando personal docente por 3 ½ meses cada semestre sin ninguna posibilidad de tener una plaza (340 profesores por contrato). Las estadísticas nos indican que hay docentes con contratos con 20 años de servicio con contrato de solo 3 ½ meses, y por más que se han hecho esfuerzos, y esos profesores han pasado por periodos probatorios con evaluaciones rigurosas de pares demostrado una y otra vez que son acreedores de la permanencia, pasan los años y no sucede nada. Cuando los profesores se retiran las plazas se pierden, desaparecen o congelan, dando a entender que la UPRRP desea continuar con una política de contratación donde ésta afectaría el compromiso que puedan tener los docentes con la institución. Proporción de docentes por contrato.

La proporción de profesores por contrato a profesores regulares es mucho más alta entre los profesores que tienen menos de 15 años de servicio. Las tendencias resultan en un aumento en la proporción de los nombramientos temporeros (contratos), de 42% en 2005 a 47% en 2020-2021. El resultado es que en algunas unidades los docentes sin plaza constituyen el 80 y el 100% del personal docente.

El personal docente por contrato de la Universidad de Puerto Rico debe de llevar la misma definición de tareas docentes que el personal permanente. De acuerdo con el Resumen de Definiciones de Consenso de la Vicepresidencia de Asuntos Académicos, la tarea de la docencia es: “La tarea académica que incluye las actividades relacionadas con la planificación y los ofrecimientos de cursos, metodología educativa, evaluación del aprendizaje, desarrollo de materiales instruccionales, coordinación de cursos y de práctica y supervisión e instrucción de práctica”. Debemos señalar que muchos de los docentes por contrato son recursos excepcionales que merecen la oportunidad de ser evaluados para crecer y contribuir a la excelencia y calidad en la UPR. El Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico en la Sección 120.26 define a la persona bajo contrato como la persona que rinde sus servicios a la Universidad sin ocupar una plaza, bajo un contrato de servicios que le asigna un conjunto de deberes y responsabilidades por un término fijo.

VI. Política Administrativa: Plan de Reclutamiento de Personal Docente en el recinto de Río Piedras.

Es necesario establecer un Plan de Reclutamiento de Personal Docente en el recinto de Río Piedras que incluya el trabajo realizado por el personal de contrato. Actualmente, no existen políticas claras sobre los procesos de contratación que incluyan deberes y responsabilidades, beneficios y oportunidades, evaluaciones y compromiso de los profesores por contrato. Estas políticas deben ser cónsonas, mantener y definir firmemente el tipo de universidad que se desea para el Recinto de Río Piedras, que dé continuidad y estabilidad a la educación universitaria y que también atienda las necesidades de los docentes que ocupan esas posiciones. Se necesita que el Senado Académico levante la pregunta a la Junta de Gobierno sobre la situación de los docentes por contrato, que son recursos excepcionales que están contribuyendo a la excelencia y calidad de la UPR.

La merma por jubilación o renuncia del personal docente permanente, junto al incremento acelerado en la contratación de personal a tiempo completo y parcial, tiene repercusiones de tal magnitud que en un periodo no muy largo la plantilla de docentes en el Recinto podría ser mayoritariamente de docentes por contrato. Las posibles repercusiones de esto son múltiples. Por lo tanto, se trata de una transformación completa con una serie de criterios con respecto al tipo de universidad que se desea. Nos tenemos que enfrentar a un cambio epistémico y estructural que puede implicar que nos apartemos por completo de la misión y objetivos de la Institución según establecidos en la Ley Universitaria. El problema es que los cambios se están produciendo todo el tiempo, sin que medie una reflexión sistémica y académica que nos lleve a evaluar a corto y a largo plazo en qué se está convirtiendo la universidad pública. Por lo tanto, este Plan de Reclutamiento considera la necesidad de renovar la plantilla docente e integrar una estrategia de reclutamiento.

VII. Desarrollo y retención del personal docente con o sin plaza.

El Senado Académico de Río Piedras en la reunión celebrada a distancia del 19 al 24 de octubre de 2020, aprobó la Certificación Núm. 32 del Año Académico 2020, encomendándole al Comité de Reglamento y Ley Universitaria que:

Indague sobre las condiciones laborales actuales del personal docente sin nombramiento probatorio o permanente y sus implicaciones para el personal docente y la gobernanza universitaria.

Los cambios que se han dado paulatinamente en el recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico no conllevan una reflexión sistémica y académica que conduzca a evaluar a corto y largo plazo a los docentes por contrato, para que su aportación sea cónsona con la misión y visión de nuestra institución. Las condiciones laborales actuales de los docentes por contrato demuestran que casi la mitad de los profesores tienen los contratos a medio semestre o a 1 año y continúan de esta forma, sin ser evaluados, orientados, no reciben mentoría, no tienen ninguna clase de beneficio, la paga es diferente y la situación afecta, finalmente, al estudiante y a la calidad de la enseñanza.

La situación de precariedad de los profesores por contrato lleva décadas de incertidumbre y variabilidad en los términos y condiciones contractuales. Muchos profesores definen su situación laboral como “precaria”, “injusta”, “de gran incertidumbre”, falta de inestabilidad económica y emocional como consecuencia. Entre los problemas están: la incertidumbre de si se otorgará o no el contrato, la compensación es injusta y deficiente, particularmente los que están a tiempo completo (grandes diferencias en la paga entre unos y otros), la fecha de vigencia del contrato (comienza el primer día de clase sin tiempo razonable para preparación), la tardanza en recibir la compensación, la carencia de plan médico y cuando tienen quedan sin cobertura los meses de Navidad y Verano. La falta de seguridad en el empleo o los términos de contratación en general afecta negativamente la calidad de la enseñanza.

A la mayoría se les evalúa tanto por los estudiantes como por los pares. No obstante, en algunas facultades se reporta que hay profesores por contrato que pese a llevar muchos años no se les ha evaluado por pares. Algunos profesores parciales reportan no ser evaluados nunca.

Este informe del Sub- Comité de Asuntos Claustrales y el Comité de Ley y Reglamento, servirá como base para que los docentes por contrato puedan tener unas Guías y Normas Reglamentarias que puedan orientar su trabajo como docentes en la UPRRP. También asegurará el cumplimiento de obligaciones contractuales del personal docente.

VIII. Tipos de nombramientos actuales de docentes por Contrato:

- a. Cuando el docente es contratado y no tiene doctorado el rango que se le otorga es el de Instructor. No tiene beneficios ni retiro.

- b. Cuando el docente es contratado y tiene doctorado se le reconoce como Catedrático Auxiliar y no puede ascender por rangos. No tiene beneficios ni retiro.
- c. Los docentes contratados a tiempo parcial por contrato si tienen Doctorado obtienen rango de Catedrático Auxiliar sin posibilidades de ascenso en rango. Si no tienen doctorado se quedan con el rango de instructores hasta que completen el doctorado.

IX. Diferentes categorías actuales de docentes por contrato:

Docentes por contrato (salón de clase)

Docentes Administrativos

Docentes Administrativos de Confianza

1. Tipos de Contratos de Servicios:

Tarea completa o parcial. Se otorga para prestar servicios, sin ocupar una plaza, por un período de corta duración y para cubrir una necesidad especial. Los candidatos propuestos deberán cumplir los requisitos académicos mínimos que exige la institución. Se ofrece en circunstancias en las cuales no se justifican otorgar un nombramiento temporero o sustituto, en las que apliquen las disposiciones de la Ley 100 del 27 de junio de 1956, la jornada sea parcial o completa, pero de un semestre o menos de duración, los fondos para remunerar los servicios provengan de economías generales (no identificadas con un puesto o asignación específica).

X. Bases para establecer las Normas y Guías reglamentarias para la contratación y labor de los docentes sin plaza:

Debido a que la difícil situación que confrontan los docentes por contrato en la Universidad de Puerto Rico afecta negativamente la calidad de la enseñanza en la institución y las compensaciones injustas en la paga especialmente en los que están a tiempo completo, es un reflejo de la incertidumbre e inestabilidad económica y emocional que presentan estos docentes. También les afecta la fecha de vigencia del contrato, que comienza el primer día de clase sin tiempo razonable para la preparación; el pago se tarda meses en que lo reciban; no tiene plan médico y aquellos que lo tienen se quedan sin cubierta los meses de navidad y verano; no cuentan con apoyo institucional para realizar investigaciones; se afecta el tiempo que le puedan dedicar al estudiante y sienten que se les trata diferente.

Es importante cuestionarse si son las finanzas las que están usándose como criterio para las decisiones de nombramientos a plaza (probatorio), y, por lo tanto, congelan y anulan las plazas que quedan vacantes por jubilación o renuncia. Al hacer esto se determina el tipo de contratación que se llevará a cabo en las Facultades. Entonces la oferta académica de las unidades estará sujeta a los presupuestos asignados para cubrir los cursos y no se determina por las necesidades de las secuencias curriculares y las actividades de las Facultades.

Parte II. Tablas y gráficas

En esta sección del informe se incluyen tablas y gráficas, del 2005 al 2020, que presentan información clara procedente del DIIA (División Investigación Institucional y Avalúo), sobre los docentes por contrato. Las tablas y gráficas se han agrupado para poder demostrar la situación que se ha venido presentando en este informe sobre la situación de los docentes por contrato

Fuente de los datos

Datos provistos por:

División de Investigación Institucional y Avalúo
Decanato de Asuntos Académicos
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

Recibido el 1 de diciembre de 2020

Archivo de Excel:

RRP HRS-HRMS Personal ENSEÑANZA Nombramiento-Jornada-Departamento 2005-2019.xlsx

Hojas utilizadas:

2005-2015 Facultad

Contiene la cantidad de docentes de enseñanza por nombramiento, jornada y género para cada departamento y Facultad durante los años académicos 2005-2006 al 2015-2016.
Datos del Sistema HRS.

2016-2019 Facultad

Contiene la cantidad de docentes de enseñanza por nombramiento, jornada y género para cada departamento y Facultad durante los años académicos 2016-2017 al 2019-2020.
Datos del Sistema HRMS.

