

Certificación Núm. 70

Año Académico 2022-2023

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

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

En la reunión ordinaria celebrada de forma asincrónica a partir del 12 de diciembre, y culminada de forma presencial el 15 de diciembre de 2022, se acordó por consentimiento general:

- Que se envíe el Informe del Comité Ad Hoc a cargo de recopilar los comentarios sobre el *Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* y todos sus anejos al Presidente de la UPR, a la Junta Universitaria y a la Junta de Gobierno de la UPR.
- El Informe del Comité Ad Hoc y los anejos forman 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 dieciséis días del mes de diciembre del año dos mil veintidós.


Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:


Dra. Nivia A. Fernández Hernández
Presidenta Pro Tempore

Anejos



6 Ave. Universidad
Suite 601
San Juan PR, 00925-2526
Tel. 787-763-4970

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

Comité Ad Hoc

A cargo de recopilar los comentarios sobre el Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico

***Comentarios sobre el Procedimiento para el
movimiento de docentes intra e inter unidades en la
Universidad de Puerto Rico***

(Cert. Núm. 40, Año Académico 2022-2023 de la Junta de Gobierno de la UPR)

**Presentado en la Reunión Ordinaria del Senado Académico
15 de diciembre de 2022**

Encomienda

En el año académico 2022-2023, el Senado Académico (Cert. Núm. 42, SA, 2022-2023) acordó:

Crear un Comité Ad Hoc a cargo de recopilar los comentarios que los docentes envíen a la Secretaría del Senado Académico sobre el Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico aprobado en la Reunión Ordinaria de la Junta de Gobierno celebrada el 27 de octubre (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023).

Que sea el Comité, por conducto de Rectoría, el que envíe a la Junta de Gobierno un informe en el que se incluyan los comentarios recibidos. El informe también circulará a los miembros del Senado Académico.

Trasfondo

El 27 de octubre de 2022 la Junta de Gobierno de la UPR aprobó el *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG) (véase Anejo 1).

El Caucus de Senadores Claustrales aprobó, en reunión celebrada el 8 de noviembre de 2022, solicitar a la secretaria del Senado Académico que se enviara una comunicación a todo el personal docente del Recinto de Río Piedras para informarles de la aprobación del documento de *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* y solicitarles que sus observaciones y recomendaciones (véase anejo 2 – Comunicación enviada a todo el personal docente de RRP). En dicha reunión también se aprobaron dos mociones que se presentaron en la reunión ordinaria del Senado Académico.

El 14 de noviembre de 2022, el Senado Académico del Recinto de Río Piedras aprueba la moción presentada por el Caucus de Senadores Claustrales (Cert. Núm. 42, Año Académico 2022-23) (véase Anejo 3) para:

Solicitar a la Junta de Gobierno, por conducto del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, un periodo de tiempo hasta el 1 de marzo de 2023, para enviar comentarios y recomendaciones sobre el Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico.

Además, el Senado Académico aprobó la Certificación Número 43 (véase Anejo 4) en la que se crea el Comité Ad hoc cargo de recopilar los comentarios que los docentes envíen a la Secretaría del Senado Académico sobre el *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* y se establece la composición del mismo. El comité Ad Hoc está compuesto por los siguientes senadores claustrales: la senadora Carmen A. Figueroa Jiménez, la senadora Elvia Meléndez-Ackerman, la senadora Marian E. Polhill y el senador Miguel A. Rivera Álvarez.

El comité Ad Hoc quedó constituido el martes, 22 de noviembre de 2022 en una reunión celebrada por Teams en la que estuvieron todos y todas presentes.

Acciones tomadas

1. El Comité Ad Hoc se reunió cuatro veces en las siguientes fechas: el martes, 22 de noviembre de 2022, el martes, 29 de noviembre de 2022, el jueves, 1 de diciembre de 2022 y el viernes, 9 de diciembre de 2022.
2. Los miembros del Comité Ad Hoc participaron en una reunión de senadores y senadoras Claustrales del Recinto de Río Piedras con Dra. Margarita Villamil, representante claustral ante la Junta de Gobierno, el martes, 29 de noviembre de 2022 (*véase anejo 5 - Acta de la reunión*). El resumen de esta reunión es el siguiente:

La reunión se realizó el martes, 29 de noviembre, a la 1:30pm, a petición del Caucus Claustral del Recinto de Río Piedras. El propósito de la reunión fue expresar las preocupaciones de los docentes del Recinto de Río Piedras sobre el *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* y pedir una extensión de la fecha límite para enviar comentarios y reacciones a la Junta de Gobierno acerca del documento. La gobernante claustral Villamil Torres aclaró la trayectoria del documento desde la Junta Universitaria en el 2018 hasta la Junta de Gobierno en el 2022. Durante la reunión los senadores claustrales del Recinto de Río Piedras expresaron sus preocupaciones y reacciones al documento *Procedimiento para el movimiento de docentes* que es resultado de la crisis financiera de la UPR. Los senadores claustrales expresaron preocupaciones tales como la falta de tiempo para reaccionar al documento que es un problema general en las tomas de decisiones de la alta gerencia de la UPR que no recibe el insumo suficiente de la comunidad académica. Se señaló también la falta de precisión de lenguaje en el documento y la falta de comunicación efectiva con la comunidad universitaria. Hay muchas dudas no aclaradas sobre el documento.

3. El viernes, 2 de diciembre de 2022, los miembros del Comité Ad Hoc participaron en la reunión de senadores y senadoras claustrales de los 11 recintos de la UPR. El resumen de esta reunión es el siguiente:

El 2 de diciembre de 2022 a la 1:30pm se realizó una reunión de los Senadores Claustrales de los 11 recintos, organizada por la Dra. Margarita Villamil Torres, gobernante claustral, a petición del Caucus de Senadores Claustrales del Recinto de Río Piedras. En la reunión se presentó la petición del Senado Académico de Río Piedras de extender la fecha límite hasta el 1 de marzo de 2023 para el envío de comentarios y reacciones al documento *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*, aprobado por la Junta de Gobierno en su reunión ordinaria del 27 de octubre de 2022. No hubo apoyo unánime a esta petición. Sin embargo, de los comentarios de los representantes de cada unidad, emanó la necesidad de tiempo adicional para evaluar el documento debido a que muchos recintos no habían visto, ni discutido el documento. Hubo el intento de establecer un compromiso al sugerir finales de enero de 2023 como fecha límite para el envío de comentarios (esta fecha fue aprobada finalmente por el Comité de Apelaciones, Ley y Reglamento de la Junta de Gobierno después del encuentro de los Caucus Claustrales). En la reunión hubo espacio también para las gobernantes claustrales (la Dra. Villamil Torres y la Dra. Eneida Rodríguez Rossy) presentar un informe de las reuniones recientes de la Junta de Gobierno y para cada recinto presentar sus necesidades y preocupaciones más apremiantes.

4. El viernes, 9 de diciembre de 2022, el Comité Ad Hoc se reunió en conversación telefónica con el Dr. Jorge L. Colón Rivera, pasado Senador y Representante del Recinto de Río Piedras ante la Junta Universitaria. El resumen de esta reunión es el siguiente:

El doctor Colón nos informa que entre los años del 2018 al 2021, durante la presidencia del Dr. Jorge Haddock, el documento estuvo en la Vicepresidencia de Investigación de la UPR y no se sometió a la Junta de Gobierno. El doctor Colón nos indica que el 4 de diciembre de 2019 la Junta Universitaria emite la Certificación Núm. 34, Año Académico 2019-2020 (*véase anejo 6*) en la que se aprueba lo siguiente:

Política para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos en el sistema en la Universidad de Puerto Rico.

La misma se remite a la Oficina del Vicepresidente de Asuntos Académicos para su revisión, y luego ser tramitada a la Junta de Gobierno.

Luego de dos años y cuatro meses, el 9 de marzo de 2022, se presenta una resolución (*véase anejo 7*) en la Junta Universitaria que le insiste a la Presidenta Interina, Dra. Mayra Olavarría, que remitiera el documento a la Junta de Gobierno. Como resultado se aprueba la Certificación Núm. 14, Año Académico 2021-2022, de la Junta Universitaria (*véase anejo 8*).

5. El Comité Ad Hoc recibió y examinó los comentarios y recomendaciones que enviaron los y las docentes y acordó organizar los comentarios recibidos para facilitar su evaluación. Se organizaron los comentarios en una tabla clasificados como ‘comentarios generales’, ‘mociones’ ‘por artículo’. A continuación, se definen los criterios de esta clasificación.

Comentarios generales – contienen reacciones al documento en su totalidad y pueden incluir preguntas o cuestionamientos que requieren que la Junta de Gobierno examine con detenimiento el documento, los planteamientos y provea una reacción informada a las inquietudes presentadas.

Mociones – contienen mociones sometidas por unidades o grupos del Recinto. Algunas mociones surgen de solicitudes de grupos que no necesariamente fueron explícitamente presentadas como mociones, pero del lenguaje se deriva esta intención.

Por Artículo – contienen comentarios que hacen referencia explícita a artículos del documento de “*Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG)

6. También se acordó redactar un resumen general de los comentarios recibidos. No obstante, el Comité se reafirma en que este resumen es general y que **es necesario que la comunidad universitaria lea con detenimiento los comentarios específicos**. Estos se presentan en la Tabla con los comentarios clasificados y en un anejo donde se incluyen los comentarios originales con la intención de que la expresión de los grupos o individuos que generan los comentarios se mantenga íntegra.
7. El comité Ad hoc acordó presentar el informe y elevar las mociones incluidas en los comentarios recibidos al Senado Académico en la reunión ordinaria del 15 de diciembre de 2022.
8. El comité Ad hoc acordó presentar una enmienda a la **Moción 1** y dos mociones adicionales.

Procedencia de los comentarios

Se recibieron 12 comentarios de las siguientes personas, grupos, escuelas y facultades:

- **Sistema de Bibliotecas** – Dra. Nancy Abreu (Anejo 9)
- Facultad de la Escuela Secundaria de la UPR, **Facultad de Educación** (Anejo 10)
- Profesores del Departamento de Fundamentos de la Educación, **Facultad de Educación** (Anejo 11)
- Departamento de Estudios Graduados, **Facultad de Educación** (Anejo 12)
- Comité de Asuntos Académicos del Departamento de Humanidades, **Facultad de Estudios Generales** (Anejo 13)
- Dra. Elvia Meléndez Ackerman, **Facultad de Ciencias Naturales** (Anejo 14)
- Dra. Farah A. Ramírez Marrero, **Facultad de Educación** (Anejo 15)
- Dr. Juan A. Peña Hevia, **Facultad de Administración de Empresas** (Anejo 16)
- Dra. Marta Amaral Figueroa, **Facultad de Educación** (Anejo 17)
- Dra. Wanda Reyes Velázquez, **Facultad de Comunicación e Información** (Anejo 18)
- Dr. Edwin H. Morales Cortés, **Facultad de Ciencias Sociales** (Anejo 19)
- Wanda I. De Jesús Arvelo, Escuela Secundaria UPR, **Facultad de Educación** (Anejo 20)

Resumen de los comentarios recibidos

De los 12 comentarios, seis provinieron de la Facultad de Educación, 1 Facultad de Estudios Generales, 1 Facultad de Administración de Empresas, 1 Facultad de Ciencias Naturales, 1 Facultad de Ciencias Sociales, 1 de la Facultad de Comunicación e Información y 1 del Sistema de Bibliotecas. Nos llama la atención esta distribución. El Comité insiste en que los docentes de todas las unidades del Recinto deben integrarse en esta discusión.

Resumen de comentarios generales

A continuación, se ofrece un resumen de las preocupaciones expresadas clasificadas por temas generales. Para los detalles refiérase a la **Tabla 1**.

- Impacto en las condiciones laborales del docente - Muchos de los comentarios apuntan a una preocupación generalizada sobre los cambios en las condiciones laborales del docente (cambios en tareas, en el lugar de trabajo, cambios que no se alinean con la carta contractual) de forma unilateral y en algunos casos punitivos y discrecionales (las decisiones se dejan a la discreción de la administración).
- Inestabilidad en la elaboración de la oferta académica e inconsistencias con la realidad administrativa - Existe una preocupación genuina (y a partir de la implementación en los Seriadados el verano pasado) de que el proceso propuesto de movilidad docente según redactado atenta contra la estabilidad de las ofertas académicas. Las decisiones ocurren al final del proceso de matrícula y a escalas de tiempo donde las autoridades que deciden (Rectoría, Decanatos) no necesariamente pueden responder a tiempo.
- ¿Se atiende realmente lo fiscal? (La movilidad tiene efectos fiscales) - Muchos de los comentarios recibidos indicaron que, si la razón de este documento es atender una situación fiscal, porque la gerencia de la UPR no ha atendido la raíz del problema (las reducciones al presupuesto por recortes impuestos que resultan en presupuestos insuficientes).

- Impactos académico-administrativos negativos en las unidades (con implicaciones fiscales) - Hay incertidumbre en cuanto a cómo y quién evalúa al docente trasladado (¿unidad afectada, unidad receptora, ambos?). Se percibe preocupación sobre qué pasa con la plaza cuando se traslada el profesor.

En cuanto a este punto, el Comité Ad Hoc del Senado del Recinto de Río Piedras que evalúa el documento de movilidad encontró lo siguiente en Informe al Senado Académico del Recinto de Río Piedras de los representantes ante la Junta Universitaria del 20 de septiembre de 2018: "El Informe del comité indica que la rectora del Recinto Universitario de Mayagüez (RUM) expresó que, de surgir la necesidad de mover personal docente con permanencia, se movería el incumbente y la plaza."

De igual forma este asunto se atiende en el **ARTÍCULO VI – MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTRA E INTER UNIDADES DEL SISTEMA UPR**, inciso E. La acción conlleva el movimiento del puesto, presupuesto, plaza y rango académico

- La movilidad debe partir del propósito académico y no fiscal (se ignora la Educación a Distancia como opción de movilidad). - Hay una afirmación generalizada de que la justificación de la movilidad del docente debe ser académica aun cuando pudiera ayudar a subsanar de alguna medida el problema fiscal que atraviesa la Institución. Aun cuando la Educación a Distancia es una estrategia importante para la Institución, esta no se considera como estrategia de movilidad del docente aun cuando pudiera minimizar los impactos en la unidad afectada.
- Invisibilización de docentes sin nombramiento (contratos) - Sobre este punto incluimos la cita de uno de varios comentarios recibidos que expresan preocupación ante la falta de atención a los efectos de este proceso de movilidad docente en el profesorado con contrato (sin plaza) que constituye casi la mitad del recurso docente de la Institución.

“Como aspecto fundamental, destacamos la invisibilización absoluta de los(as) docentes con nombramiento a tiempo parcial o completo en el sistema universitario. Toda vez que el sistema universitario ha adoptado la práctica de congelar plazas docentes como medida de austeridad, la proporción de profesorado en nombramiento ha aumentado. Para el año académico 2021-2022, en promedio, aproximadamente el 45% de los(as) docentes del Sistema ofrecían sus servicios mediante nombramiento. Para el Recinto de Río Piedras, en ese mismo año académico, estos(as) docentes representaron el 46%. En el caso del DEG, se anticipa que para el segundo semestre del año académico 2022-2023, los nombramientos temporeros o a tiempo completo representarán el 60% de la plantilla de profesores(as) que, a su vez, será responsable del 57% de las secciones de cursos incluidas en la propuesta de oferta académica sometida recientemente al Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad. Muchos de estos(as) docentes han servido durante años al Sistema, carentes de seguridad de empleo, sin beneficios marginales y con una paga que se ha reducido sustancialmente. Los docentes sin plaza, además de la enseñanza, realizan investigaciones y labor creativa, integran comités de trabajo y participan de reuniones. En el caso del DEG, estos(as) docentes dirigen o son miembros de comités de tesis, proyectos y disertaciones, compromiso que contraen voluntariamente hasta que el estudiante culmina su investigación o trabajo creativo. El concepto de movilidad docente que, desde un punto de vista administrativo, pretende atender la situación de carga incompleta de los(as) docentes con permanencia o probatorio, ignora la nueva realidad del Sistema UPR en cuanto a la composición docente y lo que implica en términos académicos y operacionales.”

- Impactos en los servicios de los estudiantes - Se percibe de los comentarios una preocupación de que si la oferta académica también se afectan los ofrecimientos académicos de los estudiantes. Desde el

punto de vista del estudiante, pudieran experimentar atrasos en su progreso académico y graduación una vez se decida que un profesor no cumple con su carga académica y sea trasladado. Los otros servicios que ofrece el profesor (eg. asesoría, mentoría de investigación) también se afectan (ver a continuación).

- El docente no solo enseña. - Varios comentarios indican que, al reubicarse el docente sin un plan académico, sus otras funciones se afectan (investigación, trabajos de asuntos académicos, servicios estudiantiles, comités a los que pertenece el profesor) y por ende se afectan las unidades de origen.
- Incertidumbre sobre la vigencia del documento - Se menciona en el documento que el mismo tendrá vigencia hasta que la Institución regrese a la normalidad. Varios docentes se preguntan ¿Qué es la normalidad?
- Terminología ambigua que incide en los procesos – Algunos comentarios son a los efectos de que el documento procurará una movilidad del docente con “facultades afines” lo que contrasta con la visión de la importancia de las perspectivas inter- y transdisciplinas y la integración de saberes para la enseñanza y la investigación.

Al menos una unidad de la UPRRP indicó que le preocupaba el hecho de que estaban respondiendo y proponiendo enmiendas a un documento sin que les estuviera claro si el documento respondía a algún plan maestro de la gerencia universitaria y desconocido para la comunidad universitaria.

- La falta de datos para justificar el documento y para evaluar los efectos fue señalado por algunos.
- Se identificaron muchas preguntas no contestadas por el documento.

