

## Sobre los decanatos ejecutivos del Recinto de Río Piedras y las nominaciones a dirigirlos

Jorge L. Giovannetti-Torres  
*Catedrático*  
*Departamento de Sociología y Antropología*  
*Universidad de Puerto Rico*  
[jorge.giovannetti@upr.edu](mailto:jorge.giovannetti@upr.edu)

5 de mayo de 2023  
Río Piedras, Puerto Rico

### Introducción

Tendría muchas razones para no participar de este proceso para seleccionar decanos y decanas ejecutivas. Por un lado, las nominaciones únicas y la ausencia de candidatos adicionales para cada uno de los puestos es un testamento sobre el deprimente estado de situación en el Recinto. Desafortunadamente, la ausencia de opciones se ha convertido en la norma durante los pasados procesos (2014, 2019) para seleccionar personas en el Decanato de Asuntos Académicos (DAA), Decanato de Estudios Graduados e Investigación (DEGI), y Decanato de Administración (DA). Por otro lado, los resultados de procesos anteriores han levantado dudas serias sobre los problemas de estas consultas directas.<sup>1</sup> En 2019 fuimos testigos de una candidata única que no contaba con el grado requerido para el cargo, mintió sobre sus credenciales académicas en vistas públicas, y tuvimos un comité y un rector que se hicieron de la vista larga sobre el asunto.<sup>2</sup> El resultado del proceso del 2019, además, nos llevó al desastre que hemos vivido en los pasados años en el funcionamiento de tres decanatos ejecutivos, como describiré brevemente a continuación.

Así las cosas, la autoridad nominadora ha presentado las candidaturas que tenemos que considerar como universitarias, y sería irresponsable no participar del proceso en una coyuntura tan difícil para la UPR. Esta participación se convierte en una de las pocas instancias para al menos aspirar hacia la ruta futura a la cual nos deberíamos mover como recinto. Pero también es una de las pocas instancias en las que podemos dejar consignado hacia donde *no queremos retornar* como recinto -siendo eso el pasado inmediato del desempeño en decanatos ejecutivos, particularmente el DAA y el DEGI. Este último asunto es uno que debe quedar consignado en el récord público, al tiempo que le merece atención del Comité que tiene ante su consideración las nominaciones y a la Rectoría misma. Es el escrutinio profundo de las candidaturas y sus planes lo que idealmente nos podrá salvar de un destino como el del pasado inmediato.

### El pasado inmediato del DAA y DEGI

Desde mi punto de vista, habiendo tenido mi “turno al bate” (como decano auxiliar en el DEGI, 2017-2019), y ocupando la base institucional (como profesor y director departamental), uno de los principales retos que tienen los decanatos ejecutivos y sus funcionarios es la

---

<sup>1</sup> Jorge L. Giovannetti-Torres, “Retos para la UPR de investigación,” *El Vocero* (22 de octubre de 2019): 17.

<sup>2</sup> Correspondencia de Sa. María Baltar (*Association to Advance Collegiate Schools of Business*) a Jorge L. Giovannetti, 6 de diciembre de 2019, sobre la categoría “Scholarly Academic” como grado doctoral, remitida al Comité de Consulta, y a la Rectoría del Recinto.

*desconexión* con lo que se está experimentando en las Facultades y en los Departamentos. Cualquier ocupante de los puestos en el DAA, el DEGI, y ciertamente también el DA, deben hacer su mejor esfuerzo por acortar esa brecha de desconexión. La respuesta automática y defensiva a este señalamiento de “yo también soy profesor” o “he sido directora de Departamento” realmente no resuelve, ni ha resuelto, esa desconexión, que parece descansar en un asunto estructural. Las nuevas personas en el DAA, DEGI, y DA deben estar híper conscientes de este asunto. No hacerlo, resultará en el desastre que hemos experimentado por muchos años, desde aquella iniciativa “a la trágala” de la evaluación de programas académicos (entre 2005 y 2008), pero de forma particularmente notable bajo las estancias de la profesora Leticia Fernández en DAA y del Dr. Carlos González en el DEGI, al igual que la incumbencia de la expresidenta, Dra. Nivia Fernández, que ha ocupado puestos en ambos decanatos.