Lista de tablas

TABLA 1 - CANTIDAD DE DOCENTES DE ENSEÑANZA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 A 2019-2021.....	13
TABLA 2 - DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS POR DECANATO, FACULTAD O ESCUELA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 A 2019-2020.....	16
TABLA 3 - DOCENTES POR CONTRATO POR DECANATO, FACULTAD O ESCUELA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 A 2019-2020.....	18
TABLA 4 - DOCENTES POR CONTRATO POR JORNADA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 AL 2019-2020.....	20
TABLA 5 - DOCENTES POR CONTRATO Y DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, EN LOS AÑOS ACADÉMICOS 2005-06 AL 2020-21.....	22
TABLA 6 - CANTIDAD DE DOCENTES POR CONTRATO POR JORNADA Y DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2016-2017 AL 2019-2020.....	24

Lista de gráficas

GRÁFICA 1 - DOCENTES DE ENSEÑANZA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 AL 2020-2021.....	14
GRÁFICA 2 POR CIENTO DE DOCENTES POR CONTRATO Y DOCENTES CON NOMBRAMIENTO PERMANENTE Y PROBATORIO DEL TOTAL DE DOCENTES DE ENSEÑANZA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 AL 2020-2021. ESTA GRÁFICA DEMUESTRA CÓMO SE HA IDO AFECTANDO EL % DE DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS Y DOCENTES POR CONTRATO. ENTRE 2013 Y 2014 SUBE A UN POCO MÁS DE 70% LOS DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS. ENTRE 2016- Y 2017 EL 47%, MÁS O MENOS ERAN DE DOCENTES POR CONTRATO.....	15
GRÁFICA 3 DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS POR DECANATO, FACULTAD O ESCUELA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, EN LOS AÑOS ACADÉMICOS 2005-06 AL 2019-2020.....	17
GRÁFICA 4- DOCENTES POR CONTRATO POR DECANATO, FACULTAD O ESCUELA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 AL 2019-2020.....	19
GRÁFICA 5 - DOCENTES POR CONTRATO POR JORNADA EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2005-2006 AL 2019-2020.....	21
GRÁFICA 6 DOCENTES POR CONTRATO Y DOCENTES PERMANENTES Y PROBATORIOS EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, EN LOS AÑOS ACADÉMICOS 2005-06 AL 2020-2021.....	23
GRÁFICA 7 DOCENTES POR CONTRATO POR JORNADA Y DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS, AÑOS ACADÉMICOS 2016-2017 AL 2019-2020.....	25

Tabla I- Cantidad de docentes de enseñanza por tipo de nombramiento en el Recinto de Río Piedras.

Años Académicos 2005-2006 a 2020-2021

Años Académicos	Docentes Permanentes	Docentes Probatorio	Docentes por Contrato (tiempo completo y parcial)	Otro	Total docentes de enseñanza	Por ciento de docentes por Contrato del total de docentes	Por ciento de docentes permanentes y probatorios del total de docentes
2005-06	675	121	569		1,365	42%	58%
2006-07	680	107	497		1,284	39%	61%
2007-08	691	113	558		1,362	41%	59%
2008-09	687	113	541		1,341	40%	60%
2009-10	687	117	512		1,316	39%	61%
2010-11	676	96	368		1,140	32%	68%
2011-12	660	72	341		1,073	32%	68%
2012-13	641	56	364		1,061	34%	66%
2013-14	664	53	423		1,140	37%	63%
2014-15	630	59	261		950	27%	73%
2015-16	635	53	276		964	29%	71%
2016-17	615	66	622	1	1,304	48%	52%
2017-18	588	64	517		1,169	44%	56%
2018-19	566	46	504		1,116	45%	55%
2019-20	557	25	484		1,066	45%	55%
2020-21	515	23	467		1,005	46%	54%

Tabla 1 - Cantidad de docentes de enseñanza por tipo de nombramiento en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 a 2019-2021.

En el 2015-2016 había 636 (66%) docentes de enseñanza permanentes y 53 (5%) probatorio para un total de 689 (71%), mientras que en el 2019-2020 el Recinto contó con 557 (52%) permanentes y 25 probatorios (2%) para un total de 582 (55%) personal docente de enseñanza en plaza. Estas reducciones en permanentes y probatorios resultan en un cambio importante en la composición de los docentes de enseñanza de un 29% de docentes por contrato en el 2015-2016 a un 46% en el 2020-2021.

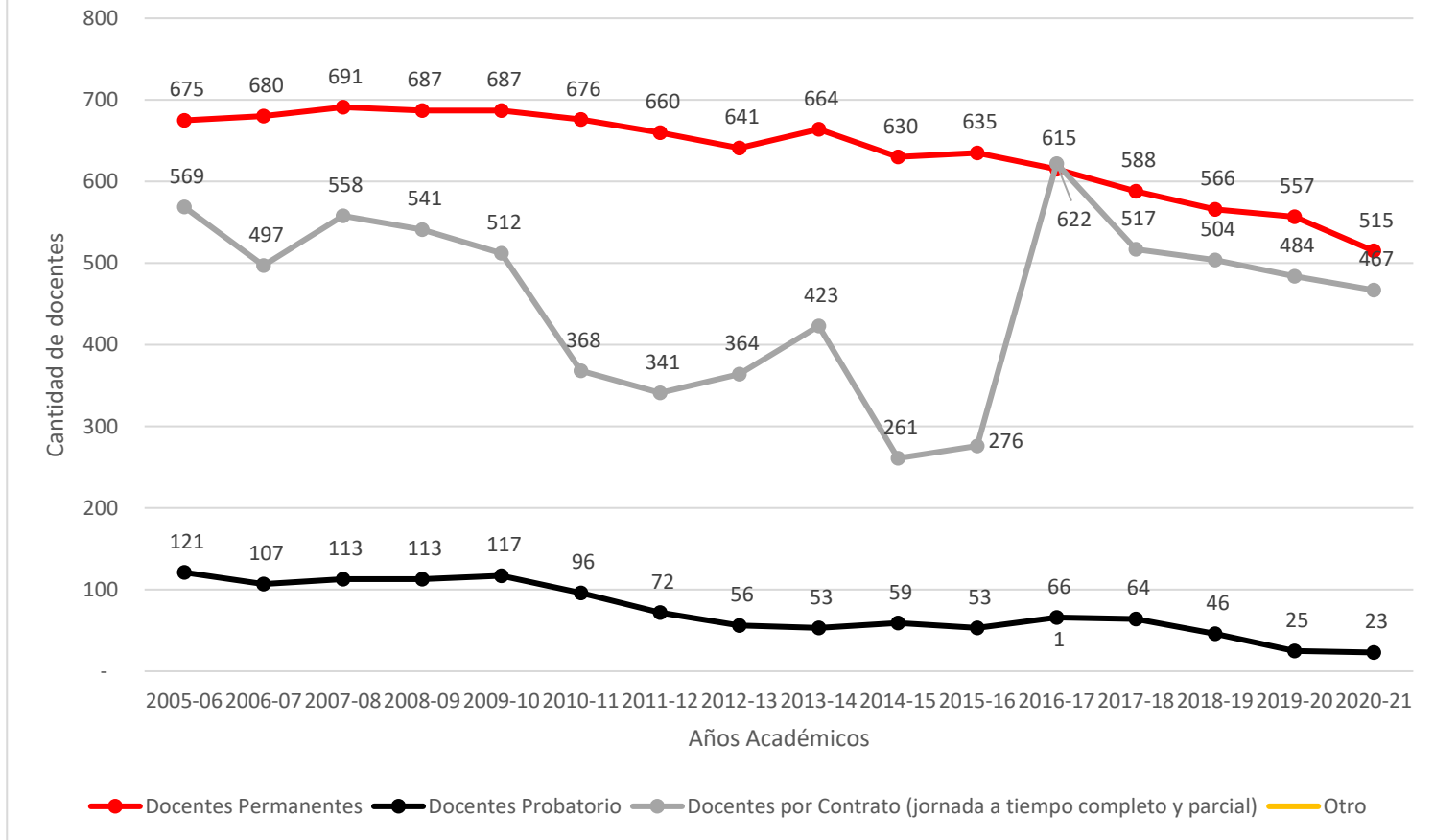
Aumento en la cantidad de docentes de enseñanza en el Recinto de 964 en el 2015-2016 a 1,005 en el 2020-21, una diferencia de 41 docentes. Por otro lado, se refleja una disminución consistente en los docentes de enseñanza permanentes y probatorios durante el periodo. Para el mismo periodo, hubo una reducción de 120 docentes con plaza, de 635 a 515.

Datos del Informe dl DIIA- División Investigación Institucional y Avalúo 2019-2020 y 2020-2021.

