



**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY**

Cayey, Puerto Rico 00736

*Senado Académico*

2004-05

Certificación número 54

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 17 de febrero de 2005, tuvo ante su consideración una comunicación del Prof. José González Barja en la que propone **enmiendas a las Políticas y Procedimientos para el Reclutamiento del Personal Docente en la Universidad de Puerto Rico en Cayey**, contenidas en la Certificación número 64 (2003-04).

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

**CERTIFICACIÓN:**

El Senado Académico determinó remitir este asunto a la Comisión de Asuntos Claustrales.

El documento sometido se hará formar parte de la presente Certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veintitrés de febrero de dos mil cinco.

*Sylvia Tubéns Castillo*

Sylvia Tubéns Castillo  
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

*Rafael Aragunde*  
Rafael Aragunde  
Rector y Presidente  
Senado Académico

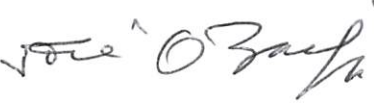


Cayey, 16 de febrero de 2005

A: Senado Académico UPR en Cayey

P/C: Dra. Loliannette Enmanueli  
Senadora por Humanidades

De: J. González Barja



Asunto: Planteamiento / propuesta de posible **enmienda por adición** a Procedimiento de Reclutamiento

La Certificación 47 (2003-2004) en Procedimiento de Reclutamiento dispone con carácter absoluto (3.2.3. y 4):

a/ "...**Entrevistarán** a los aspirantes mejor calificados, procurando que sean al menos cinco".

b/ "**Será requisito**...que los candidatos hagan alguna presentación formal relacionada con su función docente a los profesores y estudiantes del departamento...

(La derogada Certif. 35 del 1990-91 contenía disposiciones similares).

#### **Situación de hechos ya producida en la UPR de Cayey:**

Recientemente un Dpto. académico anunció la convocatoria para cubrir #2 plazas, resultando que a la 1ra. concursaron #15 personas, de las cuales #9 contaban con el grado de doctorado; a la 2da., concurrieron #3 personas.

A tenor con las guías existentes, el CPD tendría que haber **realizado por lo menos #8 entrevistas personales y presenciado #8 clases modelo.**

Bajo la consideración de que **todos o algunos de los concursantes habían sido ya profesores mediante contrato de servicio en la UPR Cayey durante #2, #3 ó #4 años**, el CPD optó por no aplicar las normas al pie de la letra. Efectuaron las evaluaciones necesarias, asignaron puntajes atendiendo los demás criterios incluyendo la consideración de evaluaciones ya anteriormente practicadas; **omitieron la realización de los requisitos de referencia y recomendaron la adjudicación de las plazas a determinadas personas ...**

¿**Razones para no cumplir** con las formalidades de la entrevista y clase modelo? Los docentes seleccionados habían sido evaluados en clases regulares y ya habían sido entrevistados; sus metas, aspiraciones, métodos eran ya conocidos... Además, probablemente los miembros del CPD estaban cargados de trabajos... Añádanse las

dificultades de horario-calendario que siempre surgen a la hora de coordinar reuniones o citaciones...

**Una docente con doctorado aspirante a una o a cada una de las dos plazas adjudicadas** y que había obtenido el 5to. lugar en la selección, **decidió incoar un proceso de impugnación** administrativa por causa - además de otras de menor contundencia- de que **no se habían seguido los procedimientos establecidos** y se la habían violado sus derechos. La profesora exige que se revierta el proceso y sea anulada la adjudicación de plazas....

Base de su argumentación: según jurisprudencia ampliamente conocida, **las agencias gubernamentales están obligadas mandatoriamente a cumplir fielmente con sus propios reglamentos...**

De prevalecer en sus planteamientos, tal vez requiera -aun teniendo menos calificaciones y méritos que otros aspirantes, según juicio de los evaluadores- la adjudicación de una plaza para ella...

Además de este caso, pudieran ocurrir otros.

Por tanto, **es apropiado y meritorio volver a plantear** la conveniencia y grado de oportunidad del **carácter absoluto** de las #2 disposiciones mencionadas.

**¿Una entrevista personal adicional a una persona que ya los evaluadores conocen,** entrevistaron cuando se incorporó a la institución por primera vez y con quien probablemente han hablado en múltiples ocasiones? **¿Qué elementos de juicio nuevos y/o desconocidos aflorarán en la entrevista?**

El **requisito de una clase formal** preparada "ad hoc" por una persona que ya fue evaluada durante varios años en clases regulares puede suscitar todavía más interrogaciones... Requerir una clase modelo es conveniente para observar cómo se desenvuelven **profesores debutantes** que se están iniciando en la docencia en Cayey... **¿Es también útil para juzgar a profesores cuyas clases reales ya los miembros del CPD presenciaron y evaluaron?**

**Una clase ofrecida para impresionar** no brinda a los evaluadores todos los elementos presentes en una clase de verdad ( nivel de nerviosismo, tema no selectivamente propuesto, grado de claridad en la exposición, facilidad de comunicación, planteamientos y respuestas a dudas de los propios estudiantes...). Para propósitos de evaluación **una clase quizá estilo conferencia para preparada para impresionar -menos natural, menos espontánea y posiblemente más amanerada, más "afectada" y artificiosa- jamás será comparable con una clase real...**

La clase de #20 minutos ofrecida por una persona cuya capacidad docente se desconoce le puede dar a los evaluadores algunos elementos de juicio a la hora de tener que seleccionar a un candidato... Requerir la misma a un profesor cuyo desenvolvimiento

docente ya los evaluadores conocen no tiene el mismo sentido y propósito. Parece más bien la adición de un requerimiento que “luce bien” en el reglamento.

**Es sensato ponderar dichos requisitos** desde el ángulo de pragmaticidad, facilidad de cumplimentación y realización...

Algunas normas no son susceptibles de cumplimiento perfecto por varias razones incluyendo el agobio de reuniones y trabajos para los miembros del CPD...

El estatuir normas que no se puedan cumplir fielmente únicamente tiene el resultado de crear o abonar un **terreno fértil para impugnaciones y demandas...**

Lo que se plantea es la **conveniencia de modificar el carácter absoluto** de tales disposiciones **por otro lenguaje que permita mayor discreción y flexibilidad.**

La enmienda planteada por adición **podría leer:**

“Cuando el profesor aspirante a plaza ya haya enseñado en la UPR de Cayey, se dejan a la discreción del CPD las disposiciones sobre los requisitos de entrevista formal y clase modelo”.

JGB