Algunos de estos asuntos que plantearé han sido ya denunciados por este servidor internamente a las personas concernidas, de forma abierta y explícita a los funcionarios supervisores correspondientes, y en foros públicos.<sup>3</sup> Bajo la profesora Fernández en el DAA, y con la anuencia del rector Luis Ferrao, el recinto se olvidó de sus disciplinas que no estaban sujetas a procesos de acreditación individual abandonando *de facto* a 50% de los programas académicos. Esto fue implementado en particular, en las “prioridades” de las acciones gerenciales y en el reclutamiento docente.<sup>4</sup> Este abandono tuvo también su contraparte -o anuencia- en el DEGI. De igual forma, fuimos testigos de los retrasos del DAA en implementar reclutamientos docentes, y el patrón de desplazar sus funciones hacia las facultades y departamentos.<sup>5</sup> Tanto Leticia Fernández, como Nivia Fernández, y sus respectivas decanas subalternas se encargaron de no hacer su trabajo, pidiendo tablas y formularios con información que se supone que ellos tuvieran en el DAA, creando niveles de trabajo no remunerado (*shadow labor*) hacia los puestos inferiores en la cadena de mando institucional.<sup>6</sup> En ocasiones, pidieron información que se supone tuvieran en DAA, que no utilizaban o que usaban inadecuadamente.<sup>7</sup> Estas peticiones eran realizadas de un día para otro, a veces los viernes, y por los medios menos institucionalizados posibles, evitando un tracto documental que evidenciara su ineficiencia.

En el caso del DEGI, básicamente fuimos testigos de un decano, Dr. Carlos González Vargas, que incurrió en el total abandono de sus funciones, ausentándose constantemente por supuestas reuniones “indelegables”, y no cumpliendo con las funciones que le correspondía por normativa institucional. Su elocuencia vacía en reuniones solo servía como una cortina de humo para su vergonzosa irresponsabilidad como servidor público. Muy a pesar de señalamientos falsos de quienes endosaron su nombramiento, el doctor González llegó a su puesto recibiendo informes de transición sobre los cuales no tomó acción ninguna.<sup>8</sup> Se le ofrecieron recomendaciones directas

---

<sup>3</sup> La correspondencia debe estar archivada en cada uno de estos decanatos, si es que no ha sido descartada.

<sup>4</sup> Jorge L. Giovannetti-Torres, “El recinto incomprendido”, *El Nuevo Día* (4 de julio de 2021): 49; Jorge L. Giovannetti-Torres, “Navegando hacia el medio recinto”, *El Vocero* (21 de octubre de 2021): 24.

<sup>5</sup> Jorge L. Giovannetti-Torres, “Envidia de la buena dentro de la UPR”, *El Vocero* (2 de enero de 2021): 10.

<sup>6</sup> Jorge L. Giovannetti-Torres, “Formula para un recinto funcional y académico”, *El Vocero* (14 de enero de 2023): [[https://www.elvocero.com/opinion/columnas/f-rmula-para-un-recinto-funcional-y-acad-mico/article\\_eff71f58-93aa-11ed-9bdb-0bc67bcbb15.html](https://www.elvocero.com/opinion/columnas/f-rmula-para-un-recinto-funcional-y-acad-mico/article_eff71f58-93aa-11ed-9bdb-0bc67bcbb15.html)]; versión expandida en inglés en Jorge L. Giovannetti-Torres, “From Forms to Formula: Insights for a Functional Scholarly University Campus”, *Medium* (14 de enero de 2023): [<https://medium.com/@jorge.l.giovannetti/from-forms-to-formula-insights-for-a-functional-scholarly-university-campus-b094d3be0f6>].

<sup>7</sup> Un ejemplo de esto se ilustra con el recinte memorando sobre FACTUM emitido por la Dra. Nivia Fernández (20 de abril de 2023). Véa carta de Jorge L. Giovannetti (DSA) a Nivia Fernández (DAA), 24 de abril de 2023.