Docentes de enseñanza por tipo de nombramiento en el Recinto de Río Piedras

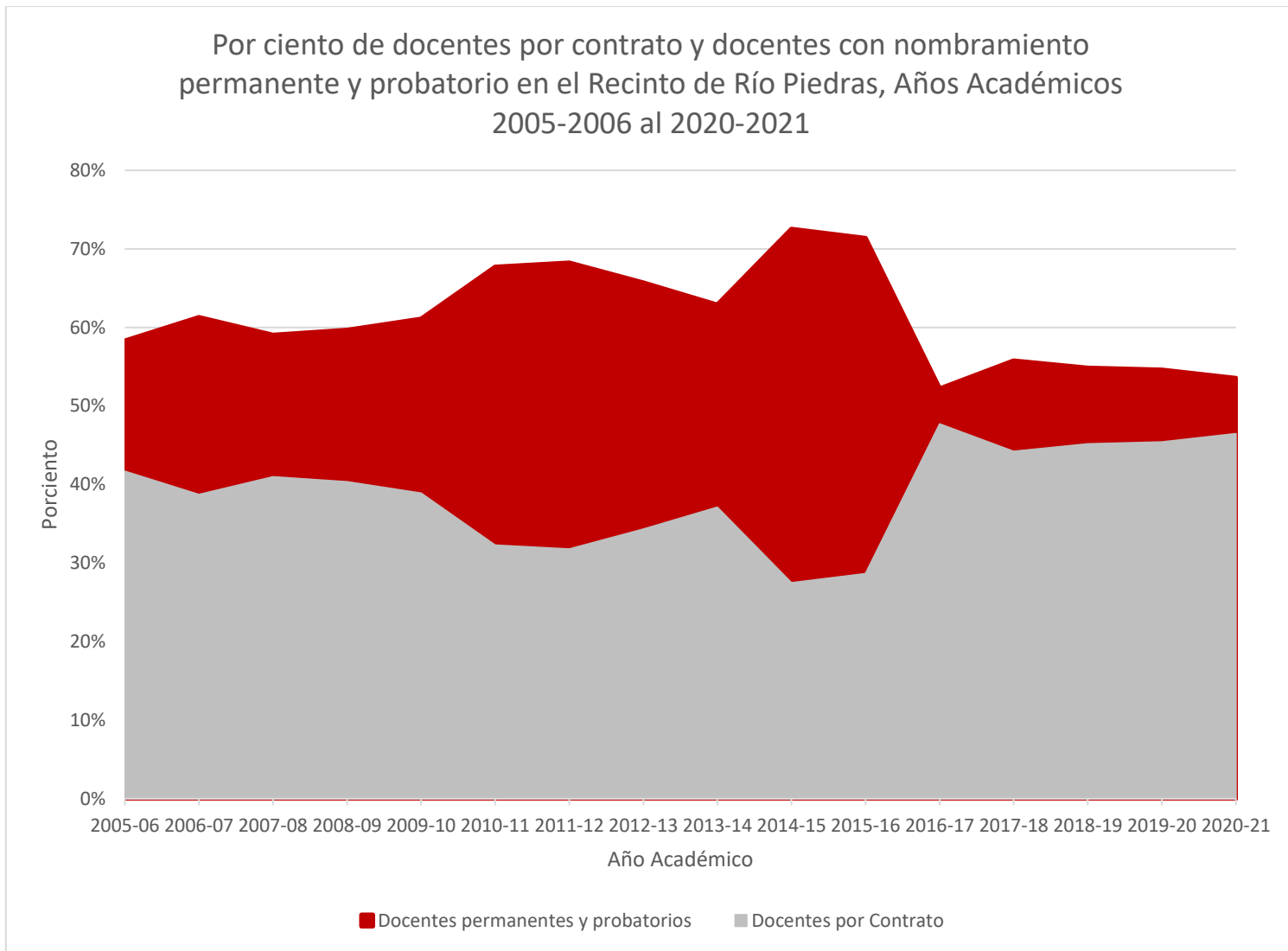
Años Académicos 2005-2006 al 2020-2021

Fuente: RRP HRS-HRMS Personal ENSEÑANZA Nombramiento-Jornada-Departamento 2005-2019



Gráfica 1 - Docentes de enseñanza por tipo de nombramiento en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2020-2021

Podemos observar que hubo un alza de 276 a 615 de docentes por contrato del 2015-16 al 2016-17. Para el 2020-2021, 51% de los docentes eran permanentes, 46% docentes por contrato y 2% probatorio.

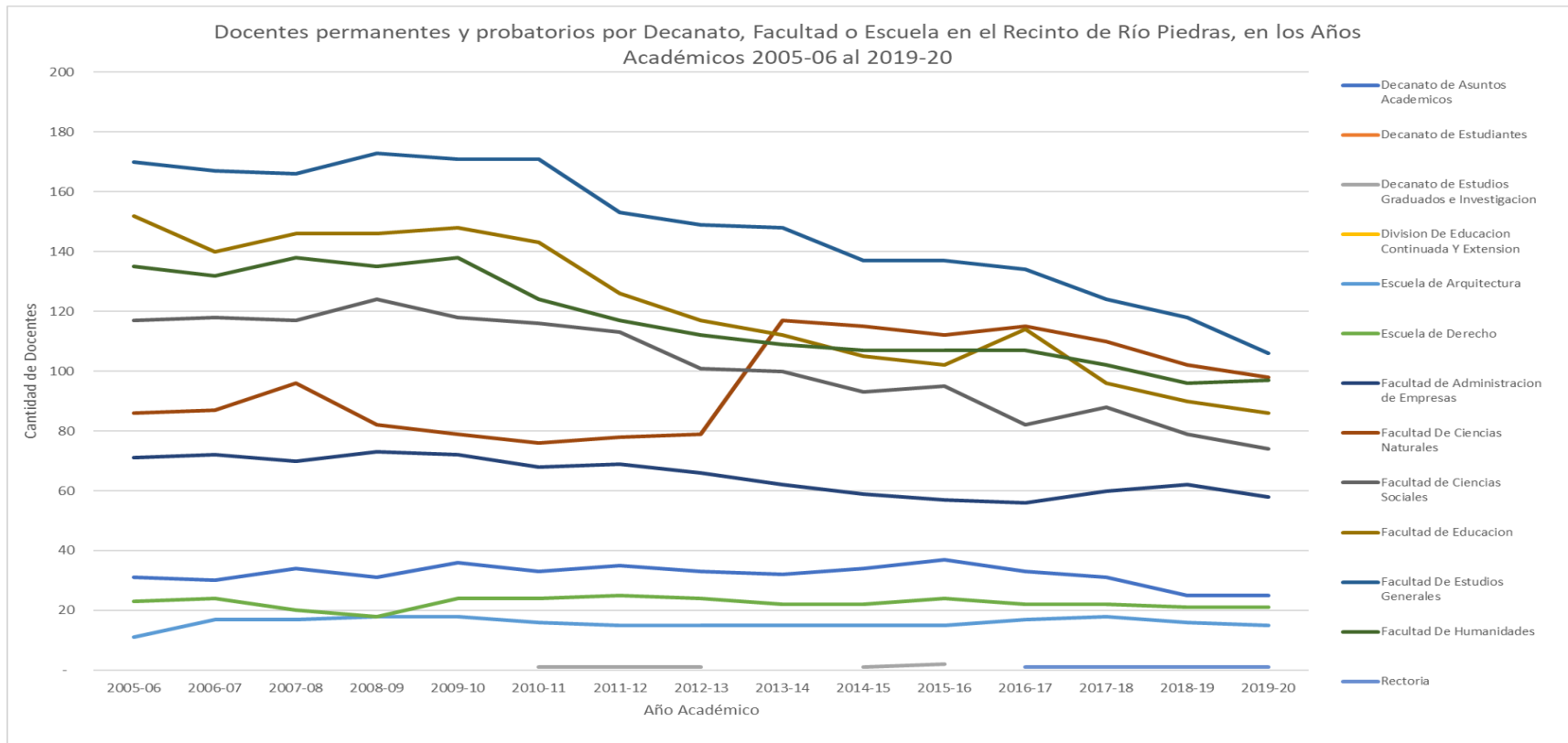


Gráfica 2 Por ciento de docentes por contrato y docentes con nombramiento permanente y probatorio del total de docentes de enseñanza en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2020-2021. Esta gráfica demuestra cómo se ha ido afectando el % de docentes permanentes y probatorios y docentes por contrato. Entre 2013 y 2014 sube a un poco más de 70% los docentes permanentes y probatorios. Entre 2016- y 2017 el 47%, más o menos eran de docentes por contrato.

Tabla II - Docentes permanentes y probatorios por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 a 2019-2020

Decanato, Facultad, Escuela	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Decanato de Asuntos Académicos	31	30	34	31	36	33	35	33	32	34	37	33	31	25	25
Decanato de Estudiantes															1
Decanato de Estudios Graduados e Investigación						1	1	1		1	2			2	
División de Educación Continuada y Extensión															
Escuela de Arquitectura	11	17	17	18	18	16	15	15	15	15	15	17	18	16	15
Escuela de Derecho	23	24	20	18	24	24	25	24	22	22	24	22	22	21	21
Facultad de Administración de Empresas	71	72	70	73	72	68	69	66	62	59	57	56	60	62	58
Facultad De Ciencias Naturales	86	87	96	82	79	76	78	79	117	115	112	115	110	102	98
Facultad de Ciencias Sociales	117	118	117	124	118	116	113	101	100	93	95	82	88	79	74
Facultad de Educación	152	140	146	146	148	143	126	117	112	105	102	114	96	90	86
Facultad De Estudios Generales	170	167	166	173	171	171	153	149	148	137	137	134	124	118	106
Facultad De Humanidades	135	132	138	135	138	124	117	112	109	107	107	107	102	96	97
Rectoría										1		1	1	1	1
Total	796	787	804	800	804	772	732	697	717	689	688	681	652	612	582

Tabla 2 - Docentes permanentes y probatorios por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 a 2019-2020.

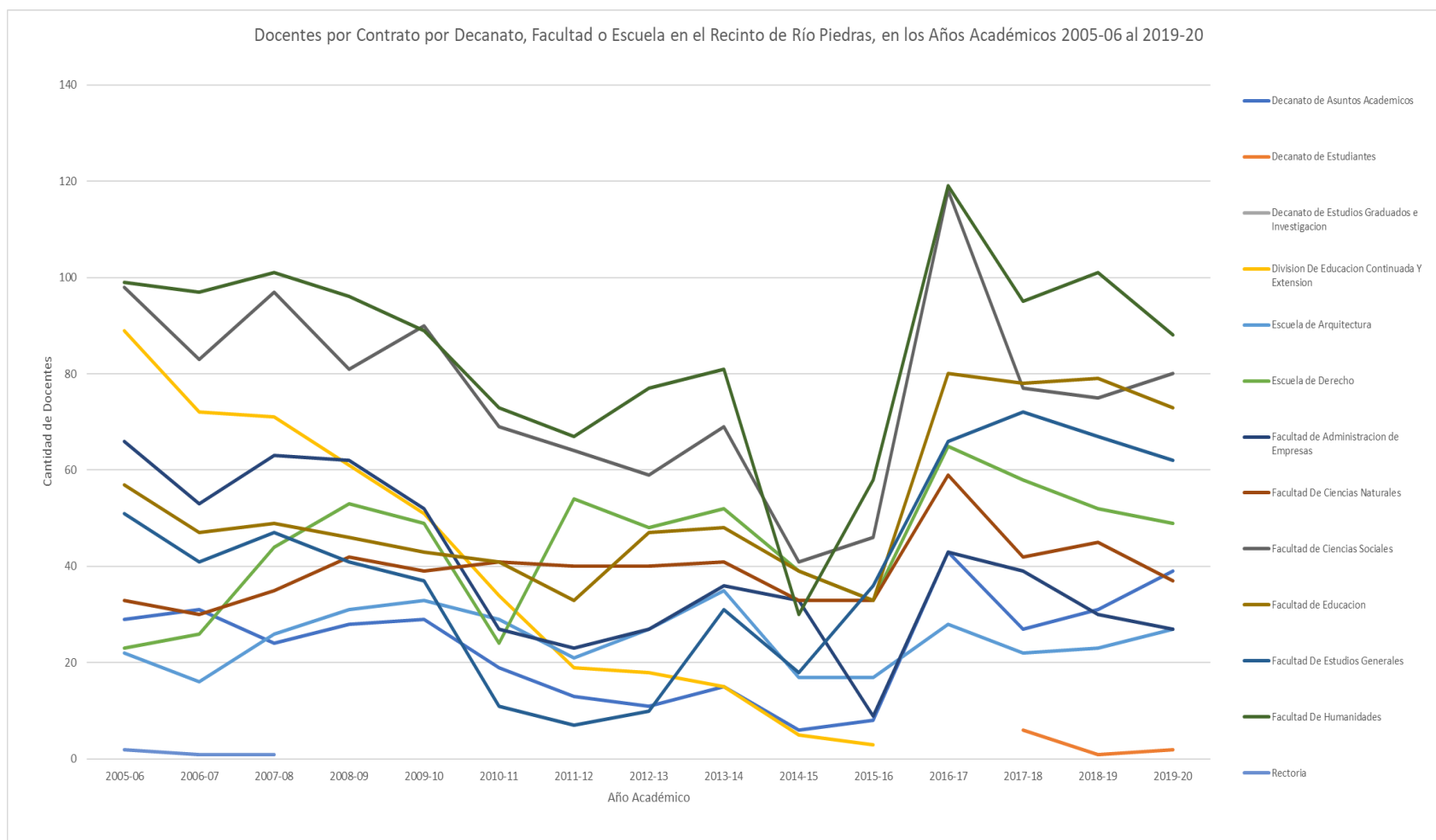


Gráfica 3 Docentes permanentes y probatorios por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de Río Piedras, en los Años Académicos 2005-06 al 2019-20.