Resumen de comentarios por Artículo

Artículo II

Hay una preocupación generalizada sobre la vigencia de las acciones de este documento y lo que significa para la Universidad de Puerto Rico como Institución y sobre todo para el Recinto de Río Piedras a la luz del informe del presidente y el presupuesto de la UPR. No está definido el término ‘normalidad’ ni quién o cómo se determina cuando vuelve la UPR a la ‘normalidad’.

Artículo IV

No queda claro lo que significa el término ‘equitativo’ desde el punto de vista laboral ni cómo el movimiento equitativo propende en ahorros para el presupuesto de la institución.

Artículo V

Muchos comentarios indicaron incomodidad con los términos “unidad afectada” y “unidad receptora”. Por ejemplo, se asume que la unidad afectada en el proceso es la que alberga al profesor sin carga completa y no se consideran los efectos en la unidad que acepta al profesor, la unidad receptora. Estos efectos pudieran ser de carácter administrativos y académicos. Al no definirse la institución queda en “estado de emergencia fiscal” permanente.

Ejemplos de impactos administrativos

- Todo tiene que ser aceptado por los Departamentos y Rectores. Los procesos de aprobación por parte de Rectores SIEMPRE toman tiempo.

Ejemplo de impactos académicos

- Se trastoca el proceso de evaluación del docente transferido y de los cursos posteriores que este pueda ofrecer en otra institución.
- El proceso de evaluación del docente es discontinuo y no está claro como interaccionan los comités de personal de ambas instituciones para evaluar al docente trasladado.
- El profesor trasladado pudiera dar cualquier curso una vez se traslade, sin necesidad de que los cursos nuevos que este provea sean evaluados (véase punto anterior)

Artículo VI

Hay preocupación por los cambios en las relaciones contractuales entre la UPR y el docente. Las cartas contractuales no contemplan el traslado del profesor o los cambios en condiciones laborales que estos traslados implican. Por ejemplo, hay preocupación por el asunto de cambio de residencia del profesor impactado. No se definen los límites ni los alcances de este cambio. ¿Por ejemplo, se le pagara al profesor dieta y millaje? ¿Podrá trasladar el profesor su investigación (y laboratorio) al nuevo recinto? ¿Qué garantías hay para esto? ¿Cómo afectan el traslado y sus consecuencias, la implementación del principio del mérito? ¿Cómo se afectan los derechos adquiridos?

“El personal regular y en periodo probatorio en cumplimiento con su carta contractual cuenta con garantías que incluyen el mérito, la antigüedad y otros factores vinculados no incluidos en las definiciones que surgen del texto del procedimiento”

Artículo VII

En el Artículo VII, incisos A, B y E, así como, en el Artículo VIII, inciso C, punto 2b se alude a “departamentos y facultades afines” como uno de los criterios para considerar en las reubicaciones. Haría falta definir, desde una perspectiva académica y rigurosa, lo que significa, en término de las preparaciones, peritaje y haberes académicos del profesorado, dicha afinidad, en función de los contenidos de cursos y de los programas académicos.

Artículo VIII

Hay una invisibilización de los docentes sin plaza, ya que no son parte del registro. Esto es importante ya que estos docentes constituyen la mayoría del profesorado. Los criterios generales sistémicos aplicables para la movilidad del profesorado no están definidos. Por ejemplo, se menciona los años de servicio, ¿quién se mueve primero? ¿el de más tiempo o el de menos tiempo?. No se precisa para qué se utilizarán los criterios adicionales de mérito y de idoneidad.

Artículo XII

Solo menciona el momento en que entrará en vigor, sin mencionar el momento en que quedará sin efecto.

Mociones

Moción 1

Que se permita llevar la discusión de este documento tan importante a los departamentos, las facultades y el pleno del Senado Académico para proponer recomendaciones que partan de realidades académicas y fiscales de la UPR.

Comité de Asuntos Académicos del Departamento de Humanidades

Facultad de Estudios Generales

Dra. Carmen Campos

Senadora Académica

Moción 2

1. Que se exima a la Escuela Secundaria de la aplicación de este procedimiento, debido a la excepcionalidad del reclutamiento de nuestro personal docente por la naturaleza particular de la población que atendemos, que incluye estudiantes menores de edad, participantes del programa de Educación Especial y de la sección 504 del Programa de Rehabilitación Vocacional. Que continúe sin efecto para nuestra Escuela la aplicación del *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*.
2. Que se garantice la debida participación del Comité de Personal en todo proceso de entrevista – con apoyo de la gerencia; directores y decanos -, tal y como está estipulado en el (Artículo VIII, secc. C. número 3b.) “*El Comité de Personal Departamental asesorará al director del departamento en consideración de los criterios que existan en el departamento.*”
3. Que se defina de manera más completa lo que es la “unidad receptora”, para que esta definición incluya claramente lo que podría implicar para esta unidad – la “receptora”- el tener que aceptar este “movimiento”.

Facultad de la Escuela Secundaria de la Universidad de Puerto Rico

Facultad de Educación

Comité Ad-Hoc

Dr. Edwin Rivera Rivera

Profa. Wanda de Jesús Arvelo

Dra. María Rosa Bruno

Moción 3

Por cuanto La parte "K. Traslados" del Artículo V especifica que la unidad afectada es aquella donde se encuentra el personal docente que necesita completar su carga académica y que la unidad receptora es aquella donde el personal docente sujeto al movimiento completara su carga académica. Es decir, la razón primordial es completar carga académica. En ese caso, valga aclarar que el propio reglamento de la Universidad de Puerto Rico define que los bibliotecarios se encuentran entre las docentes cuya carga académica se traduce a 37.5 horas semanales:

"Sección 64.4 - Personal docente con horario de personal no docente

Los miembros del personal docente con responsabilidades ejecutivas o administrativas, tales como, decano, director de departamento, director de escuela, de instituto o de programa, o ayudante de alguno de estos funcionarios, así como los bibliotecarios profesionales, consejeros profesionales, trabajadores sociales y psicólogos, y los dedicados a la investigación científica, o a la divulgación técnica, se registrarán por el horario regular del personal no docente."

Por Tanto El personal docente del Sistema de Bibliotecas solicita que se excluya a los bibliotecarios docentes de las disposiciones de este "Procedimiento", y que así conste por escrito en el propio documento.

Personal Docente Sistema de Bibliotecas

Recinto de Río Piedras

Conclusión y recomendaciones

Este informe se debe utilizar por todas las unidades del Recinto de Río Piedras de la UPR como una guía para reevaluación del "*Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG).

La Junta de Supervisión Fiscal ignora por completo la trayectoria histórica de la UPR en la que la universidad ha sido la espina dorsal del desarrollo económico del País. El documento surge ante la posibilidad de consolidación de programas y de las unidades, como respuesta a los recortes presupuestarios que pondrían en peligro la estabilidad laboral de los docentes del sistema de la UPR. El Comité se reafirma que el documento del Procedimiento debe ser re-evaluado utilizando datos que evidencien la falta de impactos negativos en su implementación.

El documento que aprueba la Junta de Gobierno es diferente al documento que la Junta Universitaria aprobó originalmente en el año 2019. Un ejemplo son los cambios en los títulos del documento aprobado por la Junta Universitaria y el documento que aprueba la Junta de Gobierno, que parecieran indicar diferentes intenciones.

También es necesario establecer unos indicadores apropiados para evaluar anualmente los impactos de la movilidad (Véase Cert. Núm. 5, Año Académico 2022-23 del Senado Académico). Por ejemplo, en el Informe del presidente Ferrao del 12 de octubre del 2022, **el número de secciones afectadas en el Recinto de Río Piedras fue mayor de 600 secciones por el Seriado R-2-122-66** (Criterios para la programación

de matrículas subgraduada) mientras que, en los demás recintos del Sistema que informaron resultados, el número de secciones no fue mayor de 100. Siendo, el Recinto de Río Piedras, el único Recinto R2 del país, estos efectos son preocupantes.

El Comité entiende que en la UPR deben existir mecanismos que permitan la movilidad de los docentes, pero se reafirma en el que el proceso de reubicación debe proteger los derechos adquiridos del docente antes, durante y después del este proceso. Hay un sentir general de que con este documento el patrono puede cambiar las condiciones laborales de forma unilateral e indiscriminada. La movilidad del docente debe ser un mecanismo que promueva la transformación académica en la Institución a través de alianzas en todas sus dimensiones (trece dimensiones).

Mociones del Comité Ad Hoc

Enmienda a la Moción 1 del Comité de Asuntos Académicos del Departamento de Humanidades
Facultad de Estudios Generales, Dra. Carmen Campos, Senadora Académica

Añadir a la Moción 1

Que los decanos y las decanas de las diferentes facultades, escuelas y unidades reúnan y discutan el “*Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG) junto a este documento en una reunión de Facultad con carácter de urgencia antes del 24 de enero de 2023, ya que la fecha límite para someter reacciones es el 31 de enero de 2023.

Moción 2

Que desde la secretaría del Senado Académico se envíe el siguiente correo electrónico a todos los docentes del Recinto de Río Piedras:

El Senado Académico exhorta a todos los docentes de las facultades, escuelas y unidades del Recinto de Río Piedras a que sometan comentarios y recomendaciones puntuales sobre enmiendas al “*Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG) al correo de la Junta de Gobierno jg.email@upr.edu en o antes del 31 de enero de 2023. Las recomendaciones de enmienda deben incluir la página, el artículo y la justificación.

El mensaje debe incluir como anejo el documento “*Procedimiento para el movimiento de docentes intra- e inter-unidades en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023, JG) y este informe.

Moción 3

Que se envíe este informe y todos sus anejos al Presidente de la UPR, a la Junta Universitaria y a la Junta de Gobierno de la UPR.



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 40
2022-2023

Yo, Margarita E. Villamil Torres, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 27 de octubre de 2022, habiendo considerado la propuesta de la Junta Universitaria y las recomendaciones de sus Comités de Apelaciones, Ley y Reglamento y Asuntos Académicos, Estudiantiles, Investigación e Innovación, acordó que:

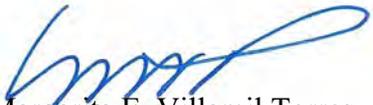
Se propone aprobar el *Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico*, con el propósito de formalizar y establecer el procedimiento para la acción de personal que requiera reubicar personal docente como parte de la consolidación o eliminación de programas académicos; establecer criterios a tomar en consideración para llevar a cabo ese movimiento de personal docente; y elaborar y establecer un Registro del Personal Docente, entre otros asuntos.

Una vez que, de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 38-2017, según enmendada, Sec. 2.1, se publiquen avisos en español y en inglés en un periódico de circulación general de Puerto Rico y en la Red de Internet, sobre la acción propuesta, se dé oportunidad por un término de treinta (30) días para someter comentarios por escrito o solicitar vista oral, y la Universidad considere los mismos, la Junta procederá a decidir sobre la aprobación de las disposiciones definitivas de este reglamento.

De no recibirse ningún comentario o solicitud de vista en el referido periodo, se dará por aprobado definitivamente el reglamento propuesto y se autoriza a la secretaria del cuerpo a emitir la certificación correspondiente a esos efectos para presentarlo al Departamento de Estado para su radicación conforme a la LPAU.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de octubre de 2022.




Margarita E. Villamil Torres
Secretaria

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

**PROCEDIMIENTO PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E
INTER UNIDADES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

Certificación Núm. 40 (2022-2023)

CONTENIDO

ARTÍCULO I – TÍTULO.....	1
ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO	1
ARTÍCULO III – BASE LEGAL	1
ARTÍCULO IV – PROPÓSITO Y APLICACIÓN	1
ARTÍCULO V – DEFINICIONES.....	2
ARTÍCULO VI – MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTRA E INTER UNIDADES DEL SISTEMA UPR.....	4
ARTÍCULO VII – REUBICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	4
ARTÍCULO VIII – CRITERIOS PARA CONSIDERAR EN LA ACCIÓN PERSONAL PARA QUE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTER E INTRA UNIDADES SEA UNIFORME DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL.....	5
ARTÍCULO IX – APELACIÓN	8
ARTÍCULO X – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	8
ARTÍCULO XI – ENMIENDA Y SEPARABILIDAD.....	9
ARTÍCULO XII – VIGENCIA	9

(Todo término utilizado para referirse a una persona o puesto se refiere a ambos géneros: femenino y masculino)

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este documento se conocerá como “Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico (UPR)”.

ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO

Tanto el Plan Fiscal de la Universidad de Puerto Rico sometido por la Junta de Gobierno (JG) como el Plan Fiscal de la UPR certificado por la Junta de Supervisión Fiscal incluyen la consolidación de programas académicos y de las unidades bajo algunos de los modelos propuestos en ambos documentos.

Hasta la fecha, las unidades del Sistema UPR han funcionado dentro de un ofrecimiento académico plural. Los representantes del sector docente confiamos en que se reafirme las expresiones públicas oficiales de no despedir personal docente. Reconocemos que, dentro del marco propuesto, de continuar con la reducción del presupuesto que afecta directamente a las unidades, eventualmente se hará necesario el movimiento del personal docente.

Este documento formaliza la acción de personal que requiera reubicar personal docente como parte de la situación antes descrita y tendrá vigencia hasta que se normalice la situación para la UPR.

ARTÍCULO III – BASE LEGAL

Este procedimiento se adoptará en virtud de lo dispuesto en la Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Reglamento Núm. 6479, según enmendado.

ARTÍCULO IV – PROPÓSITO Y APLICACIÓN

A. El propósito de este Procedimiento es:

1. Establecer las normas que regirán el movimiento de personal docente intra e inter unidades.
2. Establecer criterios a tomar en consideración para que ese movimiento sea equitativo desde el punto de vista laboral.

3. Disponer procedimiento general para guiar la acción de personal tanto en la unidad que transfiere personal como la unidad receptora.
 4. Elaborar y establecer un Registro del Personal Docente de la Universidad de Puerto Rico.
- B. Será de aplicación para el personal docente con permanencia¹ y el Personal Docente en estatus probatorio. Se exceptúa de la aplicación de este procedimiento el personal del Servicio de Extensión Agrícola, de la Estación Experimental Agrícola, y de aquellas otras unidades que estipulen como condición de empleo que el personal estará sujeto a traslados, según dispuesto en la Sec. 48.3 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO V – DEFINICIONES

Para efecto de este Procedimiento, todo término utilizado tendrá los siguientes significados:

- A. Empleado – Persona que se encuentre ocupando una plaza en la Universidad como resultado de un nombramiento a tales efectos.
- B. Empleado permanente – Empleado nombrado de acuerdo con la Ley de la Universidad para ocupar una plaza regular de tarea completa, sufragada por el presupuesto funcional, una vez ha terminado su periodo de trabajo probatorio, se han evaluado sus servicios como satisfactorios y se le ha otorgado nombramiento permanente por las autoridades competentes.
- C. Empleado probatorio – Empleado nombrado para ocupar una plaza regular fija, sufragada por el presupuesto funcional, con sujeción a las disposiciones de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, que no ha terminado su periodo de trabajo a prueba.
- D. Garantía de Derechos Adquiridos – Se garantiza la continuidad de los derechos adquiridos por el personal universitario, dentro del marco legal aplicable, a la fecha de aprobación del presente Reglamento.
- E. Movimiento de Personal Intra e Inter Unidades del Sistema UPR (movimiento) – Acción de personal que por necesidad institucional requiera reubicar personal docente como parte de la posible reducción de presupuesto y las consolidaciones de programas, eliminación de secciones

¹ Emanada de la decisión del Primer Circuito de Boston en el caso *Jiménez vs Almodóvar* de 1980. El custodio de los derechos que conlleva la permanencia es el presidente de la UPR.

de cursos, la reducción de matrícula, entre otras medidas tomadas por la UPR.

- F. Permanencia – Los derechos de permanencia garantizados en el Reglamento, independientemente de la autoridad nominadora que los otorgue, tendrán carácter institucional, efectivo en todo el Sistema Universitario.
- G. Personal Docente – Personal dedicado a la enseñanza, a la investigación científica y a la divulgación técnica, o a las tres cosas, así como los bibliotecarios profesionales, los consejeros profesionales, trabajadores sociales y psicólogos.
- H. Principio de Mérito – Principio según el cual se selecciona y administra sobre la base de la capacidad sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición física o condición social, ni por razones políticas o religiosas.
- I. Puesto – Conjunto de deberes y responsabilidades regularmente asignadas o delegadas por la autoridad competente y que requieren el empleo de una persona o tiempo completo o parcial.
- J. Trabajo Complementario para completar tarea regular – De ser necesario por reducción en la matrícula o por la eliminación de cursos, el director del departamento, con la aprobación del decano, y previa consulta con el profesor afectado, le asignará al profesor trabajo para completar su tarea docente regular en los cursos nocturnos o de extramuros u otras tareas académicas o administrativas. Una vez asignada la tarea, si el profesor rehúsa aceptar esa asignación, se le hará la correspondiente reducción en sueldo.
- K. Traslados
 - 1. Unidad afectada – Es la unidad institucional donde se encuentra el personal docente que necesita completar su carga académica.
 - 2. Unidad receptora – Es la unidad institucional donde el personal docente sujeto al movimiento completará su carga académica.
 - 3. Todo traslado de una facultad o división a otra estará sujeto a la aprobación del rector. Será obligatoria la consulta con la persona afectada, así como los directores de departamentos y decanos correspondientes.

4. No se efectuará traslado alguno de una unidad institucional a otra, o entre dependencias de una misma unidad, que conlleve un cambio de residencia, a menos que medie el consentimiento libre y por escrito del personal afectado, excepto cuando se eliminen funciones o programas y sea necesario reubicar empleados.
- L. Unidad de la Universidad – Recintos y unidades académicas institucionales, así como todas las demás dependencias, terrenos y edificios bajo el control de la Universidad de Puerto Rico, o cualquier otro sitio que se considere una extensión del aula, o de donde se estén efectuando actos oficiales celebrados o auspiciados por la institución o en las que participe.
- M. Unidad institucional – Unidad administrativa y académica dentro del Sistema Universitario constituida por colegios, facultades, escuelas, servicios y otras dependencias que operan con autonomía administrativa y académica.