<sup>8</sup> Dra. Vivian I. Neptune, Decana de la Escuela de Derecho, al Comité de Consulta, 22 de octubre de 2019; Jorge L. Giovannetti-Torres, “Ponencia sobre el proceso de consulta para decanatos ejecutivos,” (23 de octubre de 2019), p. 6.

para beneficio institucional que decidió ignorar.<sup>9</sup> A nivel del Departamento al cual pertenezco, y sobre el que puedo expresarme con conocimiento directo, el doctor González tiró al Programa Graduado de Sociología a pérdida. Entre 2019 y 2022, para atender asuntos del Programa Graduado de Sociología, el Decano González ignoró un total mínimo de 12 cartas o correos electrónicos (literalmente, sin respuestas), y se excusó tácticamente de varias reuniones delegando en sus subalternas.<sup>10</sup> Sería interesante ver con qué otros programas el Decano González repitió ese tipo de comportamiento, pero más allá de consignar los hechos para récord, su estancia en el DEGI nos debe servir de ejemplo aleccionador. Para efectos del proceso que nos corresponde ahora, el punto que quiero retomar es la deseabilidad de que el DEGI pueda pasar la página de semejantes estilos irresponsables y fraudulentos, moviéndose en una mejor dirección.

En el Decanato de Administración hemos visto constantes fallas, lentitud en procesos administrativos, los retrasos ya usuales en trámites de pagos a empleados, y otra serie de letargos en la urgente reestructuración institucional. Que la Oficina de Recursos Humanos se demore largos meses, hasta semestres completos, en pagar compensaciones adicionales, o peor aún, en pagar el salario de profesorado por contrato que ya trabaja en condiciones de pobreza resulta inaceptable. No solo eso, tal falta de ejecución tiene un efecto negativo en la capacidad del recinto para atraer docentes a tarea parcial que asumen una parte significativa de las tareas de enseñanza. En ese sentido, la disfuncionalidad administrativa incide directamente en el desempeño académico del recinto, y el asunto de los pagos es solo un ejemplo. La demora de procesos, la falta de respuestas en diversas oficinas, y la baja moral de empleados que no son reconocidos y compensados debidamente han resultado en renunciaciones y pérdida de recursos valiosos. Los trámites institucionales deben fluir (desde los más sencillos, hasta lo más complejo), y no se deben tardar un semestre completo, a un ritmo que hace imposible cualquier adelanto como institución. Debe haber una supervisión adecuada del personal, al tiempo que hay una remuneración correspondiente a las tareas que los trabajadores no docentes, pues el fenómeno de trabajo no remunerado (*shadow labor*) también los incluye.

De más está decir que la rectoría del Dr. Luis A. Ferrao en Río Piedras se hizo de ojos ciegos y oídos sordos a todo reclamo o crítica que se realizara sobre el DAA o el DEGI, lo que lo convierte en cómplice del desastre heredado. Esperemos que los cambios de nuevos incumbentes sean para bien, que no sea muy tarde, y que una nueva rectoría pueda asumir el liderazgo necesario y fomentar el trabajo responsable en equipo entre los diversos decanatos ejecutivos.

## **Sobre el DEGI**

El Dr. Reinaldo Berrios Rivera, candidato a dirigir el DEGI, se ha pronunciado a dar fiel cumplimiento a la Certificación 95 que rige todo lo referente a los estudios graduados e investigación. Uno espera que en efecto esto se pueda lograr, y que se pueda desempolvar el Plan de Implementación que se dejó casi terminado en manos del Dr. Carlos González. Aquello que González ignoró por cuatro años, todavía puede ser atendido. No obstante, una advertencia es

---

<sup>9</sup> Carta de Jorge L. Giovannetti (DSA) a Carlos González, 7 de octubre de 2019, conteniendo recomendaciones concretas, sobre especialistas en educación superior y editoriales universitarias.

<sup>10</sup> Este proceso fue documentado y denunciado ampliamente, interna y externamente. La inacción del Dr. González fue evidente por años, con impunidad y anuencia del Dr. Ferrao como rector. Véase, además de la correspondencia interna, Jorge L. Giovannetti-Torres, “El fin de lo obvio,” *El Vocero* (16 de abril de 2021): 18; Jorge L. Giovannetti-Torres, “The Last Sociologist: A Cross-Historical Counterpoint Between the US Metropole and its Caribbean Colony,” *Medium* (4 de agosto de 2022): [<https://medium.com/@jorge.l.giovannetti/the-last-sociologist-46bf11cd1c7f>].

necesaria. Fue precisamente la insistencia de hacer cumplir la Certificación 95 la que desembocó en el descontento del entonces rector Ferrao, y la renuncia colectiva que los antecesores de González presentamos en el 2019. Tanto la intención del doctor Berrios Rivera, como aquella también expresada por la Dra. Mirerza González en su plan (p. 4) deben tener en consideración que la oposición principal a una universidad académica y de investigación ahora se encuentra en la Presidencia del Sistema UPR. Quedará en manos de los decanatos ejecutivos y de la Oficina de la Rectora, el poder contrarrestar semejante posicionamiento.