Tabla III - Docentes por Contrato por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 a 2019-2020

Decanato, Facultad, Escuela	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Decanato de Asuntos Académicos	29	31	24	28	29	19	13	11	15	6	8	43	27	31	39
Decanato de Estudiantes													6	1	2
Decanato de Estudios Graduados e Investigación													1		
División De Educación Continuada Y Extensión	89	72	71	61	51	34	19	18	15	5	3				
Escuela de Arquitectura	22	16	26	31	33	29	21	27	35	17	17	28	22	23	27
Escuela de Derecho	23	26	44	53	49	24	54	48	52	39	33	65	58	52	49
Facultad de Administración de Empresas	66	53	63	62	52	27	23	27	36	33	9	43	39	30	27
Facultad De Ciencias Naturales	33	30	35	42	39	41	40	40	41	33	33	59	42	45	37
Facultad de Ciencias Sociales	98	83	97	81	90	69	64	59	69	41	46	118	77	75	80
Facultad de Educación	57	47	49	46	43	41	33	47	48	39	33	80	78	79	73
Facultad De Estudios Generales	51	41	47	41	37	11	7	10	31	18	36	66	72	67	62
Facultad De Humanidades	99	97	101	96	89	73	67	77	81	30	58	119	95	101	88
Rectoría	2	1	1									1			
Total	569	497	558	541	512	368	341	364	423	261	276	622	517	504	484

Tabla 3 - Docentes por Contrato por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de río Piedras, Años Académicos 2005-2006 a 2019-2020.



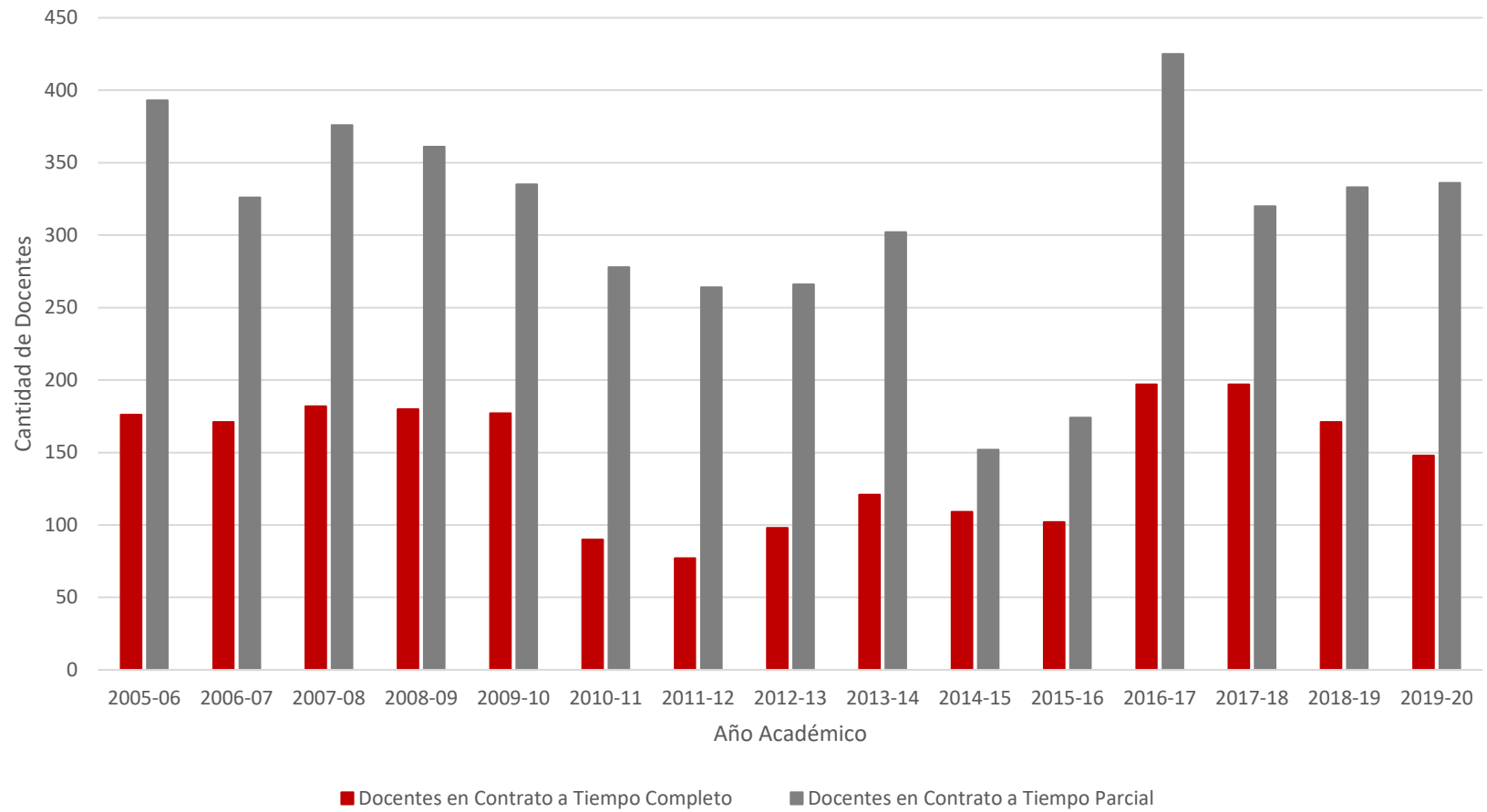
Gráfica 4- Docentes por contrato por Decanato, Facultad o Escuela en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2019-2020.

Tabla IV - Docentes por contrato por Jornada en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2019-2020.

Año Académico	Docentes en Contrato a Tiempo Completo	Docentes en Contrato a Tiempo Parcial	Total
2005-06	176	393	569
2006-07	171	326	497
2007-08	182	376	558
2008-09	180	361	541
2009-10	177	335	512
2010-11	90	278	368
2011-12	77	264	341
2012-13	98	266	364
2013-14	121	302	423
2014-15	109	152	261
2015-16	102	174	276
2016-17	197	425	622
2017-18	197	320	517
2018-19	171	333	504
2019-20	148	336	484

Tabla 4 - Docentes por contrato por Jornada en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2019-2020.

Docentes por contrato por Jornada en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2019-2020



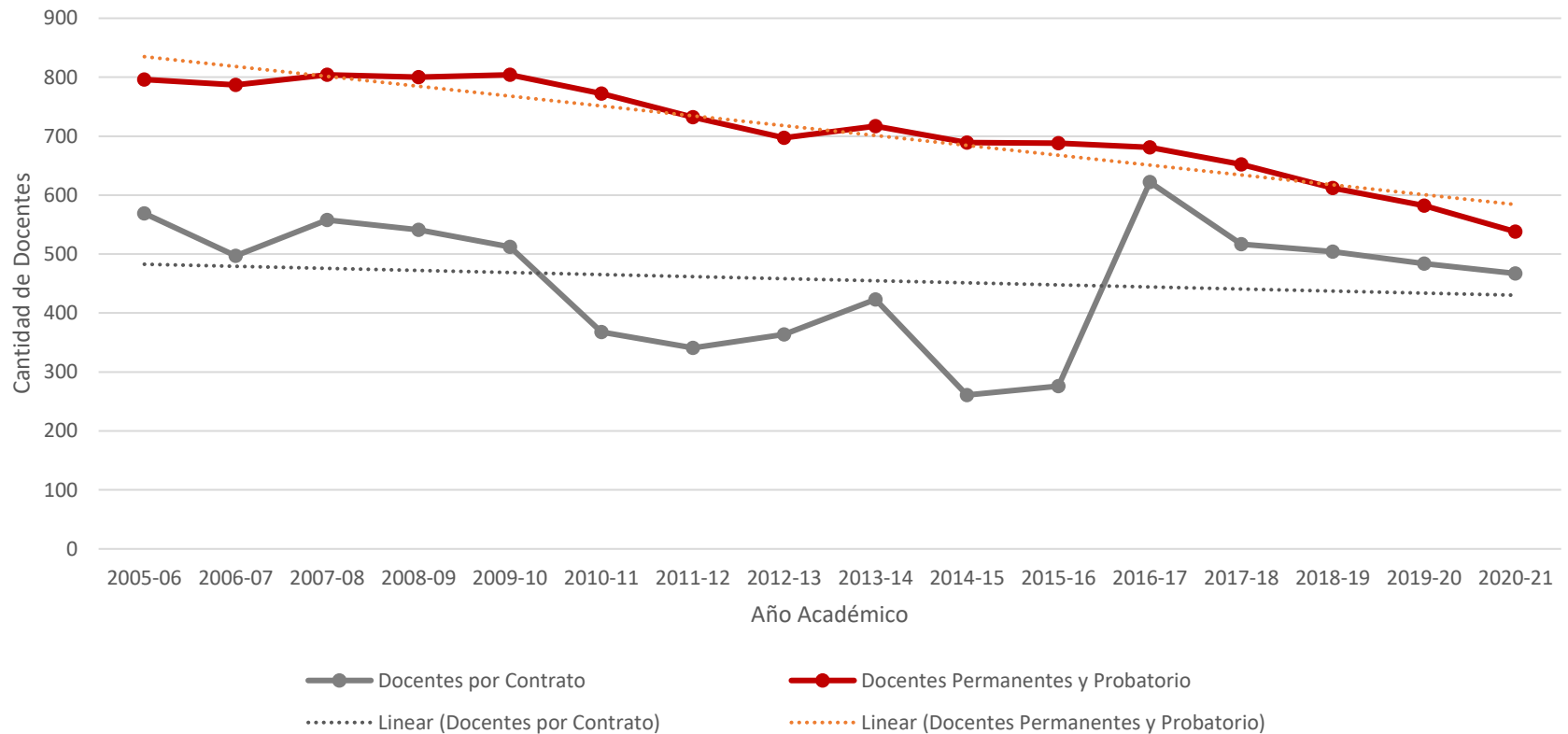
Gráfica 5 - Docentes por contrato por Jornada en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2005-2006 al 2019-2020.

