



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2015-16

Certificación número 62

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del jueves 28 de abril de 2016, tuvo ante su consideración la Certificación número 39 (2015-16) de la Junta de Gobierno, que contiene las Medidas sobre los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para el fortalecimiento de la excelencia de los docentes en la Universidad de Puerto Rico.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico acordó remitir las siguientes reacciones:

Estrategia 1 - En el cuarto párrafo, en cuanto al significado de la frase “renovación paulatina”, se propuso considerar contratos multianuales y no otorgar plazas si el grado no es terminal. Se sugirió considerar otorgar plazas con distintos niveles, como instructor, investigador; y salarios y niveles de ascensos distintos.

Estrategia 3 - Surgió una pregunta en cuanto a qué definimos como “reconocimientos especiales”.

Estrategia 4 - Se solicitó que cuando la Comisión de Asuntos Claustrales de la Junta Universitaria presente su propuesta sobre grado terminal, se envíe a todos los Senados.

Estrategia 5 - Se trajo a colación que era necesario aclarar la manera de hacer operacional la divulgación de la evaluación estudiantil. Se mencionó que era importante indicar cómo se usarán los resultados de la evaluación.

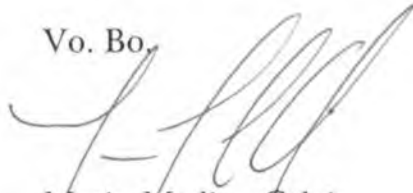
Certificación 62 (2015-16)
Senado Académico
Página 2

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey,
Puerto Rico, el día veintinueve de abril de dos mil dieciséis.



Sylvia Tubéns Castillo
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.



Mario Medina Cabán
Rector y Presidente
del Senado Académico





JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 39
2015-2016

Yo, Gloria Butrón Castelli, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 9 de noviembre de 2015, acordó:

Acoger las recomendaciones de su Comité Especial para la Excelencia en la Docencia sobre medidas relacionadas a los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para fortalecer la excelencia de los docentes en la institución, que están contenidas en el Anejo de esta Certificación.

Acordó además, que de conformidad con la Certificación Núm. 5 (2015-2016), el Comité Especial continuará dando seguimiento a las referidas medidas adoptadas e informará a la Junta de Gobierno sobre el progreso de la implantación de las mismas.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de noviembre de 2015.




Gloria Butrón Castelli
Secretaria

MEDIDAS SOBRE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, RETENCIÓN Y EVALUACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EXCELENCIA DE LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Introducción:

La relación entre los componentes de reclutamiento, retención y evaluación y los insumos para cada uno fundamenta, en gran medida, la excelencia en la docencia. La docencia entendida como las labores que incluyen la enseñanza, investigación, creación y el servicio, tanto a nivel institucional como de la comunidad. Para sustentar una estructura desde el reclutamiento hasta la evaluación pasando por la retención es importante sostenerla en cuatro principios: **incentivos, reconocimiento, mejoramiento continuo y evaluación basada en resultados**. De esta manera se asegura que estos procesos se consideren de forma articulada fortaleciendo así su interrelación.

Para poder cumplir cabalmente con su misión y funciones, resulta imprescindible que la Universidad logre reclutar y pueda retener un claustro de primer orden, dotado del mejor talento, capacitación y compromiso, conforme a los estándares de excelencia que regulan los diversos quehaceres comprendidos en la función docente.

A tales fines, el reclutamiento y evaluación de los docentes deben ser procesos que se articulen a partir de una rigurosa planificación académica que promueva la adecuada y oportuna renovación del recurso, incorporando los incentivos y apoyos disponibles para conseguir la mejor capacitación y sostenido desempeño del claustro, conforme a los criterios, normas y procedimientos adoptados de manera transparente y participativa y siempre guiados por el principio de mérito y el respeto por las salvaguardas que protegen la libertad de cátedra.

Estrategia 1 – *Planificación para el reclutamiento docente*

La planificación sobre los recursos docentes en cada una de las unidades de la UPR estará alineada a los planes estratégicos en los recintos y unidades.