La propuesta del doctor Berrios Rivera de que el DEGI tenga una “presencia notable” y ejerza liderato, es más que bienvenida, pues contrasta grandemente con la invisibilidad del DEGI entre 2019 y 2023. De igual forma, es positivo saber que el doctor Berrios desea fortalecer la divulgación de oportunidades de fondos externos en el Recinto (p. 5), pero hay una gran distancia entre la aspiración y el hecho. El Decanato Auxiliar de Fondos Externos (DAFE) cuando con personal comprometido, aunque ha perdido recursos valiosos. Pero esta unidad requiere de varios cambios fundamentales.

- Es necesario nombrar una persona para capitanear el DAFE que tenga los conocimientos académicos y el liderato en investigación necesario para poder encaminar esta unidad de forma adecuada. En la coyuntura actual, para un recinto que se promulga como el uno de investigación, tanto el DAFE como el Decanato Auxiliar de Investigación no tienen nada de auxiliares; deben ser *centrales* a la misión del recinto. El liderato de estas unidades del DEGI debe estar en manos de personas con formación pertinente y que tengan el respeto amplio de los universitarios.
- Es necesario que el DAFE opere sin los sesgos disciplinarios que ha operado históricamente, hacia las disciplinas STEM. Ese fue un problema serio durante el tiempo que estuve en el DEGI, y algo que intentamos corregir. No sirve de nada operar en base a profesores conocidos y disciplinas ya probadas en el campo de los fondos externos, sino que hay que expandir proactivamente a otros horizontes disciplinarios y de investigación (ciencias sociales, humanidades, etc.). El liderato institucional y la suma de recursos es vital para ese propósito.
- Las notificaciones electrónicas de oportunidades de fondos externos (p. 5) deben ser precisas y dirigidas, y no generalizadas. De ahí la importancia de un liderato efectivo en el DAFE y DAI, para reclutamiento efectivo de investigadores en la preparación de propuestas. El DAFE debe contar con más personal no docente encargado del área de propuestas para que le sirvan de apoyo a los docentes-investigadores.

La comunicación constante (p. 5) propuesta por va a depender de la carga de trabajo de los coordinadores de programas y los decanos y decanas asociadas en las Facultades. El hecho de que la Certificación 95 consignara la necesidad de decanatos auxiliares de estudios graduados en las facultades no era gratuito; respondía precisamente a instrumentalizar esa comunicación entre el DEGI y la base institucional. Eso será parte del cumplimiento que propone el doctor Berrios Rivera con la Certificación 95.

Le adelanto al doctor Berrios Rivera que confrontará un gran reto en los adelantos tecnológicos que propone, por asuntos intestinos de falta de personal adecuado en el DEGI para esos efectos. Será menester de sus funciones como decano el poder allegar los mejores y más

capacitados recursos en tecnología, suficientemente actualizados como para poder lograr lo que se propone. Esto es pertinente para el funcionamiento del mismo DEGI, pero también de los asuntos tecnológicos pertinentes para la infraestructura de investigación y estudios graduados que requiere el recinto. Por ejemplo, el doctor Berrios Rivera no menciona en ninguna parte de su plan los retos que la Inteligencia Artificial (IA/AI) representa para diferentes aspectos de la vida universitaria actual. Este es un asunto urgente para los cuales el DEGI, en conjunto con otras instancias de la UPR deberá tomar acciones. Aunque la doctora González hace una fugaz mención al asunto de IA/AI en su plan (p. 7), este es un asunto que amerita ser atendido con gran cautela y con recursos humanos especializados adecuadamente en asuntos tecnológicos. Un ejemplo pertinente para las ciencias sociales incluye el escrutinio de ensayos de admisión para escuelas graduadas y que los comités graduados cuenten con el apoyo necesario para atender estos retos.