Tabla IV - Docentes por contrato y docentes permanentes y probatorios en el Recinto de Río Piedras, en los Años Académicos 2005-06 al 2019-20 y 2020-2021

Año Académico	Docentes por Contrato	Docentes Permanentes y Probatorio
2005-06	569	796
2006-07	497	787
2007-08	558	804
2008-09	541	800
2009-10	512	804
2010-11	368	772
2011-12	341	732
2012-13	364	697
2013-14	423	717
2014-15	261	689
2015-16	276	688
2016-17	622	681
2017-18	517	652
2018-19	504	612
2019-20	484	582
2020-21	467	538

Tabla 5 - Docentes por contrato y docentes permanentes y probatorios en el Recinto de Río Piedras, en los Años Académicos 2005-06 al 2020-21.

Docentes por contrato y docentes permanentes y probatorios en el Recinto de Río Piedras, en los Años Académicos 2005-06 al 2020-21



Gráfica 6 Docentes por contrato y docentes permanentes y probatorios en el Recinto de Río Piedras, en los Años Académicos 2005-06 al 2020-2021

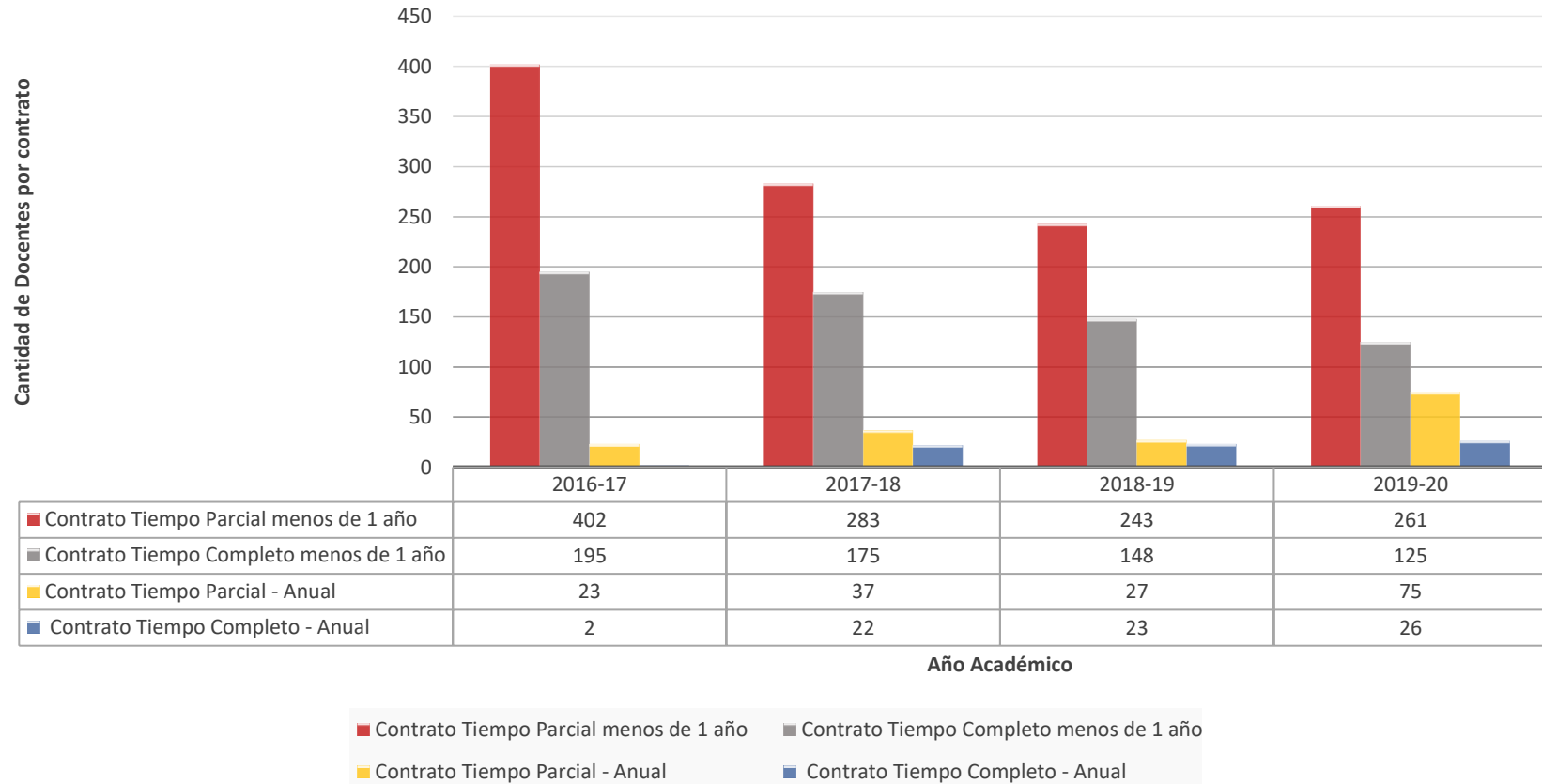
TABLA V – Cantidad de Docentes por Contrato por jornada y duración del contrato en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2016-2017 al 2019-2020

Año Académico	Contrato Tiempo Parcial menos de 1 año	Contrato Tiempo Parcial Anual	Contrato Tiempo Completo menos de 1 año	Contrato Tiempo Completo Anual	Total docentes de enseñanza por Contrato
2016-17	402	23	195	2	622
2017-18	283	37	175	22	517
2018-19	243	27	148	23	441
2019-20	261	75	125	26	487

Tabla 6 - Cantidad de Docentes por Contrato por jornada y duración del contrato en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2016-2017 al 2019-2020

Docentes por contrato por jornada y duración del contrato en el Recinto de Río Piedras Años Académicos 2016-2017 al 2019-2020

Fuente: RRP HRS-HRMS Personal ENSEÑANZA Nombramiento-Jornada-Departamento 2005-2019.xlsx



Gráfica 7 Docentes por contrato por jornada y duración del contrato en el Recinto de Río Piedras, Años Académicos 2016-2017 al 2019-2020.

Parte III. Certificaciones de la Junta de Gobierno #62 y #87, sus efectos e implicaciones

En reunión de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico del 25 de febrero de 2021, se aprobó la Cert. Núm. 62 del 2020-2021, y se acordó:

“Se propone aprobar enmiendas al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 160 (2014-2015), según enmendada, en su Artículo 37, Secciones 37.3.1 y 37.3.3 sobre el Nombramiento de Decanos y Directores de Departamentos, con el propósito de incluir requisitos mínimos con los cuales los nominados a dichos cargos deben cumplir.”

En la reunión de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico del 29 de abril de 2021, se aprobó la Certificación Núm. 87 del 2020-2021, y se acordó:

“El 26 de febrero de 2021, mediante la Certificación Núm. 62 (2020-2021), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de enmiendas al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 160 (2014-2015), según enmendada, en su Artículo 37, Secciones 37.3.1 y 37.3.3 sobre el Nombramiento de Decanos y Directores de Departamentos, con el propósito de incluir requisitos mínimos con los cuales los nominados a dichos cargos deben cumplir.”

El Comité Conjunto de docentes por contrato creyó pertinente incluir una opinión sobre las Certificaciones #62 y #87 de la Junta de Gobierno debido a las dificultades que estas Certificaciones generan en los nombramientos de decanos y directores de departamentos ya que hay docentes por contrato ocupando estas posiciones.

El Comité de Reglamento y Ley Universitaria, a través del representante ante la Junta Universitaria, el Senador Jorge Colón, hizo la gestión de pedirle que se consiguieran los documentos de la reunión que tuvo la Junta de Gobierno para discutir las enmiendas al Reglamento de la UPR con relación a las Certificaciones #62 y #87. El Senador Colón entregó al Comité las Certificaciones; un Acta de una Reunión Ordinaria Núm. 14 (2021-2022), del 25 de febrero de 2021 a la 1:00pm; un Acta de una Reunión Ordinaria Núm 19 (2021-2022), del 29 de abril de 2021 a la 1:00pm y un Anejo de un Acta del 10 de febrero de 2021. Luego de un minucioso estudio de los documentos enviados por parte del Comité de Ley y Reglamento Universitario, se llegó a la conclusión que las discusiones presentadas son muy pobres y generales para dar paso a estas enmiendas, donde las implicaciones son mucho más serias de lo que aparece en los documentos.

La Cert. 87 propone enmendar el Reglamento General de la Universidad de P.R. La misma indica que para poder ser nombrado al cargo de decano (en propiedad o interino), o director de un departamento, el docente debe ser uno con permanencia en la UPR o en una Universidad acreditada. En esta Certificación se aprobaron las diferentes enmiendas sugeridas al Reglamento de la Universidad sobre los nombramientos de los Decanos y Directores de Departamento, incluyendo los requisitos mencionados.

La Cert. #87 fue recomendada por el presidente de la Universidad, el Vicepresidente de Asuntos Académicos e Investigación y el endoso del Comité de Asuntos Académicos. La misma propone aprobar enmiendas al Reglamento de la UPR con el propósito de incluir requisitos mínimos con los cuales los nominados a dichos cargos deben cumplir.

La merma paulatina pero constante en la cantidad de docentes de planta reduce progresivamente el acervo de candidatos potenciales para los puestos de directores de departamentos y decanos de facultades, según las cualificaciones establecidas en las enmiendas al Reglamento General estipuladas en las Certificaciones 62 y 87, año 2020-2021.

Así pues, actualmente en el Recinto de Río Piedras, varios puestos administrativos y de confianza (entre los que cabe señalar un puesto de Decana de facultad y alrededor de 30 puestos de dirección de departamento o coordinación de programa de estudios graduados y programas especializados) están ocupados por docentes por contrato.