ARTÍCULO VI – MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTRA E INTER UNIDADES DEL SISTEMA UPR

- A. El personal susceptible a movimiento retendrá los beneficios adquiridos durante todo proceso.
- B. El trámite garantizará transparencia en la toma de decisiones para las partes implicadas.
- C. Es una acción para movilidad de personal docente; en el caso del personal ente permanente, este personal ya fue cualificado, evaluado y nombrado. Las autoridades garantizan que el proceso que lo cualificó como personal docente permanente se llevó a cabo según el principio de mérito.
- D. No se someterá al proceso nuevamente en la unidad receptora para el propósito de reubicación.
- E. La acción conlleva el movimiento del puesto, presupuesto, plaza y rango académico.

ARTÍCULO VII – REUBICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

De ser necesaria la reubicación de personal docente, las autoridades universitarias seguirán este orden:

- A. En departamentos afines dentro de una misma facultad o unidad.

- B. En facultades afines.
- C. Completar el programa con tareas administrativas y trabajo complementario.
- D. El rector consulta con el decano de Asuntos Académicos y el director del departamento hará las gestiones necesarias para que el empleado docente vuelva a su tarea regular lo más pronto posible.
- E. En otra unidad, en departamentos o facultades afines.

ARTÍCULO VIII – CRITERIOS PARA CONSIDERAR EN LA ACCIÓN PERSONAL PARA QUE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTER E INTRA UNIDADES SEA UNIFORME DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- A. Los criterios serán de aplicación uniforme en el Sistema de la Universidad de Puerto Rico:
 - 1. Las aplicaciones de los criterios seguirán el orden de prelación que se indica en el B y C de este Artículo.
 - 2. Los Decanatos Académicos serán los responsables de divulgar los criterios de aplicación sistémica.
 - a. Se asegurarán de que los mismos sean conocidos por el personal docente.
- B. Los criterios que se citan a continuación serán parte integral del Registro del Personal Docente de la Universidad de Puerto Rico.
 - 1. Los criterios generales sistémicos aplicables seguirán el orden de prelación que se indica:
 - a. Años de servicio
 - b. Fecha de obtención de la permanencia
 - c. Preparación académica
 - d. Rango
 - 2. Personal Docente Probatorio

Los criterios generales sistémicos aplicables seguirán el orden de prelación que se indica:

- a. Años de servicio
 - b. Fecha de obtención del probatorio
 - c. Preparación académica
 - d. Rango
3. Docentes con igualdad de condiciones respecto al 1 o 2 de este Artículo, según sea el caso.

Se considerará los criterios que siguen en el orden de prelación indicado:

- a. Haberes profesionales posteriores al último ascenso recibido.
 1. Servicio institucional
 2. Investigaciones o trabajos de creación según aplique
 3. Evaluaciones estudiantiles, si es personal docente dedicado a la enseñanza o evaluaciones que apliquen a otras categorías de personal docente
 4. Publicaciones
 - b. Haberes particulares
 1. Haberes aplicables a la especialidad o al programa académico específico (reválidas, licencias, certificados y otros)
 2. Especialidad de difícil reclutamiento
 - c. Las instancias que intervienen en el proceso de movilidad tendrán presente que el empleado docente tiene el derecho de capacitarse, si fuera necesario, para llevar a cabo la tarea que se le asigne en la unidad receptora.
- C. Registro del personal docente de la UPR garantizará que el proceso de movimiento de personal docente intra e inter unidades sea transparente. Habrá dos registros complementarios:
1. Registro Maestro de Personal Docente de la UPR: La Vicepresidencia de Asuntos Académicos elaborará este registro.

- a. Cada unidad elaborará un Registro del Personal Docente.
 - b. Incluirá los criterios generales sistémicos mencionados en A y B.
 - c. Enviará copia de este registro a la Vicepresidencia de Asuntos Académicos.
 - d. El Registro Maestro será un documento público disponible para revisión y conocimiento de los empleados incluidos en el mismo.
2. Registro de Personal Docente en la unidad afectada
- a. El director del departamento junto con el Comité de Personal Departamental iniciará el Registro de Personal docente susceptible a movimiento y notificará al empleado concernido.
 - b. El esfuerzo inicial será el movimiento intra unidad: la ubicación en la misma unidad en los departamentos y facultades afines; agotado este, se iniciará el movimiento inter unidades.
 - c. Tomará en cuenta lo dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico sobre la Permanencia y Traslado.
 - d. El director de departamento enviará el Registro al decano de Asuntos Académicos.
 - e. El decano de Asuntos Académicos notificará y enviará el Registro al rector.
 - f. El rector, previa recomendación del decano de Asuntos Académicos, dará curso al Registro para iniciar el proceso de reubicación en la unidad receptora.
 - g. El rector notificará al decano de Asuntos Académicos cuando el proceso se complete en la unidad receptora.
 - h. El decano de Asuntos Académicos, previa instrucción del rector, informará a la Oficina de Recursos Humanos cuando se tome la decisión final para el trámite correspondiente.
3. Unidad receptora
- a. El decano de Asuntos Académicos en conjunto con el director de departamento de la unidad receptora recibirá la petición de reubicación.

- b. El Comité de Personal Departamental asesorará al director de departamento en la asignación de tarea al personal reubicado tomando en consideración los criterios que existan en el departamento.
- c. El director de departamento rendirá un informe al decano de Asuntos Académicos con la justificación sobre la decisión tomada.
- d. El decano de Asuntos Académicos rendirá un informe ante el rector con la decisión tomada.
- e. El rector dará curso a la decisión y la notificará al rector de la unidad afectada.
- f. El rector será responsable de comunicarse con su Oficina de Recursos Humanos para el trámite correspondiente.

ARTÍCULO IX – APELACIÓN

Este Procedimiento garantiza la protección de las leyes laborales estatales y federales y los reglamentos aplicables durante todo el proceso de movimiento. El empleado docente afectado tiene el derecho de apelación por cualquier decisión tomada que el entienda adversa, ante el rector de su unidad de origen. Al rector le correspondería ofrecer las advertencias de derecho de reconsideración y apelación ante el presidente, al momento de notificar su decisión de “movimiento”, en caso de que el empleado no haya consentido por escrito al traslado.

En cuanto a decisiones dentro de la unidad receptora, el rector, como autoridad nominadora, notificará la decisión y ofrecerá las advertencias sobre reconsideración y/o apelación ante el presidente al docente afectado por la reubicación al momento de referir la acción a Recursos Humanos.

Toda advertencia deberá hacer referencia al Reglamento de Procedimientos Apelativos de la UPR, Certificación Núm. 35 (2018-2019), según enmendada, o aquél que le sustituya.

ARTÍCULO X – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Universidad de Puerto Rico es un patrono con igualdad de oportunidades en el empleo y no discrimina por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las fuerzas armadas o incapacidad.

ARTÍCULO XI – ENMIENDA Y SEPARABILIDAD

- A. Esta Política podrá ser enmendada únicamente por la Junta de Gobierno, motu proprio o por petición del presidente de la Universidad de Puerto Rico.
- B. La Junta Universitaria puede proponer enmiendas a la Junta de Gobierno a través de cualquiera de sus miembros o canalizando las enmiendas propuestas por los Senados Académicos.
- C. Cualquier empleado docente puede proponer enmiendas a este Procedimiento vía el Senado Académico o a través de los miembros de la Junta Universitaria.
- D. La Junta de Gobierno considerará las propuestas de enmienda y determinará finalmente sobre su aprobación.
- E. Las disposiciones de este Procedimiento son separables entre sí, y la nulidad de uno o más artículos o secciones no afectará a otros que puedan ser aplicados independientemente de los declarados nulo.

ARTÍCULO XII – VIGENCIA

Este Procedimiento entrará en vigor transcurridos treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico, de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 38-2017, según enmendada.

Procedimiento para el movimiento intra e inter unidades en la UPR

Senado Académico <senadoacademico@cartero.uprrp.edu>

Wed 11/9/2022 9:00 AM

1 attachments (168 KB)

PROCEDIMIENTO_PARA_EL_MOVIMIENTO_DE_DOCENTES_INTRA_E_INTER_UNIDADES_EN_LA_UNIVERSIDAD_DE_PUERTO_RICO_mvt_mrp_1.pdf;

Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

9 de noviembre de 2022



8 de noviembre de 2022

A todo el personal docente del Recinto de Río Piedras:

Para su información y consideración, se incluye el documento *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de PR*, aprobado en la Reunión Ordinaria de la Junta de Gobierno celebrada el 27 de octubre. Los(as) senadores(as) claustrales desean compartir el documento con los(as) docentes del Recinto y agradecerían nos hagan llegar sus observaciones y posibles enmiendas al Procedimiento. Para facilitar la organización de la información recibida, agradecemos identifiquen su aportación como Comentario al Artículo Núm. ____, Enmienda al Artículo Núm. ____ o Comentario General al Procedimiento, según aplique. Solo restan 19 días para comentar el documento, por lo que apreciamos nos hagan llegar sus reacciones al correo electrónico actividades.senadorrp@upr.edu, no más tarde del viernes, 18 de noviembre a las 4:30 p.m.

En caso de dudas puede comunicarse a la Secretaría del Senado Académico,

Claribel Cabán Sosa
Catedrática
Secretaria del Senado Académico
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico
(787) 764-0000 Ext. 83051, 83052

Certificación Núm. 42

Año Académico 2022-2023

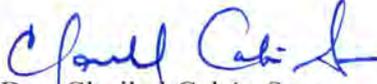
Yo, *Claribel Cabán Sosa*, Secretaria del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

En la continuación de la reunión ordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2022, se acordó por consentimiento general:

- Solicitar a la Junta de Gobierno, por conducto del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, un periodo de tiempo hasta el 1 de marzo de 2023, para enviar comentarios y recomendaciones sobre el *Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico*.

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

Senado Académico
Secretaría


Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:


Dra. Angélica Varela Llavona
Rectora Interina



Certificación Núm. 43

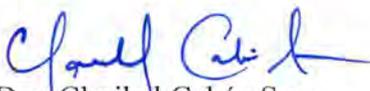
Año Académico 2022-2023

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

En la continuación de la reunión ordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2022, se acordó por consentimiento general:

- Crear un **Comité Ad Hoc a cargo de recopilar los comentarios que los docentes envíen a la Secretaría del Senado Académico sobre el Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico** aprobado en la Reunión Ordinaria de la Junta de Gobierno celebrada el 27 de octubre (Certificación Núm. 40, Año 2022-2023).
- Que sea el Comité, por conducto de Rectoría, el que envíe a la Junta de Gobierno un informe en el que se incluyan los comentarios recibidos. El informe también circulará a los miembros del Senado Académico.
- El Comité Ad Hoc está compuesto por los siguientes senadores claustrales:
 - ✓ Sen. Carmen A. Figueroa Jiménez
 - ✓ Sen. Elvia Meléndez-Ackerman
 - ✓ Sen. Marian E. Polhill
 - ✓ Sen. Miguel A. Rivera Álvarez

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



Dra. Claribel Cabán Sosa
Secretaria del Senado

yrs

Certifico correcto:



Dra. Angelica Varela Llavona
Rectora Interina



**ACTAS Reunión Extraordinaria
Caucus Claustral
29 de noviembre de 2022
Conversatorio de Caucus Claustral con Sen. Margarita Villamil, Gobernante Claustral
(Representante Claustral ante la Junta de Gobierno UPR)**

Participantes:

Farah A. Ramírez Marrero – Facultad de Educación
Nancy Correa Matos – Facultad de Ciencias Naturales
Marta Collazo Santos - Facultad de Estudios Generales
Heeralal Janwa – Facultad de Ciencias Naturales
Dolores Miranda Gierbolini – Facultad de Ciencias Sociales
Héctor Díaz Rodríguez – Facultad de Comunicación e Información
Marian E. Polhill – Facultad de Humanidades
Carmen A. Figueroa Jiménez– Facultad de Administración de Empresas
Miguel Ángel Rivera Álvarez – Escuela de Derecho
Sylvia Solá Fernández– Sistema de Bibliotecas
Elvia Meléndez-Ackerman - Facultad de Ciencias Naturales
Juanita Rodríguez Marrero – Facultad de Administración de Empresas
Rafael Gracia Machuca – Facultad de Comunicación e Información
Beatriz Rivera Cruz – Facultad de Administración de Empresas

Excusados

Víctor Castro Gómez
Melanie Pérez Ortiz
Miembros del Comité de Búsqueda y Consulta (Rector/a):
Carmen Campos Esteve
Jorge Lizardi Pollock
Luis Crespo González
Ana Helvia Quintero
Edwin Martínez Hernández

Reunión comienza a la 1:35p.

Contextos del Documento

El documento de *Procedimiento de movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* aún no está aprobado finalmente. Se pueden hacer sugerencias y modificaciones puntuales hasta el 19 de diciembre de 2022. Por ejemplo, dar un comentario referenciando página X, artículo X. El periodo de comentarios responde a una ley del gobierno de Puerto Rico (Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme). Esto es así porque el documento incide en el Reglamento Universitario. *Origen del Documento-* El documento fue trabajado por la Junta Universitaria por aproximadamente 3 años. Fue la Junta Universitaria la que toma la iniciativa de trabajarlo ante una preocupación por la drástica baja en matrícula en el Recinto de Utuado y porque hay una expectativa de recortes masivos a la UPR y de una reestructuración del Sistema que incluye colapso de Recintos. Un comité especial de la Junta Universitaria (Presidido por Rosa del Carmen Muñiz) se constituye el 8 de mayo del 2018. En mayo 8 del 2019, el comité presenta un resumen de sus trabajos y el documento. Luego se aprueba en la Junta Universitaria (Cert 45 2017-2018 JU). El documento tiene el visto bueno del entonces VP (Uvaldo Cordoba) y Presidente (Jorge Haddock), Oficina Legal de Administración Central revisa y la Junta de Gobierno aprueba.

Otros contextos asociados al documento - La Junta de Supervisión Fiscal señala la necesidad de que se tramite una transformación y reestructuración académica y administrativa que responda a la realidad fiscal y al plan fiscal. La UPR también cuenta con una Oficina de Transformación Institucional impuesta por la JSF.

En el 2017, cuando la Dra. Nivia Fernández era la Vicepresidenta de Asuntos Académicos es cuando comienza la evaluación de la posible reestructuración académica. No ha llegado a la Junta de Gobierno una propuesta puntual para reestructuración académica. El documento no responde a una reestructuración académica sino a un problema fiscal.

Discusión

Carmen Figueroa trae a discusión la posibilidad de que se extienda el proceso de insumo al documento por las facultades. Resume el proceso que lleva a cabo el Comité Especial del Senado en cuanto al documento. Pregunta cuál es la mejor forma de hacer llegar los comentarios al documento recibidos por el Comité Especial del Senado para recoger reacciones (¿por la plataforma habilitada a tales fines o de forma individual?)

Hay una discusión sobre la posibilidad de extender la fecha de insumo hasta marzo. La gobernante claustral Villamil indica que se debe someter la petición por escrito para evaluarse por la Junta de Gobierno y que tratará de que se pueda extender, pero que lo usual es extender por periodo breve. Dra. Villamil indica que un solo documento sería más efectivo. Contesta que se envíe documento formal a la brevedad posible.

Sen. Miguel Ángel Rivera – Pregunta si uno de los objetivos es el balance del presupuesto. La contestación es que no necesariamente pero que si incide en el presupuesto. Hace observaciones sobre el hecho de que al recortarle el presupuesto se pretende que la Universidad funcione con la mitad del presupuesto en un momento donde todo cuesta más. Plantea si detrás de esto están los cierres forzados y si estos recortes son desiguales. Indica que tal vez a Ciencias Médicas no se le está quitando lo mismo. La Sen. Villamil indica que a Ciencias Médicas se le había recortado presupuesto igual que a todos los recintos, pero que se le devolvieron debido a señalamientos de la Middle States. La Dra. Villamil plantea la posibilidad de que lo mismo pueda hacerse para Río Piedras. Reitera que debe activarse el Caucus Claustral. La Dra. Villamil indica que se ha activado al caucus claustral del Sistema para una reunión este viernes (dic 2) donde se pudieran atender este y otros asuntos.

El Sen. Janwa indica que hay confusión sobre cómo se le comunica esto de movilidad del docente a los nuevos reclutamientos donde la estabilidad es importante. Los reclutamientos que se hacen en un recinto no necesariamente son iguales en criterios. ¿Por qué no dar una extensión? El Sen. Janwa plantea pérdida de derechos adquiridos, cambios en condiciones laborales, diferencias de objetivos entre Recintos en cuanto a su contribución a la misión de la UPR. La de la UPRRP es investigación.

La Sen. Farrah Ramírez menciona que el cierre de secciones en Utuado pudiera haber sido la motivación para este documento, pero ahora todos estamos sufriendo cierres de secciones gracias a la implementación de los seriados. Pregunta si los programas graduados están eximidos. Villamil indica que no, que el procedimiento (documento) no segrega a los programas graduados. En la Facultad de Educación del Recinto se estaba anunciando que los programas graduados estaban exentos, lo que apunta a que entonces el lenguaje no está claro.

Elvia Melendez-Ackerman: Indica que un sentir general es que un documento de movilidad debió surgir como una estrategia de mejoramiento de programas académicos y no como una estrategia de atender problemas fiscales únicamente, como expone el documento. El documento que describe una intervención no provee indicadores ni mecanismos para evaluar efectos positivos o negativos de las movilidades y que

esto es necesario hacerlo para responder a los efectos de forma ágil. Indicó que ya se están recogiendo datos (por Administración Central y por el Decanato de Asuntos Académicos) pero pareciera que muy pocos han visto los datos. En datos presentados por el Presidente Ferrao en su informe ante la Junta Universitaria en octubre 2022, se indica que los Seriadados (que proscriben cierre de secciones y movilidad), impactaron a 600 secciones del Recinto de Río Piedras y que por el contrario solo se impactaron 100 secciones o menos de los demás Recintos del Sistema (de aquellos que informaron datos).