Otra de las áreas que representará un reto para el doctor Berrios Rivera y su equipo incluye su propuesta de utilizar “las mejores estrategias de promoción y mercadeo de nuestros programas dentro y fuera de Puerto Rico”: ¿Cuáles son estas mejores estrategias? Ha sido patentemente claro que la UPR-RP está atrasada en capitalizar promocionalmente sobre la sustancia que tiene en términos del contenido de sus programas. Mientras otras instituciones con programas de inferior calidad o cualitativamente distintos de instituciones privadas se anuncian en Facebook, YouTube, radio local, y otros medios, la UPR brilla por su ausencia. Aquí, también, tener un equipo tecnológico de altura en el DEGI será de vital importancia. En particular, el DEGI deberá empoderarse en lo que respecta al reclutamiento graduado internacional, toda vez que los esfuerzos actuales de reclutamiento de estudiantes internacionales han sido nulos. La UPR-RP tiene un gran potencial de reclutamiento graduado en América Latina y el Caribe, y esto no ha sido potenciado de forma adecuada.

El doctor Berrios Rivera hace elaboraciones con respecto a potenciar asuntos interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios (p. 8), palabras que se han tornado de moda en décadas recientes. Nuestro propio recinto ha tenido sus espacios de discurso vacío sobre la transdisciplinariedad, como si fuera un asunto que existe por el mero hecho de nombrarlo.<sup>11</sup> La inter, multi, y trans-disciplinariedad no surge de la nada, de un vacío; emerge de esfuerzos genuinos, políticas de reclutamiento adecuados y ejemplos tangibles de investigación sólida y probada internacionalmente que demuestre los resultados de los acercamientos.

Si bien el doctor Berrios Rivera hace énfasis en intercambios internacionales, se debe tener claro como lograr que esos intercambios y convenios no se queden en papel. Deben ser instrumentalizados con resultados tangible en términos de reclutamiento estudiantil, colaboraciones de investigación y alianzas universitarias. Todos estos apartados donde se busca “fomentar”, “gestionar”, y hacer “esfuerzos”, suenan muy bonitos en un plan, pero requieren la identificación de asuntos concretos y puntuales. ¿En qué áreas del saber se pueden desarrollar alianzas? ¿Qué intercambios y con qué universidades y entidades redundarán en beneficios concretos para la UPR-RP? ¿Qué disciplinas y áreas del saber tienen más viabilidad para esos intercambios? Esas son preguntas que, entre otras, el doctor Berrios deberá contestar sobre la marcha -que realmente es una carrera contra el tiempo.

Resulta curioso que se haga referencias a lo que la investigación “nos distingue de otras instituciones”, pero no se provean los datos concretos para avalar esa argumentación. Los datos existen y parecería que las personas no los conocen, incluyendo incumbentes en cargos de liderato

---

<sup>11</sup> Para algunas críticas de este asunto, véase Jorge L. Giovannetti, “Impensar la interdisciplinariedad en la Universidad de Puerto Rico: Limitaciones de una propuesta”, *Apuesta: Revista Alternativa de política y cultura*, 2 (marzo de 2007): 29-34.

de la UPR (con la excepción del Dr. Ubaldo Córdova en Administración Central). Los datos no están en FACTUM, ni tampoco en el DAA, sino en UMAIPR, que es la única dependencia que ha sido consistente en documentar el sitio de la UPR con respecto a la producción científica en Puerto Rico. El DEGI debería establecer acuerdos concretos para documentar la productividad del Recinto, toda vez que el DAI es responsable de realizar el inventario de investigación.<sup>12</sup>

La gestión de contratos multianuales indicada por el doctor Berrios Rivera es una que es necesaria y urgente. El *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* contiene disposiciones que facilitarían esto, pero han sido pasadas por alto por la gerencia universitaria. Durante el tiempo de rector del Dr. Luis Ferrao se le enfatizó esta necesidad, pero se escudó en obstáculos de la Oficina del Contralor de Puerto Rico. Nunca pudo precisar cuáles eran esos obstáculos y no tenemos claro si en algún momento, como rector, o como presidente, se ha reunido con la Oficina del Contralor para facilitar ese tipo de nombramientos.

Siendo el DEGI la entidad rectora para los centros e institutos de investigación, debería utilizar los mismos para la “serie de seminarios y conferencias dirigidos a desarrollar destrezas y conocimientos necesarios en las distintas fases del proceso de investigación” (pp. 13-14). No queda claro porque depender de otras unidades apéndices de reciente creación cuyo peritaje en investigación no tiene ni la misma trayectoria ni historia que aquella en centros e institutos de investigación de gran longevidad.