Desde el 26 de febrero de 2021 la JG circuló avisos sobre su propuesta de aprobar estas enmiendas en los medios de comunicación, notificando que se disponía de un término de 30 días para someter comentarios. Al parecer ni los miembros del Senado Académico, ni las autoridades competentes del Recinto, no fueron apercibidos de esta medida por parte de la JG y no se tomó acción alguna respecto a las enmiendas propuestas.

El 19 de mayo de 2021 se registraron las enmiendas al Artículo 37 del Reglamento General en el Departamento de Estado, según aprobadas en su Certificación 62.

En términos generales, podemos advertir, que prácticamente en todas las unidades del Recinto donde conllevaría el nombramiento de personal docente permanente para puestos directivos, hay una gran cantidad de docentes que actualmente no cuentan con permanencia. Se da el caso de que tenemos docentes por contrato en puestos de dirección en interinatos porque de llenar el puesto en propiedad, no cualificarían. Por otro lado, hay Facultades donde el Decano o Decana, fungen como directores de departamento porque la implantación de la Certificación no permitió el nombramiento de los directores que estaban en las respectivas áreas porque estarían en incumplimiento con el referido documento.

Parte IV. Efectos e implicaciones

- 1- La Certificación adolece de una adecuada sociología laboral del proceso de movilidad en las instituciones. En particular se refiere a la dinámica de ocupación de los puestos de directores en la UPR-RP. Una mirada somera a muchas Facultades arroja una clara balanza deficitaria entre los docentes con permanencia y los profesores sin plaza. No se trata de un mero asunto numérico. Además, intervienen factores demográficos, sociopolíticos y económicos inherentes al propio imaginario disminuido con que se ha estigmatizado el cargo de director de departamento.
- 2- La reducción de un % del bono reglamentario que devenga un director y la medida cautelar de conminar a ofrecer una clase ad honorem o tarea equivalente como parte de su desempeño gerencial, son escollos anacrónicos y desincentivan el mirar el puesto con simpatía. Sencillamente no es atractivo ni representa un estímulo económico.
- 3- Tampoco representa, en un mundo universitario sin sabáticas, un estímulo de honor académico para los profesores con larga carrera universitaria y con la imperiosa necesidad de exprimir hasta el último minuto el poco tiempo disponible para investigar. El ánimo y la voluntad cansada y golpeada de una plantilla con muchos años de servicio no colabora en la búsqueda de candidatos con plaza para este puesto. Hay mucho “síndrome del desgaste o burnout”.
- 4- Por el contrario, los talentos de reciente contratación, sin plaza, están ávidos de mostrar habilidades, académicas y administrativas. Por lo general, están al día en las tecnologías de comunicación electrónicas tan indispensables en la era de la singularidad tecnológica. y algo de mayor relevancia, cuando se busca chispa y voluntad, están disponibles.
- 5- En suma: si el efecto es la búsqueda de la excelencia, restringiendo el circuito de candidatos disponibles, no se logrará. Es urgente transformar primero la mentalidad y la mística de servicio para los profesores de muchos años ya prestos y puestos en la fila de la jubilación. Si el llamado es a buscarlos después, entre los jubilados, tampoco funcionará. Surgirá entonces, el problema del distanciamiento y la falta de actualidad e integración con el tráfigo constante y el apego cotidiano que se requiere en los puestos directivos. Los acontecimientos se suscitan de modo súbito; regresar de un retiro para asumir direcciones, no lo recomiendo.

Parte V. Tabla por Facultades y Escuelas Impacto Certificaciones #62 y #87 de la Junta de Gobierno 2020-2021

La información vertida en la siguiente tabla corresponde a las Facultades y Escuelas del Recinto que actualmente cuentan con docentes sin plazas en puestos de gestión administrativa. También figura información sobre la vigencia de los contratos de los puestos de confianza -en los casos que aplica-, así como el número total de docentes permanentes, probatorios y por contrato. Se incluye, además, un breve resumen de cuál ha sido el impacto de la implantación de las Certificaciones.

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
Adm. de Empresas, Facultad de	4 docentes sin plaza (Dra. Jeannette Cabán, Dra. Theany Calderón, Dra. Grisselle Merced, Dr. Rafael Aparicio)	Si se refiere a la primera pregunta, dos de los puestos no tienen fecha de caducidad (Dra. Jeannette Cabán, Dra. Theany Calderón). Otro de los puestos termina el 30 de junio de 2022. El otro puesto termina el 23 de mayo de 2022	4 unidades - Asuntos Estudiantiles (Decana Auxiliar), Gerencia (director), Instituto de Estadística (subdirector). Programa ENLACE (Directora)	Total de docentes: 66 (60 permanentes, 6 probatorios) Total de docentes por contrato: 22 (11 tarea completa, 11 tarea parcial)	Tengo dos departamentos sin directores, ya que ningún profesor con permanencia desea asumir esa responsabilidad. Tengo dos unidades con profesores sin plaza dirigiendo antes de que se emitiera la Certificación 87 de la Junta de Gobierno, 2020-2021, si se ordenara la aplicabilidad de forma retroactiva, serían otras dos unidades que quedarían sin dirección. Esto obliga al decano a ser el director interino de esos departamentos.

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
					Esta situación incrementa los asuntos que se tienen que atender en un momento tan crítico para el Recinto y las Facultades.
Arquitectura, Escuela de	Mayra Jimenez - Decana Carola Ballester - Decana Asociada Anixa Gonzalez- Decana de Estudiantes Ernesto Rodriguez - Coordinador de Bachillerato Blanquita Calzada - Coordinadora Programa Graduado	No aplica.	Un coordinador para el Programa de Bachillerato en Diseño Ambiental y un coordinador para la Maestría en Arquitectura	15 docentes con Permanencia 1 docente con nombramiento probatorio 8 docentes por contrato carga completa 32 docentes por contrato tarea parcial	Todavía ninguno, pero al momento de la búsqueda de nuevos puestos en gestiones administrativas afectará en la cantidad de opciones y candidatos, pues muchos de los docentes con plaza están ya saturados de trabajo, realizando investigaciones, con su trabajo docente y en formar parte de los comités generales y por materia de la Facultad.
Ciencias Naturales, Fac. de	En la Facultad de Ciencias Naturales todos los directores tienen plaza en el sistema, por lo menos al presente. Casi todos los coordinadores de laboratorios son	No aplica. Todos los nombramientos arriba son por 10 meses.	Realmente no aplica.	Ciencias Naturales Permanentes 100 Probatorios 6	No mucho.

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
	nombramientos a tiempo completo (10) pero no ocupan puestos directivos. Dos departamentos tienen coordinadores académicos (2) que son contratos a tiempo completo.			Nombramientos a tarea completa 36 Nombramientos a tarea parcial 14	
Ciencias Sociales, Fac. de	La Facultad de Ciencias Sociales tenía 4 nombramientos de directores de departamentos y 1 coordinadora de centro de cómputos sin plazas docentes al 30 de junio de 2021. -Dra. Julie Martínez, Directora interina IRT -Lcdo. Rubén Colón, Director interino ICOOP Prof. Carlos Soto, Director	Prof. José Longo Mulet, decano asociado de la Facultad y el término es indefinido.	En el presente año fiscal 2021-22 tenemos una coordinadora para el CACCS por 6 créditos: Dra. Jannette Rodríguez y el decano interino asociado, Prof. José Longo Mulet.	Ver tabla adjunta.	En el presente año fiscal tenemos 4 departamentos sin dirección (Escuela Graduada de Administración Pública, Instituto de Cooperativismo, Departamento de Economía, Instituto de Relaciones del Trabajo). La Dra. Angélica Varela es la directora interina de los departamentos antes mencionados El Instituto de Relaciones del Trabajo cuenta con un Coordinador de Asuntos Académicos por

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
	<p>interino Dept. Economía</p> <p>Prof. José Longo Mulet, director interino Dept. Geografía/Ciencias Sociales General</p> <p>Dra. Jannette Rodríguez, Coordinador del CACCS por 3 créditos</p>				<p>descargue de 6 créditos.</p> <p>El Departamento de Geografía tiene una directora interina (docente permanente) por un descargue de 6 créditos.</p> <p>El Departamento de Ciencias Sociales General tiene un director interino por un descargue de 9 créditos mediante acuerdo interfacultativo con la Facultad de Estudios Generales.</p>
Comunicación e Información, Facultad de	<p>Decano Auxiliar Interino de Asuntos Administrativos (1)</p> <p>Director Académico de Programas de comunicación (1)</p> <p>Coordinadora de Acreditación,</p>	No aplica	<p>Director Académico de Programas de Comunicación (1)</p> <p>Coordinadora de Acreditación, fondos externos e internacionalización (1)</p>	<p>Docentes permanentes y probatorios</p> <p>i. Comunicación – 12</p> <p>ii. Información – 5</p> <p>Docentes por contrato</p> <p>i. Comunicación</p>	En la Facultad de Comunicación e Información (FaCI) nos encontramos en un proceso de formación, lo que implica la identificación de profesores alineados a los cambios y transformaciones necesarias para la nueva estructura administrativa y

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
	fondos externos e internacionalización (1)			1. Tiempo completo – 3 2. Tiempo parcial – 6 ii. Información 1. Tiempo completo – 0 2. Tiempo parcial - 6	académica. La Certificación 87 limita la posibilidad de asegurar un nombramiento en los puestos de directores, esto cuando profesores con permanencia expresan no estar disponible para los mismos. Además, considerando los años de servicio del personal permanente actual, en los próximos dos a cinco años tendremos pérdida de profesores que califican para este tipo de puesto, limitando aún más el número de profesores que los pueden ocupar.
Educación, Fac. de	1. Miguel Hernández (Coordinador UHS) 2. José Mieles (director Auxiliar EDFI) 3. Nannette Portalatin (directora	No tienen fecha de caducidad.	(Fundamentos, Programas y Enseñanza, UHS Coordinador, EDFI director Auxiliar) – 4 unidades	-Permanentes- 72 -Probatorio - 0 -Docentes por contrato-67	El único caso que nos afectó fue el de Miguel Hernández, donde el Comité de Consulta lo recomendó de forma unánime para ser nombrado como director y al elevar la recomendación al Rector, ya la Certificación había sido