El documento no atiende el efecto de la movilidad en los estudiantes que se quedan sin cursos por el cierre de un curso enseñado por el profesor que se traslada.

La movilidad de profesores tiene impactos administrativos que no se atienden.

La Sen. Beatriz Rivera señala que la educación a Distancia se ha implementado exitosamente, pero durante la pandemia tuvo “bad press”. La Educación a Distancia pareciera tener prioridad (según expresiones y discusiones) pero no se ve forma de cómo accionar estas iniciativas de forma adecuada (como velar la calidad). Hay flujo de información deficiente. Se dio el ejemplo de Quality Matters, el contrato de esto ya se firmó, pero esto no se ha diseminado, dónde está la política implantada en decisiones que se van tomando. La movilidad se pudiera lograr mediante la Educación a Distancia. Es importante plantear que, aunque hoy trabajamos el documento de Movilidad, hay un problema de participación en la toma de decisiones. Una retroalimentación en 30 días para un documento como el del Procedimiento de Movilidad no es participación. La alta gerencia, no puede ver como nosotros vemos el escenario: un documento que vemos para reaccionar en 30 días luego de haber sufrido la implementación de unos seriadados. Ambos asuntos atienden cosas similares y tienen unas coyunturas con efectos en los programas que deben examinarse.

La Sen. Sylvia Solá expresa que el proceso ha sido accidentado y espera que los cuestionamientos de la UPRRP sean escuchados. El asunto de que hay una exigencia de Ley sobre el tiempo concedido para reaccionar al documento no es tan importante si hay voluntad de pausar la implementación del mismo y dar el espacio necesario de discusión y alteración (si necesario). Indica que siempre hay espacio para escuchar y se muestra esperanzada de que los cuestionamientos del Recinto de Río Piedras sean escuchados.

CERTIFICACIÓN 34 (2019-2020)

Yo, Dra. Ana E. Falcón Emmanuelli, secretaria ejecutiva de la Junta Universitaria,

CERTIFICO: Que la Junta Universitaria en reunión ordinaria celebrada el miércoles, 4 de diciembre de 2019, tuvo ante su consideración el Informe de Descarga del Comité de Ley y Reglamento.

Junta Universitaria

A estos efectos, la Junta Universitaria aprobó la:

Política para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos en el sistema en la Universidad de Puerto Rico.

La misma se remite a la Oficina del Vicepresidente de Asuntos Académicos para su revisión, y luego ser tramitada a la Junta de Gobierno.

La Política se hace formar parte de esta certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, y remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 4 de diciembre de 2019.



Ana E. Falcón Emmanuelli, Ph. D.
Secretaria Ejecutiva

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan, Puerto Rico
00926-1117

Tel. (787) 250-0000
Fax (787) 754-2485

**POLÍTICA PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E INTER
UNIDADES DEBIDO A LA POSIBLE CONSOLIDACION O
ELIMINACION DE PROGRAMAS ACADEMICOS EN EL SISTEMA EN
LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

(Todo término utilizado para referirse a una persona o puesto se refiere a ambos géneros: femenino y masculino)

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este documento se conocerá como “Política Institucional que regirá el Movimiento de Personal Docente intra inter unidades, debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos. (UPR)”.

ARTÍCULO II - RESUMEN EJECUTIVO

Tanto el Plan Fiscal de la Universidad de Puerto Rico sometido por la Junta de Gobierno (JG) como el Plan Fiscal de la UPR certificado por la Junta de Supervisión Fiscal incluyen la consolidación de programas académicos y de las unidades bajo algunos de los modelos propuestos en ambos documentos.

Hasta la fecha, las unidades del Sistema UPR han funcionado dentro de un ofrecimiento académico plural. Los representantes del sector docente confiamos en que se reafirme las expresiones públicas oficiales de no despedir personal docente. Reconocemos que, dentro del marco propuesto, de continuar la reducción del presupuesto que afecta directamente a las unidades, eventualmente se hará necesario el movimiento de personal docente.

Este documento formaliza la acción de personal que requiera reubicar personal docente como parte de la situación antes descrita y tendrá vigencia hasta que se normalice la situación para la UPR.

ARTÍCULO III - BASE LEGAL

Esta Política se adoptará en virtud de lo dispuesto en la Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO IV - PROPÓSITO Y APLICACIÓN

A. El propósito de esta Política es:

1. Establecer las normas que regirán el movimiento de Personal Docente intra o inter unidades.
2. Establecer criterios a tomar en consideración para que ese movimiento sea equitativo desde el punto de vista laboral.
3. Disponer procedimiento general para guiar la acción de personal tanto en la unidad que transfiere personal como la unidad receptora.

Junta Universitaria Comité Ley y Reglamento 4 dic 2019 2

Política para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades del Sistema en la Universidad de Puerto Rico

4. Elaborar y establecer un Registro del Personal Docente de la Universidad de Puerto Rico.
- B. Será de aplicación para el Personal Docente con Permanencia* y el Personal Docente en estatus probatorio.

ARTÍCULO V — DEFINICIONES

Para efecto de esta Política, todo término utilizado tendrá los siguientes significados:

- A. Empleado — Persona que se encuentra ocupando una plaza en la Universidad como resultado de un nombramiento a tales efectos.
- B. Empleado permanente — Empleado nombrado de acuerdo con la Ley de la Universidad para ocupar una plaza regular de tarea completa, sufragada por el presupuesto funcional, una vez ha terminado su período de trabajo probatorio, se han evaluado sus servicios como satisfactorios y se le ha otorgado nombramiento permanente por las autoridades competentes.
- C. Empleado probatorio - Empleado nombrado para ocupar una plaza regular fija, sufragada por el presupuesto funcional, con sujeción a las disposiciones de la Ley de la Universidad de Puerto Rico, que no ha terminado su período de trabajo a prueba.
- D. Garantía de Derechos Adquiridos - se garantiza la continuidad de los derechos adquiridos por el personal universitario, dentro del marco legal aplicable, a la fecha de aprobación del presente Reglamento.
- E. Movimiento de Personal intra e inter unidades del Sistema UPR — Acción de personal que por necesidad institucional requiera reubicar personal docente como parte de la posible reducción de presupuesto y las consolidaciones de programas.
- F. Permanencia — Los derechos de Permanencia garantizados en este Reglamento, independientemente de la autoridad nominadora que los otorgue, tendrán carácter institucional, efectivo en todo el Sistema Universitario.
- G. Personal Docente - Personal dedicado a la enseñanza, a la investigación científica y a la divulgación técnica, o a las tres cosas, así como los

* emana de la decisión del Primer Circuito de Boston en el caso Jiménez vs Almodóvar de 1980. El custodio de los derechos que conlleva la permanencia es el Presidente de la UPR

**Política para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades
del Sistema en la Universidad de Puerto Rico**

bibliotecarios profesionales, los consejeros profesionales, trabajadores sociales y psicólogos.

H. Principio de Mérito — Principio según el cual se selecciona y administra sobre **la base de la capacidad sin discrimen** por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición física o condición social, ni por razones políticas o **religiosas**. **

I. Puesto — Conjunto de deberes y responsabilidades regularmente asignadas o delegadas por la autoridad competente y que requieren el empleo de una persona o tiempo completo o parcial.

K. Trabajo Complementario para completar tarea regular — De ser necesario por reducción en la matrícula o por la eliminación de cursos, el director del departamento, con la aprobación del decano, y previa consulta con el profesor afectado, le asignará al profesor trabajo para completar su tarea docente regular en los cursos nocturnos o de extramuros u otras tareas académicas o administrativas. Una vez asignada la tarea, si el profesor rehusare aceptar esa asignación, se le hará la correspondiente reducción en sueldo.

L. Traslados

1. Todo traslado de una facultad o división a otra estará sujeto a la aprobación del rector. Será obligatoria la consulta con la persona afectada, así como con los directores de departamentos y decanos correspondientes.

2. No se efectuará traslado alguno de una unidad institucional a otra, o entre dependencias de una misma unidad, que conlleve un cambio de residencia, a menos que medie el consentimiento libre y por escrito del personal afectado, excepto cuando se eliminen funciones o programas y sea necesario reubicar empleados.

M. Unidades de la Universidad — Recintos y unidades académicas institucionales, así como todas las demás dependencias, terrenos y edificios bajo el control de la Universidad de Puerto Rico, o cualquier otro sitio que se considere una extensión del aula, o de donde se estén efectuando actos oficiales celebrados o auspiciados por la institución o en las que ésta participe.

N. Unidad institucional — Unidad administrativa y académica dentro del Sistema Universitario constituida por colegios, facultades, escuelas, servicios y otras dependencias, que operan con autonomía administrativa y académica.

** El caso *Torres Ponce vs Puerto Rico Telephone Company* 113 DPR 58 de 1982 lo extendió a UPR. El RGUPR necesita enmienda para incluir condición de veterano, orientación sexual o preferencia sexual.

ARTÍCULO VI - MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTRA E INTER UNIDADES DEL SISTEMA UPR

- A. El personal susceptible a movimiento retendrá los beneficios adquiridos durante todo el proceso.
- B. El trámite garantizará transparencia en la toma de decisiones para las partes implicadas.
- C. Es una acción para movilidad de personal docente; en el caso del personal docente permanente, este personal ya fue cualificado, evaluado y nombrado. Las autoridades garantizan que el proceso que lo cualificó como personal docente permanente se llevó a cabo según el principio de mérito.
- D. No se someterá al proceso nuevamente en la unidad receptora para el propósito de reubicación.
- E. La acción conlleva el movimiento de puesto y plaza.

ARTÍCULO VII - REUBICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

De ser necesaria la reubicación de personal docente, las autoridades universitarias seguirán este orden:

- A. En departamentos afines dentro de una misma facultad o unidad.
- B. En facultades afines.
- C. Completar el programa con tareas administrativas. Trabajo complementario
- D. El Rector en consulta con el Decano de Asuntos Académicos y el Director de Departamento hará las gestiones necesarias para que el empleado docente vuelva a su tarea regular lo más pronto posible
- E. En otra unidad en departamentos o facultad afines.

ARTÍCULO VIII — CRITERIOS PARA CONSIDERAR EN LA ACCIÓN DE PERSONAL PARA QUE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL DOCENTE INTER E INTRA UNIDADES SEA UNIFORME DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

- A. Los criterios serán de aplicación uniforme en el Sistema de la Universidad de Puerto Rico:

Junta Universitaria Comité Ley y Reglamento 4 dic 2019 5

Política para el Movimiento de Docentes intra e
inter unidades del Sistema en la Universidad de
Puerto Rico

1. Las aplicaciones de los criterios seguirán el orden de prelación que se indica en el B y C de este Artículo.
 2. Los Decanatos Académicos serán los responsables de divulgar los criterios de aplicación sistémica.
 - a. Se asegurarán de que los mismo sean conocidos por el Personal Docente.
- B. Los criterios que se citan a continuación serán parte integral del Registro del Personal Docente de la Universidad de Puerto Rico:
1. Los criterios generales sistémicos aplicables seguirán el orden de prelación que se indica:
 - a. Años de servicios
 - b. Fecha de obtención de la permanencia
 - c. Preparación académica
 - d. Rango

2. Personal Docente Probatorio

Los criterios generales sistémicos aplicables seguirán el orden de prelación que se **indica**:

- a. Años de servicio
 - b. Fecha de obtención del probatorio
 - c. Preparación académica
 - d. Rango
3. Docentes con igualdad de condiciones respecto al 1 ó 2 de este Artículo, según sea el caso,

Se considerará los criterios que siguen en el orden de prelación indicado:

- a. Haberes profesionales posteriores al último ascenso recibido.
 1. Servicio institucional
 2. Investigaciones o trabajos de creación según aplique
 3. Evaluaciones estudiantiles, si es personal docente dedicado a la enseñanza o evaluaciones que apliquen a otras categorías de personal docente
 4. Publicaciones
- b. Haberes particulares

Junta Universitaria Comité Ley y Reglamento 4 dic 2019 6

Política para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades del Sistema en la Universidad de Puerto Rico

1. Haberes aplicables a la especialidad o al programa académico específico (reválidas, licencias, certificados y otros)
 2. Especialidad de difícil reclutamiento
 - c. Las instancias que intervienen en el proceso de movilidad tendrán presente que el empleado docente tiene el derecho de capacitarse, si fuera necesario, para llevar a cabo la tarea que se le asigne en la unidad receptora.
- C. Registro del Personal Docente de la UPR: garantizará que el proceso de Movimiento de Personal Docente intra e inter unidades sea transparente. Habrá dos registros complementarios
1. Registro Maestro de Personal Docente de la UPR: La Vicepresidencia de Asuntos Académicos elaborará este registro
 - a. Cada unidad elaborará un Registro del Personal Docente.
 - b. Incluirá los criterios generales sistémicos mencionados en A y B
 - c. Enviará copia de este registro a la Vicepresidencia de Asuntos Académicos.
 - d. El Registro Maestro será un documento público disponible para revisión y conocimiento de los empleados incluidos en el mismo.
 2. Registro de Personal Docente en la Unidad afectada.
 - a. El Director del Departamento junto con el Comité de Personal Departamental iniciará el Registro del Personal docente susceptible a movimiento y notificará al empleado concernido.
 - b. El esfuerzo inicial será el Movimiento intra unidad: la ubicación en la misma unidad en los departamentos y facultades afines; agotado este, se iniciará el Movimiento inter unidades.
 - c. Tomará en cuenta lo dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico sobre la Permanencia y Traslado.
 - d. El Director de Departamento enviará el Registro al Decano de Asuntos Académicos.
 - e. El Decano de Asuntos Académicos notificará y enviará el Registro al Rector.
 - f. El Rector, previa recomendación del Decano de Asuntos Académicos dará curso al Registro para iniciar el proceso de reubicación en la unidad receptora

Junta Universitaria Comité Ley y Reglamento 4 dic 2019 7

Política para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades del Sistema en la Universidad de Puerto Rico

- g. El Rector notificará al Decano de Asuntos Académicos cuando el proceso se complete en la unidad receptora.
- h. El Decano de Asuntos Académicos, previa instrucción del Rector, informará a la Oficina de Recursos Humanos, cuando se tome la decisión final para el trámite correspondiente.

3. Unidad Receptora

- a. El Decano de Asuntos Académicos en conjunto con el Director de Departamento de la unidad receptora recibirá la petición de reubicación.
- b. El Comité de Personal Departamental asesorará al Director de Departamento en la asignación de tarea al personal reubicado tomando en consideración los criterios que existan en el departamento.
- c. El Director de Departamento rendirá un informe al Decano de Asuntos Académicos con la justificación sobre la decisión tomada.
- d. El Decano de Asuntos Académicos rendirá un informe ante el Rector con la decisión tomada.
- e. El Rector dará curso a la decisión y la notificará al Rector de la unidad afectada
- f. El Rector será responsable de comunicarse con su Oficina de Recursos Humanos para el trámite correspondiente.

ARTÍCULO IX - APELACIÓN

Esta Política garantiza la protección de las leyes laborales estatales y federales y los reglamentos aplicables durante todo el proceso de movimiento. El empleado docente afectado tiene el derecho de apelación por cualquier decisión tomada que él entienda como discriminatoria.

ARTÍCULO X - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Universidad de Puerto Rico es un patrono con igualdad de oportunidades en el empleo y no discrimina por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las fuerzas armadas o incapacidad física.

Junta Universitaria Comité Ley y Reglamento 4 dic 2019 8

Política para el Movimiento de Docentes intra e
inter unidades del Sistema en la Universidad de
Puerto Rico

ARTÍCULO XI - ENMIENDA Y SEPARABILIDAD

- A. Esta Política podrá ser enmendada únicamente por la Junta de Gobierno, motu proprio o por petición del Presidente de la Universidad de Puerto Rico
- B. La Junta Universitaria puede proponer enmiendas a la Junta de Gobierno a través de cualquiera de sus miembros o canalizando las enmiendas propuestas por los Senados Académicos.
- C. Cualquier empleado docente puede proponer enmiendas a esta Política vía el Senado Académico o a través de los miembros de la Junta Universitaria.
- D. La Junta de Gobierno considerará las propuestas de enmienda y determinará finalmente sobre su aprobación.
- E. Las disposiciones de esta Política son separables entre sí, y la nulidad de uno o más artículos o secciones no afectarán a otros que puedan ser aplicados independientemente de los declarados nulo.

ARTÍCULO XII — VIGENCIA

Esta Política entrará en vigor inmediatamente, luego de ser aprobado por la Junta de Gobierno.

Miembros del Comité Ley y Reglamento

Dr. Ubaldo Córdova, Vicepresidente UPR

Dra. Tessie H. Cruz, rectora UPRP

Representante Claustal: Dra. Rosa del Carmen González Muñiz, Coordinadora

Representante Claustal: Dr. Nefalí Ríos

Representante Estudiantil: Richard Santini

Representante Estudiantil: Wendalyn Hernández

Lcda. Soniemi Rodríguez

Representante Claustal: Profa. Rosa Elena Cruz, representante alterna

11 de diciembre de 2019

Dr. Ubaldo M. Córdova Figueroa
Vicepresidente
Universidad de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico



Estimado doctor Córdova:

POLÍTICA PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E INTER UNIDADES DEBIDO A LA POSIBLE CONSOLIDACIÓN O ELIMINACIÓN DE PROGRAMAS ACADÉMICOS EN EL SISTEMA EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Junta Universitaria

La Junta Universitaria en su reunión del 4 de diciembre de 2019, aprobó el Informe de Descarga del Comité de Ley y Reglamento que incluye la Política de referencia.

La misma se remite para su revisión, para luego ser tramitada a la Junta de Gobierno con sus recomendaciones.

A estos efectos, se incluye la Certificación 34 (2019-20) de la Junta Universitaria, en la cual se hace constar dicho acuerdo.