Algunos de los planteamientos del plan del doctor Berrios Rivera con respecto a “acuerdos de colaboración con editoriales” y una “línea de investigación internacional” vinculadas a la Editorial de la Universidad de Puerto Rico ameritan mayor detalle. Tales planteamientos demuestran un aparente desconocimiento de cómo se establece la relación entre investigadores/autores y editoriales, al igual que sobre el rol de las Editoriales Universitarias.<sup>13</sup> Sobre este particular, se hicieron unas recomendaciones al DEGI hace años que el doctor González decidió no acoger.

Advierto sobre las potenciales implicaciones de revisar nuevamente normativas como la Certificación 95, precisamente porque la misma ya fue objeto de numerosas revisiones, sin mencionar la oposición a la que estuvo sujeta en su gestación como Certificación 38. Entrar en un proceso de revisión de la Certificación 95 sería subestimar las fuerzas en la UPR que conspiraran en contra de la universidad de investigación y que favorecen una cultura académica liviana y poco rigurosa. Lo que se requiere es la implementación completa de la Certificación 95 con el plan que se le dejó preparado en 2019 al doctor González.

## **Sobre el DAA**

El plan que ha presentado la Dra. Mirerza González goza del lenguaje genérico que caracteriza este tipo de documentos, y claramente adelanta modificaciones en el proceso de asumir su puesto. La doctora González cuenta con credenciales adecuados y su desempeño y liderazgo en la Facultad de Humanidades la posicionan para poder asumir la tarea de dirigir el DAA. Pero todo va a depender de la dirección que tomen las modificaciones dinámicas que ella vaya a realizar “sobre la marcha” (que, de nuevo, es realmente una carrera).

---

<sup>12</sup> Durante mi estancia en el DAI entre 2017 y 2019, se realizó el inventario de investigación del recinto para los diez (10) años entre 2007 y 2017, sin datos de FACTUM o del DAA. Nuestros sucesores nunca lo utilizaron, ni tampoco la Oficina de la Rectoría, ni la Administración Central.

<sup>13</sup> Para algunas ideas, véase Jorge L. Giovannetti, “La Editorial Universitaria”, *El Nuevo Día* (1 de septiembre de 2010): 63.

Si en efecto, la doctora González quiere ser promotora de cambios, tendrá que confrontar los aspectos estructurales del DAA que ella misma advierte (p. 7). En estos problemas los que han convertido al DAA en una entidad poco facilitadora de la gestión académica, irónicamente. Ya he planteado algunas de las deficiencias, que fueron acrecentadas en años recientes cuando parecería que el DAA está más al servicio de las acreditadoras (de forma torcida) que al servicio de los docentes y la academia en la UPR.

Todo lo referente a los procesos de evaluación y el llamado avalúo ameritan una atención de los asuntos de desconexión decanatos-base institucional que fueron planteados al inicio de mi ponencia. Muchas de las unidades apéndice que ha ido creando la encarnación puertorriqueñizada de la “universidad administrativa”<sup>14</sup> deberían estar atendiendo muchos de estos asuntos. Esto permitirá que los académicos e investigadores se dediquen a su función de creación de conocimiento, y se liberen de las tablas y formularios inconsecuentes del DAA. Hace unos años le pregunté a la Dra. Nivia Fernández si la UPR-RP quería tener a sus mejores intelectuales llenando tablas; me quedé esperando su respuesta. Pero la pregunta elevada a la ex-decana tiene vigencia para el nuevo equipo que venga a asumir las riendas del DAA.

Es preocupante que el Sistema de Bibliotecas no tenga un rol más prominente en el plan que se nos presenta la doctora González. El Sistema de Bibliotecas, adscrito al DAA, es posiblemente su dependencia de mayor complejidad, al tiempo que funciona -o debería funcionar- como el corazón de la UPR-RP.<sup>15</sup> La Biblioteca General es *de facto*, la Biblioteca Nacional del Puerto Rico, y como tal requiere la atención necesaria de parte de su entidad rectora. Muchos de sus recursos humanos no han recibido la valoración que les corresponde, y el DAA deberá fortalecer las bibliotecas del Recinto para lograr mantener la “excelencia” a la cual se aspira.

Muchos de los asuntos de docencia que plantea la doctora González necesitan atención urgente, incluyendo lo relativo a reclutamiento y tarea académica que “valide experiencias de investigación”. Esto implicará incursionar en la implementación de la Certificación 95 junto al DEGI, el mismo asunto al cual estuvo opuesto el ex-rector Luis Ferrao. La alerta al doctor Berrios Rivera, se repite para la doctora González, deseándole el mejor de los éxitos con esas fuerzas anti-investigación en las altas esferas de la UPR.