Cada facultad y departamento diseñará planes para el reclutamiento de docentes que contengan justificaciones, métricas y asignación de prioridades con base en las áreas claves de necesidad y desarrollo. Estos planes deben estar alineados a los planes estratégicos de los recintos y unidades y ajustados a los recursos fiscales disponibles. Los Rectores deberán promover la implantación y revisión periódica de estos planes.

En la asignación de prioridades para el reclutamiento de los docentes, las unidades, facultades y departamentos identificarán los objetivos y las correspondientes justificaciones que incluyan, por ejemplo, las relacionadas a las necesidades de reclutamiento para (1) obtener o mantener las acreditaciones especializadas de los programas; (2) el ofrecimiento de programas de mayor demanda o cursos de servicio entre facultades y entre recintos o unidades; (3) los necesarios para alcanzar los objetivos establecidos en las áreas de investigación; (4) la trayectoria de retención y graduación del programa; (5) el fortalecimiento de proyectos de servicio

o impacto comunitario; (6) proyectos innovadores para el sistema (nichos u ofertas únicas).

Las unidades, facultades y departamentos en los cuales el recurso docente por contrato a tiempo parcial o completo, exceda el tercio o 33% de los puestos docentes necesarios, establecerán en sus planes estratégicos la renovación paulatina de este recurso como un área prioritaria.

Los procesos de reclutamiento deberán incluir convocatorias divulgadas de forma amplia en revistas especializadas y otros medios en y fuera de Puerto Rico. La selección del personal docente estará basada en procesos rigurosos de evaluación de pares que incluyan entrevistas, conferencias y/o charlas demostrativas evaluadas mediante instrumentos o rúbricas alineadas con el perfil de contratación.

Estrategia 2 – Estandarización de las cartas contractuales

Las cartas contractuales que utilicen las unidades, facultades y departamentos seguirán los modelos que sean establecidos por cada unidad.

Los Rectores en cada unidad se asegurarán que estos modelos sean adoptados no más tarde de **mayo de 2016**, y que en su elaboración se tomen en consideración las guías que ha expresado la Junta Universitaria en su Certificación Núm. 37 (2014-2015) sobre este asunto.

Estrategia 3 – Mecanismos para incentivar reclutamiento y retención de la docencia

Las unidades y departamentos establecerán, en sus planes estratégicos, los mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de los mejores recursos docentes. Entre estos mecanismos se podrá incluir la adjudicación de licencias sabáticas, el auspicio de viajes, actividades de desarrollo profesional, asignaciones de espacios para investigación y reconocimientos especiales. Estos incentivos están enfocados en el reconocimiento de talento, en la productividad y en criterios específicos definidos en la unidad, conforme la evaluación correspondiente. La planificación establecerá prioridad en el uso de los recursos disponibles.

Estrategia 4 – Revisión reglamentaria para lograr armonía con la política institucional sobre grado terminal

Se encomienda al Presidente de la UPR que, en consulta con la Junta Universitaria y los Senados Académicos, evalúe las disposiciones del Reglamento General de la UPR en el Capítulo VII en cuanto a los tiempos necesarios para efectuar las evaluaciones para permanencias y ascensos, tomando en cuenta las disposiciones de la política institucional sobre reclutamiento docente que requiere un grado doctoral o terminal en la disciplina como requisito de ingreso, para que se propongan las modificaciones reglamentarias que sean necesarias no más tarde de **junio de 2016**.

Estrategia 5 – *Evaluación de la gestión de los docentes*

Se encomienda al Presidente de la UPR que, en consulta con la Junta Universitaria, examine las disposiciones del Reglamento General y proponga las enmiendas necesarias con el objetivo de establecer normas para la evaluación de la gestión del docente, que incluya evaluaciones periódicas, formativas y sumativas, independiente del tipo de nombramiento, estatus o rango que ostente el docente, y que incluya evaluación por el estudiantado con métodos de divulgación anual de esta última. Estas normas deben ser de aplicación sistémica.

La Junta Universitaria, procurará las recomendaciones de los Senados Académicos de las unidades de la UPR sobre el particular. Las propuestas para el establecimiento de las normas para la evaluación deben ser presentadas por la Junta Universitaria a la Junta de Gobierno no más tarde de **junio de 2016**.