Cordialmente,

Ana E. Falcón Emmanuelli, Ph.D.
Secretaria Ejecutiva

nmh

c Dr. Jorge Haddock
Comité de Ley y Reglamento

Anejo

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan, Puerto Rico
00926-1117

Tel. (787) 250-0000
Fax (787) 754-2485

4 de diciembre de 2019

Informe de Descarga

ANEJOS



Rosa del Carmen González Muñiz, coordinadora

Presentación: El comité llevó a cabo su reunión ordinaria el miércoles 13 de noviembre de 2019. Estuvieron presencialmente: la Dra. Rosa del Carmen González Muñiz, la Profa. Rosa Elena Cruz y el representante estudiantil, Richard Santini López. La Dra. Tessie H. Cruz estuvo presente vía Google Meet. El Dr. Neftalí Ríos y la representante estudiantil Wendalyn Hernández se excusaron. Estuvieron ausentes: El Dr. Ubaldo Córdova y la Lcda. Soniemi Rodríguez.

Una vez constatado el quórum, se procedió a **considerar la encomienda** notificada por secretaría de Junta Universitaria:

Considerar la certificación JU 59 2018-19 Informe de descarga del Comité Ad hoc Movimiento de Personal Docente Intra Inter unidades. La encomienda se asignó al Comité de Ley y Reglamento en la reunión de la Junta Universitaria celebrada el 8 de mayo de 2019.

El Informe contiene el trasfondo que dio origen al trabajo inicial: la certificación JU 45 2017-2018, Indican que no hay evidencia bibliográfica sobre la aplicación del movimiento de personal docente en universidades locales o de Estados Unidos, incluyen el origen del concepto permanencia del personal docente de la UPR y analizan el principio de mérito.

Además, cuenta con el endoso del Vicepresidente de la UPR, Dr. Ubaldo Córdova, una carta de la Lcda. Soniemi Rodríguez, directora de Asuntos Legales de Administración Central que contiene cuatro observaciones y la carta con la respuesta del Comité Ad hoc en la que se atienden las cuatro observaciones de la Directora de Asuntos Legales de AC.

Estos documentos junto al Trasfondo de origen mencionado son anexos de este informe.

El comité de Ley y Reglamento de la Junta Universitaria tuvo ante sí la copia de la Política sometida por el Comité Ad hoc en forma de tabla con el texto original y columnas en blanco para sugerir cambios de fraseo o cambios sustantivos. Copia de todo lo mencionado se envió antes de la reunión a todos los miembros del Comité vía e mail oficial.

Una vez, se examinó el documento, se sugirieron algunos cambios y se aprobaron; el Comité de Ley y Reglamento decidió presentar el Informe de descarga de la encomienda para la reunión del 4 de diciembre de 2019.

A continuación, la Política Movimiento del Personal docente Intra Inter Unidades debido a la Posible consolidación o eliminación de Programas Académicos en el Sistema de la Universidad de Puerto Rico

23 de abril de 2019

Prof. Rosa del Carmen González Muñiz
Presidenta
Comité Ad Hoc Movimiento de Personal Docente Intra/Inter Unidades
Junta Universitaria
Universidad de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Estimada profesora González Muñiz:

Revisado el borrador de la '*Política para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico*' (Política), tenemos las siguientes observaciones:

1. Sugerimos que la 'Política' se apruebe, a modo de circular, gulas o procedimiento y no una política. El documento, según redactado, contiene referencias a secciones del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico (UPR), el cual rige las acciones de personal docente, por lo que enmarcarlas dentro de otra política podría tener el efecto de enmendar la Certificación Núm. 160 (2014-2015) de la Junta de Gobierno de la UPR.
2. De igual forma, sugerimos la eliminación del lenguaje y la referencia a la Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017, "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico". Dicha legislación excluye expresamente a la UPR, por lo que sus disposiciones no aplican a la Institución ni se debe incluir en el documento.
3. Sugerimos, además, contar con el insumo de los Decanos de Asuntos Académicos de las unidades.

Oficina de
Asuntos Legales



Este Honorable Comité debe tomar en consideración que el principio de mérito es el que rige las transacciones de personal de la Universidad de Puerto Rico, por lo que deberá ser considerado en el producto final de esta propuesta.

Se incluye, para su consideración, borrador de la propuesta reorganizada por la División de Sistemas y Procedimientos, adscrita a la Oficina de Asuntos Legales de la Administración Central de la UPR. Este documento fue remitido a la Oficina del Recursos Humanos de la Administración Central, para su revisión y recomendaciones.

Cordialmente,


Soniemi Rodríguez Dávila
Directora

SRD/srt/3@.N32< R.Gonz. (Comité Ad.Hoc .Mov.Doc Intra e Inter Unidad) (20191917)

Anejo

8 de marzo de 2019

Junta Universitaria
Miembros participantes del Comité Ad Hoc
Dra. Rosa del C. González Muñiz
Dra. Wilma Santiago, Rectora RUM
Profa. Rosa E. Cruz
Profa. Margarita Ramos
Sr. Nelson Rivera, Director de Recursos Humanos AC



Re: Nueva Política de Movimiento de Personal Docente

Estimados miembros del Comité:

Agradecemos la oportunidad de leer y analizar la propuesta de **Política para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades del Sistema UPR debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos**. En la misma, se establecen criterios a tomar en consideración para que ese movimiento sea equitativo desde el punto de vista laboral; se dispone el procedimiento general para guiar la acción de personal tanto en la unidad que transfiere personal como en la unidad receptora y la elaboración de un Registro del Personal Docente de la UPR dividido en varias instancias.

Endoso la propuesta y apoyo que se continúe el proceso para que la política sea aprobada, ya sea a modo de certificación o circular, y se apliquen sus disposiciones al momento de realizar movimiento de personal docente en la Universidad de Puerto Rico.

Cordialmente,

Ubaldo M. Córdova Figueroa, Ph.D.
Vicepresidente Interino

c. Lcda. Soniemi Rodríguez Dávila
Directora Ejecutiva

4 de diciembre de 2019

Informe de Descarga*



Rosa del Carmen González Muñiz, coordinadora

El Comité de Ley y Reglamento llevó a cabo una reunión extraordinaria el viernes, 22 de noviembre de 2019. El propósito era atender la encomienda del Presidente de la Universidad de Puerto Rico y Presidente de la Junta Universitaria para que

haya una discusión más amplia para dilucidar si la función de la Junta Universitaria como cuerpo de gobernanza es asesorar al Presidente; en cuyo caso emite recomendaciones al Presidente y él evalúa posteriormente el curso de acción;

o

la Junta Universitaria en pleno llega a acuerdos del cuerpo de gobernanza que se formalizan en certificaciones. Unos acuerdos aplican al interior del Sistema UPR y otros pasan a la consideración de la Junta de Gobierno según dispuesto por la Ley de la UPR

Trasfondo de la encomienda

El viernes, 15 de noviembre de 2019, el caucus de representantes claustrales se reunió con el Dr. Jorge Haddock. Entre los asuntos presentados, se planteó la insatisfacción con las expresiones orales y escritas que identifican los acuerdos certificados de la Junta Universitaria como "recomendaciones" al Presidente. Citamos

las expresiones orales en la orientación a los miembros nuevos en el 2018 y en varias reuniones de la Junta Universitaria

la carta de la Dra. Falcón del 15 de octubre de 2019 en la que expresa "respetuosamente queremos recordarle que la Junta Universitaria es una junta asesora; el Presidente los escucha y toma sus peticiones como recomendaciones".

Certificación JU 19-2019-2020: no se colocó en agenda el cumplimiento de lo dispuesto para la reunión del 6 de noviembre de 2019; invitar a la Sra. Buxó y al Presidente de la Junta de Retiro.

* consta de 7 páginas más los anexos

Certificación JU 26-2019-2020: el Presidente emitió una comunicación en la que informó que sometió este acuerdo a evaluación y cancelación posterior con el grupo de rectores; creando de hecho un cuerpo para pasar juicio sobre acuerdos de la Junta Universitaria que no aparece en la Ley de la UPR, ni en los reglamentos. El cuerpo en la Ley que atiende querellas, si las hubiera, contra la JU es la Junta de Gobierno.

Si no estaba de acuerdo con la moción que dio origen a esa certificación, decretar un receso a partir de las 12 del medio día el 8 de noviembre de 2019 para apoyar una marcha en contra de los recortes a la UPR; el procedimiento era otro.

El Presidente expresó ante el caucus de claustrales electos que sus asesores le han dicho que la Junta Universitaria es un cuerpo asesor.

Ante el planteamiento alterno presentado por el Caucus Claustral, el Dr. Jorge Haddock decidió que el asunto, como lo hemos expuesto en la página anterior, se dilucidara lo más pronto posible en una reunión del Comité de Ley y Reglamento.

Instruyó expresamente que quería en esa reunión a la Lcda. Soniemi Rodríguez, directora de la Oficina de Asuntos Legales y actual miembro del comité, y a la Lcda. Joan M. Hernández Marrero, Ayudante Especial del Presidente.

El Comité de Ley y Reglamento emitiera un informe al pleno de Junta Universitaria.

Reunión extraordinaria del CLR el 22 de noviembre de 2019

El comité se reunió en la fecha mencionada. Estuvieron presencialmente:

Dra. Rosa del Carmen González Muñiz, coordinadora, representante claustral

Profa. Rosa Elena Cruz, representante claustral alterna

Richard Santini, representante estudiantil

Lcda. Soniemi Rodríguez, directora de Asuntos Legales AC se tuvo que ir a las 2:25 pm

Lcda. Joan Hernández Marrero, ayudante especial del Presidente, se integró a las 2:20 pm

Wendalyn Hernández, representante estudiantil, estuvo vía Google Meet

Dra. Tessie H. Cruz, rectora de UPRP, no pudo conectarse vía Google Meet, y envió un escrito vía e mail que recibimos a las 4:58 pm.

Dr. Neftalí Ríos, excusado.

Una vez constatado el quórum reglamentario, dio inicio la reunión. La Dra. González Muñiz repasó la encomienda previamente notificada vía e mail oficial de la UPR y expuso el trasfondo que dio origen al asunto de trabajo.

Se notificó que grabaríamos la reunión. La Lcda. Rodríguez estableció que ella no autorizaba que esa grabación se compartiera en ningún otro foro y así se acordó.

El primer turno fue para la Lcda. Soniemi Rodríguez

Leyó de la Ley de la UPR el Artículo 6 y del Reglamento General las funciones de la Junta Universitaria. Expuso que éstas eran las bases por las cuales ella entendía que la Junta Universitaria era una junta asesora del Presidente de la UPR. El Presidente toma las certificaciones como recomendaciones sujetas a su evaluación posterior. La Licenciada Rodríguez no presentó un escrito con sus planteamientos.

Nosotros expusimos

La Junta Universitaria fue creada con la Reforma Universitaria del 1966. Siempre ha trabajado como un cuerpo colegiado. Se presentan mociones. El Presidente, las acoge y las procesa. Una vez se aprueban las mociones mediante el voto de sus miembros, (Presidente, funcionarios nombrados por él, rectores, claustrales y estudiantes); las mociones pasan a ser acuerdos certificados de la Junta Universitaria en pleno y no recomendaciones de un sector al Presidente.

Leímos un escrito preparado para la reunión en el que citamos fundamentalmente el Artículo 6 de la Ley de la Universidad de Puerto Rico según enmendada hasta el 2018 e hicimos referencia al Reglamento General de la UPR y al Reglamento Interno de la Junta Universitaria.

Fundamos nuestro argumento principalmente en **el inciso C y en el inciso D** (el énfasis es suplido para efectos de la deliberación) del Artículo 6 de la Ley UPR. El **inciso A** establece que **el Presidente de la Universidad es también Presidente de la Junta Universitaria.**

Observemos que en **el inciso C**, la Ley al establecer **la función esencial** de la JU utiliza el verbo mandatorio y afirmativo **tendrá**. Divide la función en dos tareas:

a. mantener integrado el sistema universitario, respecto a su planificación de conjunto
y b. asesorará al Presidente.

La conjunción **y** al coordinar, iguala las dos tareas y no supedita la labor de la Junta a la acción del Presidente. Especifica que la Junta lleva a cabo dos gestiones y no solamente la gestión de asesorar al Presidente.

En el **Inciso D**, Añade que, para cumplir esta función, **“la Junta, en su caso, y el Presidente en el suyo, tomarán todas las iniciativas...”** En esta segunda oración la Ley establece dos ámbitos de trabajo: “la Junta en su caso y el Presidente en el suyo.”

Nuevamente aparece la conjunción **y** que iguala (co-ordina) la labor de las dos figuras legales: Junta y Presidente. Acción que de ninguna forma menoscaba las funciones del Presidente establecidas en el Artículo 5 de la Ley.

El Legislador especificó en los puntos 3 y 4 del inciso C que cuando el Presidente someta **el plan de desarrollo** de la Universidad para que **la Junta** (de Gobierno) **lo considere** al igual que cuando someta el Proyecto de Presupuesto; **la Junta (Universitaria) “formulará las recomendaciones que juzgue pertinentes sobre el mismo, para la consideración por la Junta de Gobierno”** En ese caso, las recomendaciones de la Junta Universitaria son para la Junta de Gobierno y no para el Presidente.

Examinado lo anterior, es evidente que la voluntad del Legislador al reconocer la Junta Universitaria como cuerpo de Gobernanza, pensó en crear un cuerpo que trabajara en conjunto con el Presidente, pero con un carácter legal (establecido en la ley) definido para tomar decisiones; nunca supeditado al Presidente como un cuerpo asesor solamente. Al contrario, en ocasiones nuestras recomendaciones a la Junta de Gobierno pueden ser independientes del parecer del Presidente.

El Presidente no tiene facultad en Ley para crear un cuerpo alterno con los rectores para decidir sobre un acuerdo tomado en JU. Los rectores son miembros de la Junta. Ellos y el Presidente ejercieron su derecho al voto. La Ley UPR establece que la Junta de Gobierno es el cuerpo que podría decidir, si hubiera una querrela, contra JU.

Perseguimos que los trabajos y acuerdos de la Junta Universitaria puedan llevarse a cabo según fue la voluntad del Legislador expresada en la Ley de la Universidad: junto al Presidente, pero no supeditada a él como un cuerpo meramente asesor.

Las certificaciones formalizan los acuerdos de la Junta Universitaria, evidencian la transparencia de los procesos y el respeto mutuo como dice la Ley de la UPR **“la Junta, en su caso, y el Presidente en el suyo”**.

Una vez finalizamos esta exposición, la Lcda. Rodríguez nos indicó que ella no nos iba a convencer a nosotros ni nosotros la íbamos a convencer a ella.

Se excusó de la reunión a las 2:25 pm dado que tenía otros compromisos.

La licenciada Joan Hernández, ayudante especial del Presidente Haddock se incorporó a la reunión a las 2:20 pm. No sometió informe escrito para validar que

la Junta Universitaria es un cuerpo asesor del Presidente porque no había recibido instrucciones al respecto. Intervino oralmente con los mismos argumentos de la Lcda. Rodríguez.

Una vez finalizó su exposición, la excusamos de los trabajos.

El comité continuó los trabajos de la reunión para decidir los puntos que incluiríamos en el informe a la Junta Universitaria.

La representante estudiantil Wendalyn Hernández compartió posteriormente un escrito en defensa de la Junta Universitaria.

La Dra. Tessie H. Cruz, rectora de UPRP, envió un escrito vía e mail a las 4:58 pm del 22 de noviembre de 2019 dado que no se pudo conectar vía Google Meet. Coincide con las Lcdas. Rodríguez y Hernández en que la JU es un cuerpo asesor.

Ambos escritos y el escrito leído en la reunión forman parte de los trabajos de este comité.

Acuerdos del Comité para presentar al Pleno de JU el 4 de diciembre de 2019

Presentar el informe escrito sobre los incidentes de la reunión ante el Pleno de la Junta Universitaria el 4 de diciembre de 2019.

A partir del proceder evidenciado en la comunicación que el Presidente envió el 7 de noviembre de 2019 sobre la certificación JU-26-2019-2020, sometemos como moción

El Presidente no tiene facultad en Ley para crear un cuerpo alterno con los rectores para decidir sobre un acuerdo tomado en JU. Los rectores son miembros de la Junta. Ellos y el Presidente ejercieron su derecho al voto. Esta práctica no debe repetirse.

La Ley UPR establece que la Junta de Gobierno es el cuerpo que podría decidir, si hubiera una querrela, contra JU.

El Reglamento Interno de la Junta Universitaria establece en el Capítulo 5, punto 4 deberes y atribuciones del **Presidente** de la Junta Universitaria,

Informar a la Junta Universitaria de la acción tomada para instrumentar los acuerdos de ésta.

Solicitamos que se cumpla en cada reunión con lo dispuesto en ese capítulo.

Perseguimos que los trabajos y acuerdos de la Junta Universitaria puedan llevarse a cabo según fue la voluntad del Legislador expresada en la Ley de la Universidad: junto al Presidente, pero no supeditada a él como un cuerpo meramente asesor que emite solo recomendaciones.

Queremos llevar a cabo el trabajo de la Junta Universitaria dentro de un marco de respeto mutuo y valoración de los esfuerzos por el bien de la Universidad de Puerto Rico.

El Presidente recibe las mociones (resoluciones, informes, sugerencias, recomendaciones, peticiones) presentadas por los miembros. Las acoge y las somete al proceso parlamentario.

Las mociones aprobadas por el voto de los miembros de la Junta Universitaria (indicados en la Ley UPR y en el Reglamento General) se convierten en acuerdos formalizados en certificaciones de la Junta Universitaria y no son recomendaciones al Presidente de un sector en particular.

Algunos acuerdos certificados se dirigen al interior del Sistema UPR, otros se remiten a la Junta de Gobierno según dispone la Ley UPR.

Es necesario, como establece el Reglamento que se envíe copia a la Junta de Gobierno de todo documento que se genere en la Junta Universitaria.

Las certificaciones formalizan los acuerdos de la Junta Universitaria, evidencian la transparencia de los procesos y el respeto mutuo, como dice la Ley "la Junta, en su caso, y el Presidente en el suyo".