Los asuntos de movilidad docente deben ser implementados con urgencia y de forma adecuada. Se deben mejorar los criterios problemáticos que impulsaban las directrices iniciales de Administración Central sobre el particular y priorizar los criterios de excelencia académica, considerando que Río Piedras todavía continúa siendo el único recinto reconocido como uno de investigación del Sistema UPR. Algunos de estos asuntos ya han sido discutidos en las Facultades, o al menos en la Facultad de Ciencias Sociales, y el DAA se puede nutrir de esas discusiones. Otras ideas han sido esgrimidas públicamente por este servidor.<sup>16</sup> La movilidad docente, además, debe ser articulada con los planes de reclutamiento en el Recinto. Los planes de reclutamiento deben salirse del modelo de priorizar disciplinas acreditables, pero también deben diversificarse, moviéndose a reclutamiento de nombramientos conjuntos, una idea ya madura en otros mercados de empleo académicos, pero rara vez implementada en la UPR. Esto sería una forma innovadora de atender las deficiencias de personal docente que muchos departamentos están experimentando.

---

<sup>14</sup> Benjamin Ginsberg, *The Fall of the Faculty: The Rise of the All-Administrative University and Why it Matters*, segunda edición (Nueva York: Oxford University Press, 2011); Frank Donoghue, *The Last Professors: The Corporate University and the Fate of the Humanities* (Nueva York: Fordham University Press, 2018).

<sup>15</sup> Jorge L. Giovannetti-Torres, “Desde el corazón de la UPR”, *El Nuevo Día* (6 de enero de 2015): 39.

<sup>16</sup> Véa “Q&A with Professor Jorge L. Giovannetti-Torres,” *CNE Review*: [<https://grupocne.org/2021/08/16/qa-with-professor-jorge-l-giovannetti-torres/>]

Ideas como esa fueron planteadas a gerentes académicos previamente, y así mismo fueron ignoradas.

Al DAA le corresponderá también examinar una serie de duplicaciones de programas y áreas del saber al interior del recinto, que han ocurrido sin que haya las comunicaciones que debieron haber sido instrumentalizadas por el mismo DAA. “Crear” programas “nuevos” con nombres presuntamente innovadores, ha repercutido en duplicación de esfuerzos, y menosprecio de determinados saberes. En el área disciplinaria en la que he trabajado, puedo alertar de al menos cuatro programas “nuevos” que *de facto* atienden asuntos que correspondían bajo el Departamento de Sociología y Antropología, sin comunicación alguna con nosotros.

Cualquier acción que el DAA pueda realizar para lograr que los pagos de empleados docentes de la UPR (p. 5) será bienvenida, como ya sugerí previamente en esta ponencia. El criterio, no debe ser “un tiempo razonable”, sino el tiempo que *legalmente* corresponde. El estado de situación actual de pagos con los trámites en Recursos Humanos y Nómina es insostenible moralmente, pero también potencialmente ilegal en contra de personas en una posición vulnerable. Además, es contraproducente para el recinto como institución, pues es una ineficiencia que perjudica (ya lo ha hecho) nuestra capacidad de atraer un ejército laboral de docentes por contrato que muy bien le ha servido a la UPR (a pesar de los abusos en su contra).

## Conclusiones

A manera de conclusión realizaré unas observaciones finales que le corresponden a todos los decanatos ejecutivos de una u otra forma.

Tanto el plan del doctor Berrios Rivera como el plan de la doctora González hacen menciones constantes del Centro de Excelencia Académica (CEA) y de la DECEP. Estas unidades apéndices vinieron a adquirir gran visibilidad en el Recinto de Río Piedras, curiosamente al tiempo que la administración del Dr. Luis Ferrao fue menoscabando los cimientos académicos e investigativos del Recinto. Ese patrón en sí mismo, debe proveernos una pausa para reflexionar.