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
	Programas y Enseñanzas) 4. Rubén Rosado (director de Fundamentos)				aprobada y no se pudo nombrar.
Humanidades, Fac. de	La Facultad de Humanidades cuenta actualmente con cuatro docentes sin plaza en puestos administrativos : directora del Programa de Historia del Arte, director del Departamento de Música y directora del Departamento de Filosofía. Ninguno de ellos ha sido nombrado en propiedad. Además, contamos con una Coordinadora para el Departamento de Literatura Comparada. Esta última no ha sido nombrada y	Los directores interinos de los programas antes mencionados cuentan con nombramientos de confianza sin fecha de caducidad. La coordinadora del Departamento de Literatura Comparada cuenta con un nombramiento temporero por el año académico.	<p>Depto. Historia del Arte</p> <p>Depto. de Música</p> <p>Depto. de Filosofía</p> <p>Coordinadora del Depto. de Literatura Comparada</p>	<p>El total de docentes en la Facultad de Humanidades (198), divididos por categoría es [ver tabla detallada en anejo]:</p> <p>Permanentes: 102</p> <p>Nombramientos probatorios: 3</p> <p>Nombramientos a tiempo parcial: 71</p> <p>Nombramientos a tiempo completo (incluyendo personal de confianza y nombramientos adjuntos): 22</p> <p>De estos datos se desprende que el 48.5% de los docentes en la Facultad de</p>	<p>El impacto inmediato en la Facultad fue que no se pudieron llevar a cabo los procesos de consulta para nombrar a los directores en propiedad, dado que coincidió con la aprobación de la Certificación 87. Los colegas continúan en sus respectivos puestos como directores interinos. En el caso de la profesora que colabora con el Departamento de Literatura Comparada, no se pudo nombrar en un puesto de confianza para realizar las labores administrativas (sino que tuvieron que incluirse como parte de su carga académica), por la</p>

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
	realiza tareas afines a la dirección del departamento, incorporadas a su carga académica, pues no se puede nombrar en puesto de confianza por la entrada en vigor de la nueva certificación.			Humanidades son docentes sin plaza, en nombramientos temporeros de algún tipo.	<p>entrada en vigor de la Certificación 87.</p> <p>Por otra parte, la implantación de la Certificación 87 imposibilita prospectivamente el reclutamiento de docentes sin plaza en esos y otros puestos directivos. Cabe señalar que no siempre hay docentes de plantilla que estén interesados o deseen asumir los puestos directivos y/o departamentos que tienen muy pocos profesores de planta, que deben asumir otras responsabilidades (comités de personal, cursos especializados, tesis y disertaciones), que no les permiten – aun cuando quisieran – ocupar puestos administrativos.</p> <p>En el pasado, el reclutamiento de docentes sin plaza</p>

Facultades y Escuelas	Docentes sin plaza nombrados en puestos de gestión administrativa	Vigencia de los nombramientos en puestos de confianza	Puesto de director o coordinador ocupado por un docente sin plaza	Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)	Cuál ha sido el impacto de la implantación de la Certificación en la Facultad o Escuela
					altamente cualificados y comprometidos con la institución en estos puestos ha redundado en beneficio de la unidad, tanto para los propios docentes, como para los estudiantes. De igual manera, ha facilitado la labor del Decanato, pues los colegas cumplen a cabalidad con el criterio de “confianza” tan necesario para estos puestos.
Estudios Generales, Fac. de	Ver tabla adjunta.	Ver tabla adjunta.	Ver tabla adjunta.	Ver tabla adjunta.	Ver tabla adjunta.

Estudios Generales, Facultad de

Puestos en Gestión Administrativa

Unidad Académica FEG	Nombre Docente Sin Plaza	Puesto Administrativo que ocupa	Vigencia de su Nombramiento	Comentarios
Prog. Bachillerato	Teresa Peña Jordan	Coord. Mujer y Género	Confianza	Designación por mérito y confianza del Comité Interfacultativo y del Decano Contrato con tarea dividida 6 créditos de enseñanza y 6 créditos de Coordinación
Depto. Inglés	Rosa Mejías Ceperto	Directora	Confianza	Escasa disponibilidad de la exigua plantilla de (11) docentes con permanencia para asumir el puesto de dirección
Depto. Ciencias Sociales	Doris Quiñones	Directora	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano Coordina <i>ad honorem</i> la concentración menor en Afrodescendencia
FEG- CDCL	Sandra Pascuas	Coordinadora	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano Solo se adjudican (3) créditos por vía de compensación
FEG	Carlos Ayarza	Decano Asociado de Asuntos Académicos	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano
ININ	Maria E. Torres	Directora	Confianza	Designación por mérito y confianza del Rector
PEECA/CAUCE	Ana Baca Lobera	Coordinadora	Confianza	Designación por mérito y confianza de la directora del PIE

Unidad Académica FEG	Nombre Docente Sin Plaza	Puesto Administrativo que ocupa	Vigencia de su Nombramiento	Comentarios
PIE	Yvonne Denis	Directora	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano El PIE cobija (4) Programas de recinto
UPWARD BOUND	Mara Luna Pérez	Directora	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano
Talent Search	José Vargas Figueroa	Director	Confianza	Designación por mérito y confianza del Decano

Puestos en Gestión Académica

Docentes Permanentes	Docentes Probatorio	Docentes por Contrato Tiempo Completo	Docentes por Contrato Tiempo Parcial	Efecto de la Implantación de la Cert #87
87	0	37	33	Ver comentario adjunto.

Ciencias Sociales, Facultad de

Número total de docentes permanentes y probatorios (sin permanencia) y total de docentes (por contrato)

Departamento	Permanente	Probatorios	Nombramientos Temporeros (Tiempo Completo)	Nombramientos a Tarea Parcial
Ciencias Sociales	6	---	1	1
Geografía	2	---	1	4
Ciencias Políticas	9		2	3
Economía	8	---	2	6
Psicología	14	2	8	15
Trabajo Social	2*		5	7
Sociología y Antropología	5		6	2
Escuela Graduada Administración Pública	2		1	2
Escuela Graduada de Trabajo Social	5	1	2	11
Escuela Graduada Consejería y Rehabilitación	7	1		
Instituto de Relaciones Laborales	1	1	2	
Instituto de Cooperativismo	3		1	1
TOTAL	64	5	31	52

Parte VI. Guías y Normas Reglamentarias sobre la labor del personal docente por contrato

Condiciones Laborales:

- 1- Crear y mantener actualizados, en cada departamento y por disciplina, un registro de docentes que han ofrecido cursos bajo nombramientos temporeros, a tiempo completo y a tiempo parcial en los pasados 3 años, incluyendo los cursos que han ofrecido y las evaluaciones (estudiantiles y de pares) que hayan recibido.
- 2- Establecer en cada comité de personal departamental una **prelación de docentes** con nombramiento temporero. Le prelación tomará en cuenta la cantidad de semestres trabajados en el departamento y los cursos que ha ofrecido. Además, que el docente debe tener las cualificaciones idóneas para ofrecer estos u otros cursos de temas relacionados, y que posea evaluaciones excelentes de pares como de estudiantes. Siempre que las cualificaciones y evaluaciones sean iguales, la prioridad debe ser para docentes con más semestres trabajados. **Esta prelación debe hacerse pública**, y cualquier docente debe tener el derecho de apelarla, exponiendo sus razones a la dirección departamental, al decanato y a Rectoría si no se le atiende. Se podrá hacer una excepción e incluir en la prelación estudiantes recién graduados del programa doctoral del mismo departamento.
- 3- **Asignar la carga académica del docente, a tiempo parcial y a tiempo completo, siguiendo el orden de prelación**, de acuerdo con los años de servicio del docente, evaluaciones excelentes y trabajos de investigación. El departamento debe ceñirse a la prelación en el otorgamiento de nombramientos temporeros.
- 4- Establecer en cada decanato un proceso ágil para atender apelaciones con premura (en 48 horas o menos luego de recibirse una apelación).

Condiciones de contratación:

- 5- Conceder a no menos de 10 meses los nombramientos a tarea completa, incluyendo las aportaciones patronales para el Sistema de Retiro y el plan médico.
- 6- Reconocer a cada docente con doctorado el rango de catedrático auxiliar.

Docentes a tiempo completo con 5 años o más de servicio:

- 7- Establecer como norma el otorgar nombramientos multianuales a docentes con 5 años o más de experiencia.
- 8- Crear una Carta Contractual al personal que tenga 5 años o más a tiempo completo, enseñando, investigando y creando en el recinto, cuyo cumplimiento garantizará, sujeto a que continúe la necesidad y exista el presupuesto para sus servicios, la renovación del nombramiento por un término de 5 años.

Docentes a tiempo parcial:

- 9- Otorgar nombramientos a tiempo parcial por un mínimo de 10 meses a cualquier docente que ha ofrecido cursos en un departamento durante 4 semestres consecutivos con evaluaciones excelentes.

Provisiones generales para los nombramientos temporeros:

- 10- Revisar, atemperar y uniformar los procesos de contratación y otorgación y los términos de la contratación en las distintas unidades, para que incluya las mismas condiciones y beneficios laborales.
- 11- **Aumentar anualmente la escala de compensación a docentes sin plaza con tarea parcial** hasta alcanzar la escala salarial regular de los docentes, prorrateando el pago según la proporción de la carga académica (La compensación para 3 créditos sería 25% del salario total del docente con el mismo grado académico).
- 12- Extender el plan médico a todo el personal docente, con vigencia de un año completo.
- 13- Avisar al docente de su contratación y su carga académica, no menos de 4 semanas antes de que comenzará a trabajar. Solo en una situación excepcional se le notificará en el mes que comienzan las clases.

Regularización de condiciones de trabajo de docentes sin plaza a tiempo completo (reducción de precariedad)

- 14- Identificar y crear conciencia de los docentes que llevan más de 5 años enseñando, investigando y creando en el recinto. Cada Facultad debe hacer un listado de docentes con 5 años o más con estas características e identificar las plazas que se necesitan y para las cuales podrían cualificar. El Decanato de Asuntos Académicos debe de priorizar el llenar estas plazas a la par con otras necesidades del recinto.

- 15- Extender a cada docente la oportunidad de competir para ascenso en rango, luego de 5 años de servicio a tiempo completo. La Oficina de Recursos Humanos cuenta con la información de personal necesaria para emitir y publicar listas certificando e identificando a los docentes. (Cert.87 2018-2019 S.A).
- 16- Ofrecer orientaciones, mentoría y oportunidades de educación continua al docente por contrato, tales como solicitar seminarios y otros beneficios ofrecidos por el Faculty Resource Network.
- 17- Establecer elegibilidad a todo el personal docente para sustituciones de tarea académica, y para solicitar fondos institucionales y externos para investigación y creación.
- 18- Reconocer el derecho a todo docente de participar en igualdad de condiciones en reuniones departamentales, de facultad, y del Recinto.
- 19- Asignar a cada docente un espacio para poder cumplir con sus horas de oficina, para poder atender a sus estudiantes y realizar otras funciones enumeradas en la carta contractual.
- 20- Evaluar anualmente a todo docente en nombramiento temporero por el Comité de Personal y por sus estudiantes. Los resultados serán discutidos con el docente por el Comité de Personal.