A continuación, el texto citado de la

Ley Núm. 1 de 20 de Enero de 1966, (énfasis suplido)

según enmendada (Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes: Ley Núm. 10 de 9 de Junio de 1972 Ley Núm. 26 de 11 de Julio de 1978 Ley Núm. 27 de 11 de Julio de 1978 Ley Núm. 16 de 16 de Junio de 1993 Ley Núm. 17 de 16 de Junio de 1993 Ley Núm. 54 de 6 de Agosto de 1994 Ley Núm. 174 de 31 de Agosto de 1996 Ley Núm. 128 de 12 de Agosto de 1996 Ley Núm. 112 de 4 de Septiembre de 1997 Ley Núm. 200 de 26 de Diciembre de 1997 Ley Núm. 186 de 7 de Agosto de 1998 Ley Núm. 65 de 21 de Junio de 2010 Ley Núm. 128 de 11 de Agosto de 2010 Ley Núm. 13 de 30 de Abril de 2013 Ley Núm. 29 de 8 de Abril de 2016 Ley Núm. 90 de 7 de Agosto de 2017 Ley Núm. 17 de 21 de Enero de 2018)

Artículo 6. —De la Junta Universitaria. (18 L.P.R.A. § 605

- A. —Habrà una Junta Universitaria compuesta por el Presidente de la Universidad, quien la presidirá...
- B. —Las reuniones de la Junta serán convocadas por su Presidente motu proprio o a petición de una mayoría de los miembros que la integran.

C. —Por autoridad de la Junta de Gobierno y sin perjuicio de las facultades de éste, **la Junta tendrá como función esencial mantener integrado el sistema universitario**, respecto a su planificación de conjunto **y asesorará al Presidente** en la coordinación de la marcha de las diferentes unidades institucionales en sus aspectos académicos, administrativos y financieros. En el cumplimiento de esta función, **la Junta, en su caso, y el Presidente en el suyo, tomarán todas las iniciativas** de desarrollo y coordinación que las circunstancias aconsejen, sin menoscabo de las facultades conferidas a las unidades institucionales en reconocimiento de su autonomía.

D. —Corresponderá especialmente a la Junta:

(1) Formular en o antes del 31 de diciembre de 1978 un proyecto de Reglamento General

(2) Formular el Reglamento General de Estudiantes

(3) **Considerar el plan de desarrollo** de la Universidad que le someta el Presidente, **y formular las recomendaciones que juzgue pertinentes sobre el mismo, para la consideración por la Junta de Gobierno.**

(4) **Considerar el proyecto de presupuesto** integrado para el sistema universitario según haya sido formulado por el Presidente de la Universidad para ser sometido a la Junta de Gobierno, **y formular las recomendaciones que juzgue pertinentes.**

(5) Resolver las apelaciones que se interpusieren contra las decisiones de las juntas administrativas y los senados.

La reunión finalizó a las 4: 10 pm. Estamos a sus órdenes.

Anexos

Escrito leído por el caucus de senadores electos incluye el Artículo 6 de la Ley de la UPR

Reglamento Interno de la JU, capítulo 5 Del Presidente, deberes y atribuciones

Escrito enviado por la Dra. Tessie H. Cruz, rectora UPRP, enviado a las 4:58 pm del 22 de noviembre del 2019

Escrito enviado por la Representante Estudiantil Wendalyn Hernández

Carta de la Dra. Falcón a los miembros de la Junta Universitaria fechada el 15 de octubre del 2019

Comunicado del Dr. Jorge Haddock, presidente de la UPR a los miembros de la Junta Universitaria.

Moción de Resolución a presentarse en la
Reunión Ordinaria de la Junta Universitaria del 9 de marzo de 2022

RESOLUCIÓN

Por cuanto: La Junta Universitaria aprobó la *Política para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos en el sistema en la Universidad de Puerto Rico* en la reunión ordinaria del 4 de diciembre de 2019 (Certificación Núm. 34, 2019-2020, de la Junta Universitaria).

Por cuanto: La reglamentación universitaria indica que esta Política tenía que elevarse a la Junta de Gobierno para su consideración y aprobación.

Por cuanto: La Junta Universitaria en la reunión ordinaria del 20 de octubre de 2021 aprobó una moción solicitando a la Presidencia que realizara el trámite correspondiente y remitiera la Certificación Núm. 34, 2019-2020, de la Junta Universitaria a la Junta de Gobierno (Certificación Núm. 14, 2021-2022, de la Junta Universitaria).

Por cuanto: Al día de hoy, desconocemos si ya esta Política se envió a la Junta de Gobierno.

Por tanto: La Junta Universitaria de la UPR, en reunión ordinaria celebrada el 9 de marzo de 2022, acuerda:

1. Solicitar a la Presidenta de la Junta Universitaria que presente esta Política en la próxima reunión ordinaria de la Junta de Gobierno para su consideración.
2. Solicitar a la Presidenta de la Junta Universitaria que en la próxima reunión de Junta Universitaria informe sobre sus gestiones sobre este particular.
3. Enviar copia de esta resolución a los Senados Académicos, a los miembros de la Junta de Gobierno y a los medios noticiosos del país.
4. Copia de la Política forma parte de esta resolución.



ENMIENDA

CERTIFICACIÓN 14 (2021-2022)

Yo, **Ana E. Falcón Emmanuelli**, secretaria ejecutiva de la Junta Universitaria, **CERTIFICO QUE:**

La Junta Universitaria, en su reunión ordinaria celebrada el miércoles 9 de marzo de 2022, tuvo ante su consideración la siguiente moción:

Junta Universitaria

DONDE LEE:	DEBE LEER:
Para que la presidenta interina realice el trámite correspondiente y remita la Certificación 34 [2019-2020] de la Junta Universitaria – <i>Guías sobre la Movilidad del Personal Docente</i> a la Junta de Gobierno.	Para que la presidenta Interina realice el trámite correspondiente y remita la Certificación 34 [2019-2020] de la Junta Universitaria – <i>Política para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades debido a la posible consolidación o eliminación de programas académicos en el Sistema en la Universidad de Puerto Rico.</i>

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, y remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de marzo de 2022.

Ana E. Falcón Emmanuelli, Ph. D.
Secretaria Ejecutiva

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan, Puerto Rico
00926-1117

Tel. (787) 250-0000
Fax (787) 754-2485



Reacciones al documento *Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico* por parte del personal docente del Sistema de Bibliotecas

El personal docente del Sistema de Bibliotecas del Recinto de Río Piedras, en reunión extraordinaria celebrada el miércoles, 16 de noviembre de 2022, discutió el documento *Procedimiento para el Movimiento de Docentes Intra e Inter Unidades en la Universidad de Puerto Rico*. Se llegó a varios consensos que se presentarán más adelante. Antes de enumerar dichos consensos, el personal docente del Sistema de Bibliotecas solicita que se excluya a los bibliotecarios docentes de las disposiciones de este "Procedimiento", y que así conste por escrito en el propio documento. La petición se sustenta en los siguientes planteamientos señalados en el propio documento:

- La parte "K. Traslados" del Artículo V especifica que la unidad afectada es aquella donde se encuentra el personal docente que **necesita completar su carga académica** y que la unidad receptora es aquella donde el personal docente sujeto al movimiento **completará su carga académica**. Es decir, la razón primordial es completar carga académica. En ese caso, valga aclarar que el propio reglamento de la Universidad de Puerto Rico define que los bibliotecarios se encuentran entre los docentes cuya carga académica se traduce a 37.5 horas semanales:

"Sección 64.4 - Personal docente con horario de personal no docente

Los miembros del personal docente con responsabilidades ejecutivas o administrativas, tales como decano, director de departamento, director de escuela, de instituto o de programa, o ayudante de alguno de estos funcionarios, así como los **bibliotecarios** profesionales, consejeros profesionales, trabajadores sociales y psicólogos, y los dedicados a la investigación científica, o a la divulgación técnica, se regirán por el horario regular del personal no docente."

Además de la importante exclusión que solicitamos, surgieron los siguientes señalamientos:

- En el Artículo II, en el último párrafo, mencionan que el documento tendrá vigencia "hasta que se normalice la situación para la UPR". ¿A qué se refiere con, que se normalice? ¿Quién toma la determinación de que se regresó a la normalidad? El documento debe incluir el periodo que regirá la certificación.
- A pesar de que en la definición de personal docente provista en el documento se incluyen bibliotecarios, consejeros, trabajadores sociales y psicólogos, no hay mención de las particularidades que justificarían se someta a dicho personal a movimiento docente intra o inter unidades.

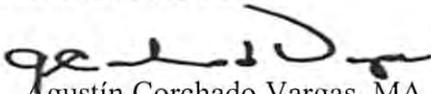
- Preocupa cómo el movimiento de docentes probatorios afecta el cumplimiento de la carta contractual y los proyectos que estén realizando como parte de su carga académica. No indica qué ajuste se haría, si alguno, a su carta contractual. De igual forma, no determina cómo se afectan o se llevan a cabo las evaluaciones para ascenso de aquellos docentes que estén en ese proceso.
- El documento necesita afinar o incluir los criterios que se utilizan para la eliminación de cursos o programas. Se mencionó el caso de una profesora a la cual le eliminaron o cerraron cursos que son requeridos por los estudiantes para completar su grado, lo que conlleva atraso en su fecha de graduación.
- No se expresa o menciona si se consideraron los cursos que están diseñados en línea y si pueden ser ofrecidos a estudiantes de otros recintos sin necesidad de que se reubique o mueva al docente.
- Es necesario definir la diferencia entre *reubicar* y *mover*, términos que se citan en el Artículo II. En el Artículo V, se define *Movimiento de Personal Intra e Inter Unidades del Sistema UPR (movimiento)*, pero no se define reubicación. Más adelante en el artículo VI, se habla de movimiento como equivalente a movimiento del puesto, presupuesto, plaza y rango académico a otra unidad del Sistema Universitario y en el Artículo VII de reubicación dentro de la misma unidad. Sólo se habla del movimiento de una facultad o división a otra para completar carga académica en la definición de traslado en el Artículo V, K. No está claro cómo se tratará el puesto, presupuesto, y la plaza de los docentes que completen su carga académica en otras unidades del Sistema UPR.
- Los criterios incluidos en el artículo VIII son imprecisos respecto a la prelación que establece. ¿Cuando menciona “años de servicio”, será sujeto a movilidad el de mayor años de servicio o el de menos? ¿Cuándo señala “fecha de obtención de la permanencia”, será sujeto a movilidad el que tenga la fecha más reciente o más remota?, y así podríamos decir de todos los que menciona.
- En el Artículo VIII, la Sección B-3. c., existe duda de cómo se garantiza y pone en práctica el derecho que tienen los docentes que son reubicados de capacitarse para llevar a cabo la tarea que se le asigne en la unidad receptora. Debe estar claramente establecido de quién es la responsabilidad y en qué momento lo hará.

Por último, y como reflexión final, a la facultad del Sistema de Bibliotecas le preocupa la tendencia sostenida de las administraciones universitarias presentes y pasadas de utilizar la crisis fiscal para justificar la precariedad académica institucional, sobre todo ilustrada por la falta de reclutamiento de personal universitario. Reiteramos que el movimiento de docentes no es la solución para los problemas de contratación de las unidades; lo que se requiere es el reclutamiento de plazas probatorias.



16 de noviembre de 2022

Dra. Grace Marie Carro Nieves
Decana Interina
Facultad de Educación
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico


P/C: Agustín Corchado Vargas, MA
Director Interino

Estimada doctora Carro:

En reunión extraordinaria de facultad celebrada el 16 de noviembre de 2022 se constituyó un Comité Ad-Hoc que redactaría mociones relacionadas a la aplicación del *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*. El Comité Ad-Hoc está compuesto por el Dr. Edwin Rivera Rivera, la Profa. Wanda de Jesús Arvelo y la Dra. María Rosa Bruno. En dicha reunión la Facultad de la Escuela Secundaria de la Universidad de Puerto Rico aprobó las siguientes mociones por consentimiento unánime:

1. Que se exima a la Escuela Secundaria de la aplicación de este procedimiento, debido a la excepcionalidad del reclutamiento de nuestro personal docente por la naturaleza particular de la población que atendemos, que incluye estudiantes menores de edad, participantes del programa de Educación Especial y de la sección 504 del Programa de Rehabilitación Vocacional. Que continúe sin efecto para nuestra Escuela la aplicación del *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*
2. Que se garantice la debida participación del Comité de Personal en todo proceso de entrevista -con apoyo de la gerencia; directores y decanos-, tal y como está estipulado en el (Artículo VIII, secc. C. número 3b.) “*El Comité de Personal Departamental asesorará al director del departamento en consideración de los criterios que existan en el departamento.*”
3. Que se defina de manera más completa lo que es la “unidad receptora”, para que esta definición incluya claramente lo que podría implicar para esta unidad -la “receptora”- el tener que aceptar este “movimiento”.

Agradeceremos eleve las mismas al Senado Académico del Recinto de Río Piedras.



Oficina del Director
8 Ave. Universidad Ste. 801,
San Juan, PR 00925-2528
Tel. (787) 764-0000 exts. 83415, 83416 • uhs.es@upr.edu
Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
Recinto de Río Piedras
Facultad de Educación
Departamento de Fundamentos de la Educación



Asunto: Discusión del documento *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*

Por: Profesores del Departamento de Fundamentos de la Educación, Facultad de Educación, en reuniones los días 16 y 17 de noviembre de 2022.

Presentes

Dra. Josephine Snow
Dr. Julio Rodríguez
Dra. Anita Yudkin

Dr. Eduardo Aponte
Dra. Nellie Zambrana
Dra. Sheila Pérez

Dra. María García
Dr. Rubén Rosado

Aclaración:

Se nos ha solicitado que enmendemos el documento *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*. Dicho documento parece insertarse en el marco de un plan universitario más amplio y da por sentadas decisiones previamente tomadas sobre el funcionamiento futuro de la UPR, sus unidades y su personal docente. Las profesoras y profesores del Departamento de Fundamentos de la Educación desconocemos esas decisiones previas. Si enmendáramos el documento, y se acogieran esas enmiendas, estaríamos avalándolo sin comprenderlo a cabalidad y sin poder estimar sus repercusiones. En vista de esto, cumplimos con la encomienda de discutirlo, y presentamos una serie de objeciones que su lectura suscita.

Objeciones al documento:

1. Están ausentes del documento las consideraciones propias del trabajo académico y de los propósitos principales de la Universidad: garantizar la calidad en la enseñanza, promover la investigación, generar servicio pertinente a la comunidad.
2. Se asume que la responsabilidad docente es únicamente ofrecer cursos. No se proveen alternativas de sustitución de tareas para la investigación y el servicio. Solo se menciona la opción administrativa u otras tareas académicas. Como institución de educación superior, es necesario priorizar la agenda académica sobre la administrativa - incluyendo por supuesto la investigación.
3. No se consideran las particularidades de los cursos, programas y facultades, así como los requisitos particulares de acreditación profesional de esas facultades y programas.

-
4. En el documento permea una visión de la docencia universitaria como una de destrezas técnicas, que son transferibles a cualquier disciplina, área de especialidad y objetivos de los departamentos y facultades. Esto no reconoce a la docencia universitaria en su función educativa que conlleva conocimiento y saberes vinculados a las disciplinas, ni los saberes requeridos para el trabajo inter o transdisciplinario, ni las prácticas profesionales relacionadas a estos campos de estudio.
 5. No están claras las razones por las cuales el traslado de un o una docente sería necesario ni qué instancia es la que determinaría esto. Aunque se señala que la consulta a directores, departamentos y decanos será obligatoria (p. 3, Traslados), la decisión sobre la necesidad del traslado parece tomarse en instancias superiores que no se mencionan ni explican. Esto, a pesar de que se subraya que el procedimiento será *transparente*.
 6. El procedimiento para el traslado de docentes, según se presenta en el documento, le resta poder decisonal a los departamentos receptores del traslado. En ellos laboran los miembros de la comunidad universitaria, que poseen la preparación para proveer la dirección académica y profesional de los departamentos y programas, de tal manera que se garantice su calidad y vigencia. Es a nivel del departamento receptor, en su comité de personal y de currículo, que puede determinarse qué particularidades en la preparación académica de un o una docente y qué acercamientos disciplinares, son los necesarios para adelantar la misión y los objetivos elaborados por dicho departamento o programa (esto, claro está, en conjunción con los de la facultad y el recinto correspondiente y con el sistema UPR).
 7. La crisis económica y los cambios necesarios que, con el paso del tiempo, deben realizarse en toda institución educativa, no deben servir de excusa para restarle poder decisonal a los departamentos y facultades. Tampoco deben utilizarse para socavar las instancias en cada recinto que posibilitan la participación real de la comunidad universitaria, el debate y las decisiones consensuadas.
 8. Al proponer los traslados y las transformaciones en la Universidad debidos a la crisis económica actual, el documento ignora la vigencia de la Ley Universitaria Núm. 2 de 1966, la cual establece la fórmula 9.6% que garantiza el financiamiento público a la Universidad. Se ignora, además, que, en la educación, la dinámica del servicio opera al revés. La oferta de estudios activa la demanda por el servicio, público o privado. Esto particularmente si existe una institución con recursos propios o suplementarios, cuotas, becas, préstamos, ingreso familiar. Al considerar las transformaciones de la UPR, es fundamental considerar que, a nivel mundial, las instituciones universitarias privadas sin “finés de lucro” fueron las que perdieron más estudiantes durante la pandemia por cuotas altas y costos de estudios. Las instituciones comerciales de educación superior post secundarias, universitarias a distancia y de trimestres fueron las menos que perdieron. En UPR se redujo menos que en las instituciones educativas sin fines de lucro por su costo menor, oferta diversificada, clasificación y acreditaciones.
 9. Toda organización debe tener una estructura organizacional que garantice la calidad de su quehacer y sus servicios. En el documento no hay un flujograma ni un cronograma, que ilustre cómo se va a garantizar la calidad administrativa y educativa en los procesos, y a asegurar el rigor en la aplicación de los criterios. Por ejemplo, en lo que se señala en la pág. 6, inciso C, no está claro el marco de tiempo en que ocurrirían los procesos. No hay claridad sobre cuáles serán las fechas límites para hacer estos movimientos y
-

disminuir el efecto adverso en la organización de la oferta académica a nivel de Departamento.