Algunos de estos dos apéndices inclusive han incursionado en áreas que no necesariamente le corresponden, o que podían (y debían) ser realizadas por otras oficinas y dependencias de la UPR, inclusive del mismo DEGI y DAA. El desempeño y dependencia de esas dos encarnaciones recientes de la “universidad toda-administrativa” deben ser revisitadas con la misión universitaria en mente. ¿Por qué, por ejemplo, el CEA tiene que ofrecer seminarios y conferencias sobre la investigación (como plantea Berrios Rivera), cuando el Recinto cuenta con una multiplicidad de unidades de investigación? ¿Cuántas funciones administrativas han terminado siendo operadas desde la DECEP cuando podían ser atendidas (o le correspondían) a otras unidades u oficinas? ¿Acaso alguna de estas unidades apéndices han terminado reproduciendo los patrones de explotación docente que de otras formas se critican? ¿Acaso su desarrollo y alta visibilidad ha sido en menosprecio de los departamentos y unidades de investigación ya establecidas? Los asuntos aquí planteados ameritan una reflexión seria, considerando una multiplicidad de factores sobre el desarrollo de nuestro recinto y la ruta a la cual deseamos movernos.

A ambos decanatos, el DAA y el DEGI, le corresponderá fortalecer el componente de internacionalización del Recinto, toda vez que el DARI ha demostrado ser ineficiente en ese particular. La proyección internacional está muy por debajo de lo que debería ser, nuestro reclutamiento internacional de estudiantes es muy pobre, y la ausencia de una política de internacionalización tangible en nuestro recinto deja mucho que desear. Y esto sin entrar en nuestra capacidad de reclutar profesorado e investigadores internacionales fuera de Estados Unidos.

Tanto el plan del doctor Berrios Rivera como el de la doctora González han hecho referencia a asuntos de innovar la oferta académica. Por todo el discurso vacío del Dr. Luis Ferrao para atender a las llamadas “nuevas poblaciones” estudiantiles “adultas” y que trabajan, la UPR en Río Piedras sigue teniendo un horario nocturno y sabatino limitado. Como alguien que lleva gran parte de la pasada década enseñando nocturnamente en un recinto vacío, puedo dar fe de ese vacío discursivo con limitada implementación. A la hora que muchos de nuestros programas terminan sus cursos nocturnos (digamos 7:00 u 8:20), otras instituciones privadas comienzan secciones de clases.

Finalmente, comencé mi ponencia señalando como las candidaturas únicas por nominación directa en años recientes constituían un testamento al deprimente estado de situación en nuestro recinto. Es precisamente en esa área en la cual los candidatos a decanatos ejecutivos y la rectora tienen su mayor reto. El Recinto de Río Piedras ha tenido un déficit de liderato que pueda levantarle la moral a los y las universitarias. Mientras algunas personas (docentes y no docentes) ya se han “dado de baja” del recinto (aunque siguen cobrando), hay otros que siguen dando el máximo en sus puestos (docentes y no docentes). Al cerrar la brecha de desconexión a la cual me he referido, los decanatos ejecutivos deben tener la gran responsabilidad de delinear una ruta clara, y motivar a docentes y no docentes a caminar en esa ruta con unidad de propósito. Deberán tomar acciones firmes con aquellas personas que no estén desempeñando sus funciones, y recompensar adecuadamente a aquellas personas que han dado el resto durante estos años difíciles.

Los años recientes han sido testigos de un gran número de jubilaciones que yo he decidido llama prematura. Pienso que mucha de esa gente que ya no está con nosotros no se fueron porque querían irse o simplemente porque “tenían los años”. Muchos se fueron porque vieron la ausencia de liderato de la pasada década, la permanencia de viejos estilos clientelistas y politizados, y no contaron con un liderato efectivo, académico, y genuinamente universitario que les sirviera de incentivo para permanecer trabajando por la UPR. Esa es quizás la principal tarea combinada de motivación y reforma en gerencia académica que tienen de frente el equipo ejecutivo del Recinto de Río Piedras. Hay algunas muestras muy tímidas que reconocen este aspecto dentro del plan de la Sra. Anaisa López Cedrés, pero todavía se quedan en generalidades y falta de un plan de ejecución concreto. Otras consideraciones útiles para ese proceso se podrían desprender de los planes del doctor Berrios Rivera y la doctora González, aunque con poca precisión. Reconociendo que la reestructuración de la UPR y sus recintos es inevitable, serán las personas seleccionadas y del liderato de la rectora, Dra. Angélica Varela Llavona, quienes deberán pulir y materializar estas ideas, encaminándose hacia un futuro viable de un recinto genuinamente académico y fortalecido en su cultura de investigación.