Asuntos que requerirán cambios en el Reglamento:

- 21- Designar, cuando se autoricen plazas, una cantidad de plazas para las cuales la competencia se limitará a docentes sin plaza de la Universidad de Puerto Rico que llevan más de 5 años ocupando una posición, que han sido evaluados por sus pares y han cumplido con todos los requisitos necesarios para poder competir.
- 22- La Junta de Gobierno, en su Certificación No.39, 2015-2016: Medidas sobre los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para el fortalecimiento de la excelencia del docente en la Universidad de Puerto Rico, nos indica: “Acoger las recomendaciones de su Comité Especial para la Excelencia en la Docencia sobre medidas relacionadas a los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para fortalecer la excelencia de los docentes en la institución, que están contenidas en el Anejo de esta Certificación. Acordó además, que de conformidad con la Certificación Núm. 5 (2015-2016), el Comité Especial continuará dando seguimiento a las referidas medidas adoptadas e informará a la Junta de Gobierno sobre el progreso de la implantación de las mismas.”

Por lo tanto, se reclama que se establezca un plan estratégico para la renovación paulatina de manera que los docentes por contrato no sobrepasen el total del personal docente.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



*Senado Académico
Secretaría*

PO Box 21322
San Juan PR, 00931-1322
Tel. 787-763-4970
Fax 787-763-3999

Certificación Núm. 84 Año Académico 2018-2019 *Corregida*

Yo, Claribel Cabán Sosa, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

El Senado Académico, en la reunión ordinaria celebrada el 2 de mayo de 2019, acordó por unanimidad la siguiente:

RESOLUCIÓN

POR CUANTO: La proporción numérica de los docentes sin plaza en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico continúa en aumento.

POR CUANTO: Las condiciones de trabajo de este importante sector de la comunidad académica son de extremo precarias.

POR CUANTO: No existe un reconocimiento institucional o reglamentario de su aportación y servicios.

POR TANTO: El Senado Académico del Recinto de Río Piedras de la UPR resuelve:

1. Mandatar a un comité conjunto de los Comités de Reglamento y Ley Universitaria y Asuntos Claustrales la elaboración de guías y normas reglamentarias que encaucen y dirijan tanto la contratación como la labor de los docentes sin plaza.
2. Solicitar a la Representante del Recinto de Río Piedras ante la Comisión Multisectorial para la Reforma Universitaria, encargada de elaborar recomendaciones para una nueva ley universitaria, que incluya en sus deliberaciones la figura del docente sin plaza.

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I
Web: <http://senado.uprrp.edu> • E-mail: senado.rrp@upr.edu

Certificación Núm. 84, Año 2018-2019, corregida
Senado Académico
Página Núm. 2

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a nueve días del mes de mayo del año dos mil diecinueve.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:



Dr. Luis A. Ferrao Delgado
Rector

Académica
Secretaría





SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
SENADO ACADÉMICO

23 de octubre de 2020

Dr. Rafael Irizarry Odium
Presidente
Comité de Reglamento y Ley Universitaria

CERTIFICACIÓN NÚM. 32, AÑO ACADÉMICO 2020-2021

El Senado Académico del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, en la reunión ordinaria a distancia celebrada del 19 a 24 de octubre de 2020, aprobó una Resolución encomendándole al comité que usted preside que indague sobre las condiciones laborales actuales del personal docente sin nombramientos probatorio o permanente y sus implicaciones para el personal docente y la gobernanza universitaria.

El Acuerdo quedó consignado en la Certificación Núm.32, Año Académico 2020-2021, la cual forma parte de esta comunicación.

Saludos cordiales,

Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado Académico

Anejo

- c Dr. Luis A. Ferraro Delgado, Rector
Miembros del Senado Académico
Comunidad Universitaria

Parte VII. DOCUMENTOS Y NORMATIVAS CONSULTADAS

Leves y Reglamentos:

1-Ley de la Universidad de Puerto Rico (Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada).

2-Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (2002, enmendado el 10 de dic. 2006). Artículo 45- p160g. 62 "Evaluación Personal Docente".

3-Manual el profesor (versión digital, 2010).

Certificaciones Junta de Síndicos:

4-Certificación Núm. 71, JS (2006-07)-Transición para la implantación de la enmienda al artículo 42.1 del reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

5- Certificación Núm. 145, JS (2005-2006)- Enmienda a la sección 42.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

6-Cert. Núm. 024 año 1996-1997, Junta de Síndicos. Crear la categoría de nombramiento de Profesor Adjunto en la Universidad de Puerto Rico.

7-Cert. Núm. 62 del 2020-2021, propone aprobar enmiendas al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 160 (2014-2015), según enmendada, en su Artículo 37, Secciones 37.3.1 y 37.3.3 sobre el Nombramiento de Decanos y Directores de Departamentos, con el propósito de incluir requisitos mínimos con los cuales los nominados a dichos cargos deben cumplir.”

8- Certificación Núm. 87 del 2020-2021, y se acordó: “El 26 de febrero de 2021, mediante la Certificación Núm. 62 (2020-2021), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de enmiendas al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 160 (2014-2015), según enmendada, en su Artículo 37, Secciones 37.3.1 y 37.3.3 sobre el Nombramiento de Decanos y Directores de Departamentos, con el propósito de incluir requisitos mínimos con los cuales los nominados a dichos cargos deben cumplir.”

9- Certificación Núm. 39 2015-2016 Junta de Gobierno, se acordó: “coger las recomendaciones de su Comité Especial para la Excelencia en la Docencia sobre medidas relacionadas a los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para fortalecer la excelencia de los docentes en la institución, que están contenidas en el Anejo de esta Certificación. Acordó además, que de conformidad con la Certificación Núm. 5 (2015-2016), el Comité Especial continuará dando seguimiento a las referidas medidas adoptadas e informará a la Junta de Gobierno sobre el progreso de la implantación de las mismas.”

Certificaciones Junta Administrativa:

9-Certificación Núm. 027, JA (2008-2009)- Directrices para aplicar la Sección 46, 4.2- Servicios bajo nombramiento temporero, sustituto o especial o bajo contrato de servicios.

10- Certificación Núm. 88, JA (2005-2006)- procesos para la evaluación de las ejecutorias de los docentes para ascenso en rango.

11-Certificación Núm. 87, JA (2005-2006)- Diversidad en la formación académica del profesorado para fines de reclutamiento.

12-Certificación Núm. 38, JA (2003-2004)- Solicitud de insumo a facultades referente a sistema de evaluación continua.

13-Certificación Núm. 110, JA (1997-98)- Sobre reclutamiento- Grado terminal.

14-Certificación Núm. 84, JA (1997-1998)- Excepciones a la norma general de requerimiento de Doctorado para el reclutamiento y otorgación de permanencia al personal docente.

15-Cert. Núm. 017, año 2012-2013, J.A. Normas Generales para la elaboración de la Carta Contractual.

Certificaciones del Senado Académico:

16- Certificación 60, SA (1989-1990)- Criterios de Evaluación del personal Docente de la Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras.

17-Certificación Núm. 98, SA (2010-2011)- Preguntas en torno al Informe Final del Comité Especial para estudiar el Concepto "Méritos Excepcionales."

18- Certificación Núm. 11, SA (2008-2009)- Encomienda al Comité de Asuntos Claustrales en respuesta a petición de la Junta Universitaria para revisar la Certificación Núm. 60, SA (1989-1990).

19- Certificación Núm. 21, SA (2008-2009)- Aprobación de informe final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para docentes con permanencia y rango máximo.

20- Certificación Núm. 15, SA (2008-2009)- (Enmendada) Preguntas al informe final del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para los docentes con permanencia y rango máximo.

21-Certificación Núm. 152, SA (2000-2001)- Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes.

22-Certificación Núm. 153, SA (enmendada) (2000-2001)- Informe del Comité de Asuntos Claustrales relacionado con la tarea académica de los docentes.

23- Cert. Núm. 87 año 2018-2019 S.A. Normas generales para la implantación de los procesos de reclutamiento, nombramiento y evaluación del personal docente del recinto de RRP de la UPR.

24-Certificación Núm. 72, SA (1991-1992)- Normas para los Programas Graduados en el recinto Universitario de Río Piedras.

25-Cert. Núm. 113 año 2014-2015 S.A. Guía General y Criterios para el personal docente del recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

26-Certificación Núm. 141, Año 2013-2014, SA – Aprobación del Instrumento de evaluación estudiantil a profesores.

27-Cert. Núm. 37, año 2014-2015 J.U. Recomendar que las unidades establezcan la Carta Contractual en el proceso de reclutamiento del personal docente.

Informes:

28- Informes de Comités especiales del Senado Académico.

29- Informe del Comité Conjunto de los Comités de Asuntos Claustrales y Asuntos Académicos sobre el concepto de méritos excepcionales (2010-2011).

30- Informe del Comité Especial para la implantación de un sistema de incentivos para docentes con permanencia y rango máximo (2008-2009).

Cartas Circulares Rector:

31- Carta Circular Oficina del Rector, Núm. 189 (1999-2000)- Proceso de planificación académica y reclutamiento de personal.

Cartas Circulares:

32- Carta Circular Núm. 3, DAA (2006-2007)- El Plan de desarrollo y la carta Contractual en el reclutamiento docente para plaza probatoria.

33- Carta Circular Núm. 2, DAA (2004-2005)- Elementos fundamentales para elaborar o revisar el plan de desarrollo académico.

34- Carta Circular Núm. 9, DAA (2003-2004)- Guía para el plan de desarrollo académico de los programas.

35- Carta Circular Núm. 4, DAA (2000-2001)- Criterios existentes para el reclutamiento de nuevo personal docente en el recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico a la luz de la certificación 110 enmendada de la Junta Administrativa (97-98) y la Carta Circular 89 del Rector (99-00).

36- Carta Circular Núm. 12, Año 1988-1989, Oficina del Rector – Criterios a considerar al contratar personal docente de acuerdo con el Artículo 47 RGUPR.

37- Carta Circular Núm. 11, Año 1989-1990, DAA - Reclutamiento de personal docente.

38- Decanato de Asuntos Académicos: Guías Básicas Evaluación del Personal Docente.

39- Decanato de Asuntos Académicos: "Manual del Profesor"- 2001.