10. El orden de prelación con que se aplicarán los criterios para el traslado (Artículo VIII) es preocupante porque prioriza años de servicio y fecha de obtención de la permanencia sobre la preparación académica. Es precisamente la particularidad de la preparación académica de un o una docente lo que puede resultar singularmente atractivo para suplir las necesidades del departamento o programa de que se trate. Tampoco está claro si es que, a mayor cantidad de años de servicio, hay mayor posibilidad de traslado o lo contrario.
 11. El documento excluye a los docentes sin plaza a tiempo completo y parcial, que constituyen actualmente 47% de la plantilla docente del sistema UPR. Advertimos que, al excluir a esta importante fuerza laboral de los planes futuros de la institución, se está privando a la universidad de la preparación académica y del talento de docentes comprometidos con la academia y con el país. El documento -y los traslados que propone- parte de que no se harán los esfuerzos para generar las plazas docentes necesarias para este personal.
 12. En el procedimiento que se establece en el documento, no está claro si, cuando se traslada a un profesor o profesora, se pasa la plaza completa o solo algunos cursos.
 13. En el documento no está claro lo que quiere decirse con “facultades afines”, sobre todo si se considera la reconocida importancia para la enseñanza y la investigación de las perspectivas inter y transdisciplinarias, así como la integración de saberes.
 14. En la definición de personal docente (p. 3) se habla de “investigación científica” y de “divulgación técnica” como si estos términos no requirieran aclaración y como si abarcaran todo tipo de investigación y divulgación realizada por las y los docentes.
 15. El documento no indica cuál es su vigencia. El señalamiento de que “tendrá vigencia hasta que se normalice la situación para la UPR” (p. 2) es tan impreciso que habrá siempre situaciones que puedan considerarse carentes de *normalidad* o de *normalización*, por lo cual el documento adquiriría carácter permanente.
-



PLANTEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS GRADUADOS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DEL RECINTO DE RÍO PIEDRAS AL DOCUMENTO:

Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico

18 de noviembre de 2022

A la petición del *Senado Académico* del Recinto de Río Piedras de recomendaciones, comentarios u observaciones al documento *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* aprobado por la Junta de Gobierno (JG) el 27 de octubre del 2022, el Departamento de Estudios Graduados (DEG) de la Facultad de Educación expone:

PREÁMBULO

La Universidad de Puerto Rico (UPR), como sistema universitario, se ha distinguido históricamente por su calidad académica, por contar con docentes altamente cualificados, por una enseñanza de la mayor calidad y por una población estudiantil de excelencia. Este prestigio incluye, además, formar profesionales en una diversidad de campos que ha sido clave para el desarrollo de Puerto Rico. Por otro lado, multiplicidad de factores de profundas raíces sociohistóricas colocan al país, hoy día, en una de sus más graves crisis. Una de las manifestaciones más evidentes es la precaria situación económica. Esta crisis se hace más patente en el sector público representado por el gobierno. En este escenario, la UPR, como parte del sistema público de enseñanza, se afecta de manera muy marcada. Desde problemas básicos de planta física hasta una merma significativa en su población estudiantil, colocan al sistema universitario ante una fragilidad operacional de dimensiones insospechadas. Como en otras instancias del gobierno, el menoscabo de la universidad se fragua desde hace años, por no decir décadas.

El procedimiento consignado por la JG pretende atender la difícil situación fiscal que atraviesa la UPR, enfocando en uno de los elementos de mayor relevancia en el presupuesto: la nómina de empleados docentes de la UPR. A pesar de que el procedimiento, en cierta medida, descansa en elementos básicos de sana administración, adolece de no considerar de manera holística el panorama de la dimensión académica, una de las más afectadas en el contexto de esta crisis.

COMENTARIOS GENERALES

1. Invisibilización de docentes con nombramiento: Como aspecto fundamental, destacamos la invisibilización absoluta de los(as) docentes con nombramiento a tiempo parcial o completo en el sistema universitario. Toda vez que el sistema universitario ha adoptado la práctica de congelar plazas docentes como medida de austeridad, la proporción de profesorado en nombramiento ha aumentado. Para el año académico 2021-2022, en promedio, aproximadamente el 45% de los(as) docentes del Sistema ofrecían sus servicios mediante nombramiento. Para el Recinto de Río Piedras, en ese mismo año académico, estos(as) docentes representaron el 46%¹. En el caso del DEG, se anticipa que para el segundo semestre del año académico 2022-2023, los nombramientos temporeros o a tiempo completo representarán el 60% de la plantilla de profesores(as) que, a su vez, será

¹ Los datos presentados se obtienen de información estadística de la Vicepresidencia en Asuntos Académicos e Investigación de la UPR

responsable del 57% de las secciones de cursos incluidas en la propuesta de oferta académica sometida recientemente al Decanato de Asuntos Académicos de la Facultad. Muchos de estos(as) docentes han servido durante años al Sistema, carentes de seguridad de empleo, sin beneficios marginales y con una paga que se ha reducido sustancialmente. Los docentes sin plaza, además de la enseñanza, realizan investigaciones y labor creativa, integran comités de trabajo y participan de reuniones. En el caso del DEG, estos(as) docentes dirigen o son miembros de comités de tesis, proyectos y disertaciones, compromiso que contraen voluntariamente hasta que el estudiante culmina su investigación o trabajo creativo. El concepto de movilidad docente que, desde un punto de vista administrativo, pretende atender la situación de carga incompleta de los(as) docentes con permanencia o probatorio, ignora la nueva realidad del Sistema UPR en cuanto a la composición docente y lo que implica en términos académicos y operacionales.

2. Inestabilidad en la elaboración de la oferta académica: Precisamente, que el plan de movilidad invisibilice el hecho de que los docentes con nombramiento han constituido, de manera sostenida, una proporción significativa de la plantilla de profesores del Sistema y, al mismo tiempo, exigir que no se consideren en las propuestas de oferta académica de cada semestre, provoca inestabilidad en la elaboración de la oferta, al retrasar o impedir el inicio del proceso de nombramiento. La naturaleza de este proceso, unido al procedimiento sugerido en el documento aprobado por la JG, no se sostiene en calendario para que las unidades académicas puedan contar con los nombramientos al momento de presentar la oferta académica oficial al estudiantado o de iniciar el semestre académico, según exigen las mejores prácticas de administración académica. Los(as) docentes con nombramiento representan una fortaleza y seguridad académica para la programación.

COMENTARIOS RELACIONADOS CON ARTÍCULOS ESPECÍFICOS DEL DOCUMENTO

1. Artículo Núm. VIII: En el *Artículo VIII, inciso C, puntos 1 y 2* del documento se establece la creación de dos registros de personal docente con permanencia o probatorio (Registro Maestro de Personal Docente de la UPR y Registro de Personal Docente en la unidad afectada). Nuevamente, se invisibiliza a los(as) docentes sin plaza, quienes —de manera sostenida y ascendente— representan una proporción significativa del cuerpo docente del Sistema. Se debe, mínimamente, crear un tercer registro que visibilice, reconozca y tome en cuenta al Personal Docente con nombramiento.
2. Artículos Núm. VII y VIII: En el *Artículo VII, incisos A, B y E*, así como, en el *Artículo VIII, inciso C, punto 2b* se alude a “departamentos y facultades afines” como uno de los criterios para considerar en las reubicaciones. Haría falta definir, desde una perspectiva académica y rigurosa, lo que significa, en término de las preparaciones, peritaje y haberes académicos del profesorado, dicha afinidad, en función de los contenidos de cursos y de los programas académicos.

La Facultad del DEG reconoce la difícil situación económica que atraviesa el Sistema UPR. Sin embargo, la política de movilidad ofrece una mirada limitada a cómo enfrentar esta situación. Es menester que la JG, en colaboración con la comunidad universitaria en pleno, procure atender la situación sin menoscabar las mejores prácticas de gerencia académica, y reconociendo el valor de todo su cuerpo docente, incluyendo a los que, sin ocupar plazas, le sirven bien a nuestro estudiantado, a la universidad y al país.

FW: Movilidad docente.

Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Fri 11/18/2022 11:39 AM

To: CARMEN A. FIGUEROA JIMENEZ <carmen.figueroajimenez@upr.edu>; MARIAN ELIZABETH POLHILL <marian.polhill1@upr.edu>

Cc: CLARIBEL CABAN SOSA <claribel.caban@upr.edu>; Valerie Vazquez <valerie.vazquez5@upr.edu>; YAHAIRA RAMIREZ SILVA <yahaira.ramirez@upr.edu>

18 de noviembre de 2022

Buen día Marian y Carmen.

A continuación correo de la senadora Carmen Campos.

Saludos cordiales,

Valerie Vázquez Rivera

Valerie Vázquez Rivera

Oficial Ejecutivo

Senado Académico

Recinto de Río Piedras, UPR

(787) 764-0000 Ext. 83054

From: CARMEN CAMPOS ESTEVE

Sent: Friday, November 18, 2022 11:28 AM

To: Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Cc: victor ruiz <victor.ruiz2@upr.edu>; Maria Collazo Rivera <maria.collazorivera@upr.edu>; Jennifer Solivan Robles <jennifer.solivan1@upr.edu>; CLARIBEL CABAN SOSA <claribel.caban@upr.edu>

Subject: Movilidad docente.

Ante la importancia del documento titulado *Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico*, me reuní con el Comité de Asuntos Académicos del Departamento de Humanidades (FEG) para discutir nuestra posición ante la nueva normativa de traslado docente y aquí comparto algunas de nuestras preocupaciones y recomendaciones.

- Ciertamente, la única justificación legal para despedir a personal con permanencia es la insuficiencia fiscal y sabemos que nuestras plazas pertenecen al sistema, no al recinto. La UPR cada año recibe una nueva reducción de presupuesto lo que afecta todos los aspectos. ¿Qué se ha hecho al respecto?
- El documento no brinda ninguna justificación académica para los traslados docentes, tales como: colaboraciones inter facultativas en proyectos académicos de envergadura; propuestas académicas entre facultades o recintos que traigan fondos a la UPR o el uso de la educación a distancia para subsanar la falta de docentes en alguna especialidad
- El documento hace referencia únicamente al personal docente con plaza permanente o probatoria. Hemos de tener en cuenta que el 47% de los docentes en el Recinto de Río Piedras está por contrato y su número aumenta a medida de que más docentes se jubilan sin abrir las plazas correspondientes. Ante esta realidad nos preguntamos, ¿será que este *Procedimiento...* contempla que se reduzca a la mitad el número de docentes del Recinto de Río Piedras?
- Estos traslados incluirán, en algunos casos, cambio de residencia. ¿Brindará la UPR al docente alguna ayuda para estos gastos? ¿Tendrá el docente la posibilidad de ofrecer estos cursos a distancia?
-

- La movilidad de la plaza implica una reducción del presupuesto de la unidad afectada. ¿Cómo se compensará para que no disminuir el servicio a los estudiantes?
- El Artículo II del Resumen Ejecutivo contiene un lenguaje completamente ambigüo. ¿Qué se quiere decir con la palabra "confiamos"?
-
- Se da por sentado que la reducción presupuestaria será la norma año tras año. ¿Qué propuestas tienen la Presidencia de la UPR y la Junta de Gobierno para que esto no ocurra? ¿No hay plan alguno para incorporar a estudiantes no tradicionales y así retener o aumentar la matrícula? ¿Qué se ha hecho para conseguir nuevos fondos o buscar que se devuelva a la UPR los sobrantes de Hacienda?
-
- Por una parte, se afirma que esta movilidad se hará con anuencia del profesorado afectado. Sin embargo, si el profesor no está de acuerdo tiene dos posibilidades: aceptar una reducción del sueldo o apelar a la Presidencia. ¿Qué evitaría que estos traslados no tuviesen un fin punitivo?
-
- Si bien el docente no tendrá que ser reevaluado por la unidad receptora, ¿qué ocurre si tiene que brindar una nueva preparación para la cual tiene que capacitarse? ¿Se le evaluará nuevamente?
- La creación de un Registro Maestro del personal trae otras interrogantes. ¿La UPR no tiene un registro de todos sus docentes por recinto que esté al día? ¿Por qué hay que crear un nuevo Registro Maestro?

Por todo ello, solicito que se nos permita traer la discusión de este documento tan importante a los departamentos, las facultades y el pleno del Senado Académico para proponer recomendaciones que partan de realidades académicas y fiscales de la UPR.

Atentamente,

Sen. Carmen Campos Esteve
 Senado Académico
 Universidad de Puerto Rico-Recinto de Río Piedras

-
-

FW: Reaccion Documento: Procedimiento para el movimiento de docentes.....

Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Wed 11/16/2022 11:17 AM

To: MARIAN ELIZABETH POLHILL <marian.polhill1@upr.edu>; CARMEN A. FIGUEROA JIMENEZ <carmen.figueroajimenez@upr.edu>

Cc: CLARIBEL CABAN SOSA <claribel.caban@upr.edu>; Valerie Vazquez <valerie.vazquez5@upr.edu>; YAHAIRA RAMIREZ SILVA <yahaira.ramirez@upr.edu>

16 de noviembre de 2022

Buen día Marian y Carmen.

A continuación, correo de la senadora Meléndez Ackerman sobre el Procedimiento de movilidad docente.

Saludos cordiales,

Valerie Vázquez Rivera

Valerie Vázquez Rivera

Oficial Ejecutivo

Senado Académico

Recinto de Río Piedras, UPR

(787) 764-0000 Ext. 83054

From: Elvia Melendez-Ackerman <elmelend@gmail.com>

Sent: Tuesday, November 15, 2022 5:45 PM

To: Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Subject: Reaccion Documento: Procedimiento para el movimiento de docentes.....

Procedimiento para el movimiento de docentes intra e inter unidades en la Universidad de PR

Saludos: Aquí algunas de mis reacciones al documento antes mencionado:

1) Su intención es utilizar la movilidad como estrategia fiscal. La movilidad del docente debe responder a razones programáticas; debe surgir de un proceso vinculado a la planificación y renovación estratégica de nuestros programas. Este procedimiento no toma en cuenta esto ya que el principio fundamental que rige este documento es el económico. La movilidad para promover renovación requiere tiempo para discutir posibles alianzas. Yo no veo esto verbalizado. No hay guías sobre las escalas de tiempo en que deben ocurrir estas cosas. A juzgar por la pobre implementación de los "Seridados" el verano pasado, una posibilidad es que se pretenda que estas cosas se adjudiquen y se implementen en escalas de tiempo muy cortas.

2) El documento carece de especificidad en ciertas áreas que pudieran causar confusión y malestar a la hora de la implementación:

- a) ¿Cuánto tiempo tiene la unidad para construir los registros de profesores vulnerables a movilidad?
- b) ¿Cómo se definirán los criterios a ser utilizados para los registros? ¿Quién los define? Los Senados Académicos?
- c) "Los docentes vulnerables a la movilidad serán informados". Yo pienso que desde el momento en que son informados al momento de ejecución deberá mediar un periodo mínimo de un año para que el profesor y el programa se preparen; para que el profesor pueda

defenderse si se siente atropellado.

3) Desde el punto de vista del estudiante...por que tienen que esperar (o atrasarse) un año por qué un curso requisito que no cumplio con el mínimo de cupo y fue cerrado?

4) Hay espacio para hacer cambios (basados en informacion sobre lo que pasó en el verano)?

Elvia

--

Elvia Melendez-Ackerman, Ph. D.

Full Professor

Elvia Melendez-Ackerman, Ph. D.

Department of Environmental Sciences

College of Natural Sciences-ITES

University of Puerto Rico-RP

17 STE Ave Universidad 1701

.

Comentario al Artículo Núm. II – Resumen Ejecutivo

Párrafo donde se menciona el reconocimiento del marco propuesto “de continuar con la reducción del presupuesto”. La Universidad se encuentra en crisis presupuestaria, por lo que es inaceptable presentar soluciones para una situación que no es cónsona con la vida universitaria.

Comentarios y sugerencias al Artículo Núm. V – Definiciones

J. Trabajo complementario para completar tarea regular – La consulta previa con el profesor afectado no hace sentido si la asignación de trabajo para completar su tarea docente regular tiene que ser aceptada por obligación sin mediar alternativas u otras consideraciones por parte de directores departamentales o decanos. La última sección debe indicar “Una vez acordada la tarea entre el director departamental y el profesor afectado, y evidenciada por escrito con las firmas correspondientes, si el profesor luego rehúsa cumplir con el acuerdo, se le hará la correspondiente reducción en sueldo.”

K. Traslados, núm. 3: La segunda oración debe decir “Será obligatoria la consulta y el acuerdo por escrito con la persona afectada, así como los directores de departamentos y decanos correspondientes.”

K. Traslados, núm. 4: La consideración no debe ser solo de traslados que lleven cambio de residencia. Hay que considerar también traslados que requieran transporte desproporcionalmente mayor en tiempo y dinero al que el docente está preparado para absorber.

Comentarios y sugerencias al Artículo Núm. VI – Movimiento de Personal Docente Intra e Inter Unidades del Sistema UPR

C. Aunque es correcto que el personal permanente ya fue cualificado, evaluado y nombrado según el principio de mérito, cada programa académico en las diferentes unidades puede tener particularidades (ejemplo, experiencias de laboratorio) que no garantizan equivalencia en la calificación y evaluación de docentes. En este caso, el punto D debe ser modificado.

D. Debe leer: “No se someterá al proceso nuevamente en la unidad receptora para el propósito de reubicación siempre y cuando el personal demuestre en sus haberes la experiencia y méritos particulares que garanticen equivalencia en la calidad de la oferta académica. Los comités de personal departamentales serán consultados antes de aprobar la reubicación.

Comentarios y sugerencias al Artículo Núm. XII – Vigencia

Solo menciona el momento en que entrará en vigor, sin mencionar el momento en que quedará sin efecto.

Comentario General al Procedimiento:

1. Faltan incisos que especifiquen que, una vez acordado el movimiento de profesores por todas las instancias señaladas en este documento, el mismo no puede revocarse. Este punto es necesario dada la experiencia de profesores que, luego de haberse acomodado en la unidad receptora, con apenas una semana antes del comienzo del semestre, la unidad que solicita la movilidad decide retener al profesor.
2. Cuando la movilidad es necesaria entre un semestre y el siguiente, si es que el sistema de semestre es consistente en la oferta académica entre unidades, el tiempo que toma el proceso propuesto puede poner en riesgo la matrícula y oferta académica. Esto porque es al finalizar el proceso de matrícula cuando los docentes corren el riesgo de tener carga académica incompleta. Esto es particularmente crítico entre el primer y segundo semestre académico.

14 de noviembre de 2022

Senadora Farah A. Ramírez Marrero – Facultad de Educación

FW: Procedimiento para el movimiento intra e inter

Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Thu 11/10/2022 8:15 AM

To: MARIAN ELIZABETH POLHILL <marian.polhill1@upr.edu>; CARMEN A. FIGUEROA JIMENEZ <carmen.figueroajimenez@upr.edu>
Cc: CLARIBEL CABAN SOSA <claribel.caban@upr.edu>; Valerie Vazquez <valerie.vazquez5@upr.edu>; YAHAIRA RAMIREZ SILVA <yahaira.ramirez@upr.edu>

10 de noviembre de 2022

Sen. Marian Polhill
Sen. Carmen A. Figueroa

A continuación, comentarios del profesor Juan Peña Hevia, de FAE, sobre el Procedimiento para el movimiento de docentes...

Saludos cordiales,

Valerie Vázquez Rivera

Valerie Vázquez Rivera

Oficial Ejecutivo

Senado Académico

Recinto de Río Piedras, UPR

(787) 764-0000 Ext. 83054

From: JUAN A. PENA HEVIA

Sent: Wednesday, November 9, 2022 10:12 AM

Subject: Procedimiento para el movimiento intra e inter

comentario al artículo II: ¿cómo se define, quién define qué es la 'normalización' de la situación de la UPR?
¿Cuando no haya más recortes? ¿cuando el Estado dé más dinero a la UPR?

por otra parte, pág. 5, observación D, falta la 'a' en " gestiones necesarias parX que el empleado docente..."

pág. 5, artículo 8, 'undiades' por 'unidades'

Ya lo seguiré leyendo con más calma el fin de semana. 😊

Por la ley de Economía del lenguaje y por las características lingüístico-históricas de nuestro idioma, en mis mensajes uso el género masculino como forma común del masculino y femenino. Pero a TODA PERSONA trato con respeto y por igual.

Juan Antonio Peña Hevia Ph.D., AACSB PDBP

Comunicación Empresarial, Administración de Empresas, Universidad de Puerto Rico Río Piedras
Business Communication, Business Administration, University of Puerto Rico at Río Piedras



Respuesta y comentarios al Plan de Movilidad Docente.

Esta propuesta diseñada por la Junta de Gobierno en su fundamento se trata de re-ingeniería académica de la Universidad. Pero esta plagada de errores conceptuales y una falta de liderazgo en ejercer las funciones de parte de la alta gerencia, i.e. Administración Central y su Presidente. El Decanato de Asuntos Académicos de Administración Central tiene hace años los criterios para re-organizar académicamente la Universidad. Ahora, la Junta de Gobierno y NO el Decanato de Asuntos Académicos, se inventan este documento ambivalente, que no suprime al Reglamento para mover profesores; luego, cerrar programas y justificar sus acciones. Las mismas, en este documento, apuntan a: “que son temporales, por los recortes presupuestarios, por la pluralidad de programas que resultaran en cierres/consolidación de programas y movimiento de los profesores”.

En resumen, el documento creado por la Junta de Gobierno está plagado de inconsistencias, tanto en su lenguaje como en el Reglamento, por lo que NO AVALO este intento de re-ingeniería académica.

Sí esta es la política pública del Presidente de la Universidad, es él y su equipo de trabajo quien debe desarrollar un plan de consolidación de programas y movimientos de recursos con los datos y justificaciones precisas para hacerlo. Además, tomando en cuenta y para que no afecte la acreditación de la Universidad y de sus programas.

Comentarios Específicos

1. Artículo II. No hay garantías de despido de docentes sobretodo de aquellos sin plaza.

Se justifica la movilización por razones presupuestarias y en el último párrafo dice: "tendrá vigencia hasta que se normalice la situación de la UPR".

-Entonces, es temporal y cuánto tiempo la administración entiende que durará esta movilización? Por qué hacer estos cambios tan impactantes, si se prevee que es temporal?

-Sí son temporales, por qué se esbozan acciones permanentes?

-Dentro de los Recintos existen mecanismos para trabajar con los profesores que se quedan sin carga por falta de matricula en sus cursos. Además, existe un mecanismo de traslado, donde el profesor que se quiere mover a otro Recinto permanentemente lo puede solicitar.

2. Artículo IV A.2

"Equitativo desde el punto de vista laboral" = eso que significa? Mi interpretación es que si de un recinto A se mueven tres docentes a otro recinto B, el recinto A recibirá tres docentes?

Sí se dice que el movimiento será equitativo entre Recintos **NO hay ahorros en presupuesto** porque sencillamente reciben 3 profesores pero mueven a tres profesores.

3. Artículo V. E

En la definición de "MOVIMIENTO" se considera como criterios para la acción: reducción de presupuesto, consolidación de programas,

eliminación de secciones de cursos, reducción de matrícula...apunta a un problema fiscal. Entendemos que el problema fiscal es un factor pero hay otros, tal como la disminución de estudiantes solicitando entrar a la Universidad, la evolución y desarrollo de áreas del conocimiento y hasta desastres naturales. Por lo que la universidad se debe transformar pensando en su función con un plan hacia el futuro del pas.

3. Artículo V- K. 4

Se sostiene que el docente afectado NO incurrirá en un cambio de residencia **con excepción** cuando se eliminen funciones o programas y sea necesario reubicar empleados.

Sí se traslada un profesor a otro recinto para completar carga o traslada completamente: se le ofrecerá al profesor dieta y millaje?

Se trasladará su investigación con laboratorio y equipos al otro recinto? Y en el otro recinto tendrá el espacio y las condiciones para su investigación?

En la relación contractual que entra un profesor al momento de contratación y posteriormente al otorgarle la permanencia no contempla la movilidad a otro Recinto. Por lo que cambia esta relación docente-recinto, por lo que el profesor debe ser compensado.

Es ilógico pensar que con las condiciones del sistema vial, el coste de la gasolina, peaje, alimentos y los desastres naturales que experiementamos se va a viajar entre recintos. Especialmente, los recintos fuera del area metropolitana.

FW: Comentarios sobre PROCEDIMIENTO PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E INTER UNIDADES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Actividades Senado Academico UPRRP <actividades.senadorrp@upr.edu>

Thu 11/10/2022 8:13 AM

To: MARIAN ELIZABETH POLHILL <marian.polhill1@upr.edu>; CARMEN A. FIGUEROA JIMENEZ <carmen.figueroajimenez@upr.edu>
Cc: CLARIBEL CABAN SOSA <claribel.caban@upr.edu>; Valerie Vazquez <valerie.vazquez5@upr.edu>; YAHAIRA RAMIREZ SILVA <yahaira.ramirez@upr.edu>

10 de noviembre de 2022

Sen. Marian Polhill
Sen. Carmen A. Figueroa

A continuación, comentarios de la profesora Wanda Reyes Velázquez, de FaCI, sobre el Procedimiento para el movimiento de docentes...

Saludos cordiales,

Valerie Vázquez Rivera

Valerie Vázquez Rivera

Oficial Ejecutivo

Senado Académico

Recinto de Río Piedras, UPR

(787) 764-0000 Ext. 83054

From: Wanda Reyes Velazquez

Sent: Wednesday, November 9, 2022 10:09 AM

Subject: Comentarios sobre PROCEDIMIENTO PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E INTER UNIDADES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

A Quien Pueda Interesar:

Saludos. A continuación, incluyo comentarios sobre el documento titulado PROCEDIMIENTO PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E INTER UNIDADES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

1. Trabajo Complementario para completar tarea regular – De ser necesario por reducción en la matrícula o por la eliminación de cursos, el director del departamento, con la aprobación del decano, y previa consulta con el profesor afectado, le asignará al profesor trabajo para completar su tarea docente regular en los cursos nocturnos o de extramuros u otras tareas académicas o administrativas. Una vez asignada la tarea, si el profesor rehúsa aceptar esa asignación, se le hará la correspondiente reducción en sueldo.
 - a. Recomiendo que en esta sección se indique que el trabajo complementario se debe asignar según sean las destrezas o áreas de especialidad del profesor o de la profesora. Igualmente, es necesario indicar que se deben establecer las metas del trabajo complementario de antemano y estas se deben discutir con el profesor o la profesora antes de que inicie labores. Es importante que se asigne a la persona los recursos que necesitará para hacer el trabajo complementario. También, se debe crear una hoja de evaluación para que la persona sea evaluada al cumplir dicho trabajo. Tanto el/evaluador/a como la persona evaluada deben discutir y firmar la evaluación.
2. Sobre el artículo VIII, sugiero que se revisen los siguientes criterios:
 - a. Evaluaciones estudiantiles -Indicar que las evaluaciones estudiantiles se utilizarán para tomar

decisiones puede afectar de manera negativa a la facultad debido a que no siempre se hacen evaluaciones estudiantiles a todo el profesorado y hay instrumentos de evaluaciones estudiantiles que deben ser revisados porque tienen errores de medición. De otra parte, las evaluaciones estudiantiles deben ser formativas. Entonces, utilizarlas para tomar decisiones laborales puede crear situaciones punitivas porque la facultad no fue evaluada o porque los instrumentos que se utilizaron son incorrectos.

3. Publicaciones - Utilizar la cantidad de publicaciones puede ir en contra del profesor o de la profesora que no tenga recursos para hacer investigación o que dicte muchos créditos al semestre debido a que no todas las personas tienen las mismas oportunidades o recursos para hacer investigación. De otra parte, se debe indicar qué tipo de publicación contará puesto que publicar en una revista académica que tenga un rigor en las evaluaciones de pares no es lo mismo que publicar una opinión en un periódico. El primer ejemplo conlleva muchos esfuerzos y recursos en comparación con el segundo.

Cordialmente,

Wanda Reyes Velázquez, Ph.D.
Catedrática Auxiliar
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
Facultad de Comunicación e Información

Reacciones a texto del borrador del
PROCEDIMIENTO PARA EL MOVIMIENTO DE DOCENTES INTRA E
INTER UNIDADES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Edwin H. Morales Cortés, Ph.D., M.A., M.B.A., GCCP, Catedrático

Instituto de Relaciones del Trabajo FCS UPR RP

Observaciones, comentarios y sugerencias para la modificación del texto:

Procedimiento o Reglamento en el artículo V letra D, identifica el documento como un reglamento.

Artículo IV

Añadir 5. Establecer criterios para cumplir con el criterio de mérito y antigüedad y en cumplimiento cabal con el Reglamento General de la U.P.R. Se requiere a su vez, actualizar y atemperar Manual de Facultad.

Artículo V

D. La garantía de derechos adquiridos no responde a un reglamento alterno y/o procedimiento.

E. Reubicar parcial o totalmente y/o configuración de cargas académicas parciales o totales con base en la jornada regular de 12 créditos y/o 37.5 horas y/o para fines de la otorgación de compensaciones adicionales.

F. Aclarar texto “que los otorgue”, si se refiere a: derechos o a la permanencia o estatus de regularidad.

H. El principio de merito no corresponde a lo planteado en la letra H. Lo mencionado guarda relación con principios de igualdad y no discriminación. El principio de mérito guarda relación con preparación académica, rango, experiencia en la materia que se enseña para fines de cualquier transacción de personal y subsistemas de RR. HH. y/o acciones afines.

I. Puesto- debe especificarse puesto docente y tipo de puesto dentro de la gama. Por otro lado, existen requisitos particulares por tipo de programa y/o destaque en funciones compensables adicionales a las 37.5 horas y/o roles gerenciales, entre otros.

J. Trabajo complementario – no alude a la instancia reglamentaria del comité de personal de cada departamento de origen y de la unidad receptora.

K. Traslados – Podría haber más de una unidad receptora; entiéndase programa, Facultad y/o Recinto, entre otras unidades existentes en el Sistema U.P.R.

3. Debe estar aprobado por las autoridades nominadoras de los recintos implicados.

Artículo VI

El personal regular y en periodo probatorio en cumplimiento con su carta contractual cuenta con garantías que incluyen el mérito, la antigüedad y otros factores vinculados no incluidos en las definiciones que surgen del texto del borrador de “procedimiento” o política vs. Reglamento.

Artículo VIII.

Facultades afines, programas afines, cursos afines a su preparación y experiencia académicas y/o profesional.

Reconocer laborar en proyectos académicos, proyectos investigativos, comités adicionales y/o comités especiales, entre otras opciones de tarea administrativa y/o trabajo académico complementario.

Definir “afines”.

Artículo VIII

B. 1. Ante igualdad de mérito de utiliza el criterio de antigüedad como criterio rector. Los criterios B. c. y d. sugieren mayor vinculación a merito que los criterios a y b.

2. Razonable el texto con base en nombramiento probatorio para plaza o puesto docente con miras a regularidad/carrera.

3. No se precisa para que fines se considerarán dichos criterios adicionales de “merito” y/o “idoneidad”.

b. área de difícil reclutamiento responde a criterios y ejercicios de búsqueda puntuales y es más amplio que el concepto especialidades.

Debe añadirse criterio de licencia profesional en profesiones reguladas por el Gobierno.

c. quién será responsable de identificar área de capacitación necesario, ofrecer, evaluar, validar logros de formación o programas.

C. d. que información se publicará y garantías de confidencialidad o datos agrupados sin identificar al docente.

F. Han de completarse todas las instancias y comités de personal reglamentarios.

3. Se reconoce al comité de personal luego de aceptada la reubicación (especificar carga posible). No se requiere en el texto de informe del comité de personal. Entiendo que ambos comités de personal unidad de origen y receptora vienen obligados a rendir informes afines al proceso de evaluación y como garantías de participación de pares vinculadas a merito y necesidades atendidas o potenciales como parte de la gestión del recurso docente.

Estimados senadores y senadoras:

Muchísimas gracias por el trabajo que hacen por nuestra Universidad. Problematizar y evaluar críticamente un documento como este no es una tarea sencilla, así que espero que mi reacción a él pueda contribuir de alguna manera a esta importante labor. Mi reacción al documento *Procedimiento para el Movimiento de Docentes intra e inter unidades en la Universidad de Puerto Rico* es bastante breve, pero me parece que podría ayudar a fijar la mirada en el peligro de las definiciones poco específicas.

Muchísimas gracias.

Wanda I. De Jesús Arvelo

Escuela Secundaria UPR

Departamento de Programas y Enseñanza

Facultad de Educación UPRRP

Punto	Preocupaciones y recomendaciones
<p>Artículo V (Página 3: K1 y 2)</p> <p>Definiciones de:</p> <p>Unidad afectada – Es la unidad institucional donde se encuentra el personal docente que necesita completar su carga académica.</p> <p>Unidad receptora – Es la unidad institucional donde el personal docente sujeto al movimiento completará su carga académica</p>	<p>Preocupaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El uso de la palabra “receptora” para nombrar esta unidad tiene el efecto de invisibilizar el efecto negativo que este acto de “recibir” pueda tener sobre ella y los docentes que la integran. Véase cómo -en oposición- la otra unidad es denominada como “<i>afectada</i>”, lo que parecería partir de la premisa errónea de que esta unidad sería la única afectada por este movimiento.2. La definición no da cuenta de las condiciones que se deben dar para que esta unidad sea “<i>receptora</i>”. Véase cómo -en oposición- la otra unidad (la “<i>afectada</i>”) es definida como “<i>Es la unidad institucional donde se encuentra el personal docente que necesita completar su carga académica</i>”. Por lo tanto, solo se da cuenta de las necesidades particulares de la “<i>unidad afectada</i>” y se invisibilizan -nuevamente- las necesidades o realidades particulares de la llamada “<i>unidad receptora</i>”. Esto es sumamente peligroso, sobre todo en aquellos casos en que esta movilidad implique la no renovación de los contratos de docentes sin plaza; es decir, el despido “de facto” de colegas que también son docentes legítimos de esta Universidad pues, no solo enseñan y evalúan a nuestros estudiantes, sino que también forman parte esencial de otras numerosas instancias del quehacer universitario. <p>Recomendación:</p> <p>Es necesario problematizar y atender de inmediato este punto, al crear nuevos nombres y definiciones que den cuenta de las realidades de ambas unidades, pero esta vez de manera justa y equitativa.</p>

Artículo V
(Página 4: K4)

Traslado

No se efectuará traslado alguno de una unidad institucional a otra, o entre dependencias de una misma unidad, que **conlleve un cambio de residencia...**

Preocupación:

NO se definen los límites y alcances de “*conllevar un cambio de residencia*”, por lo que se deja esta calificación a la merced de posibles decisiones arbitrarias e injustas.

Recomendación:

Es necesario problematizar y atender de inmediato este punto. Esta definición deberá incluir, no solo la distancia física, sino también cualquier otra variable que incida sobre lo “razonable” de esta “distancia” en la realidad cotidiana. Por ejemplo, responsabilidades familiares, horario de los cursos asignados, entre otros. Esto es importante porque, de lo contrario, el docente “movilizado” estaría siendo colocado en una situación de desventaja frente a colegas docentes que contrataron inicialmente bajo los mismos términos que este docente ahora “movilizado”.