

CERTIFICACIÓN NÚM. 69 (2015-2016)

Universidad de
Puerto Rico
en Carolina

Yo, Luisa González Cotto, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Carolina, CERTIFICO QUE:

El Senado Académico, en su reunión ordinaria celebrada el día 19 de mayo de 2016, y que concluyera el 26 de mayo, tuvo ante su consideración el informe presentado por el Comité de Asuntos Académicos y el Comité de Asuntos Claustrales, con relación a la evaluación de la *Estrategia 3 – Mecanismos para incentivar reclutamiento y retención de la docencia*, y *Estrategia 5 – Evaluación de la gestión de los docentes*, de la Certificación Núm. 39 (2015-16), de la Junta de Gobierno.

Luego de un ponderado análisis, este Cuerpo acordó lo siguiente:

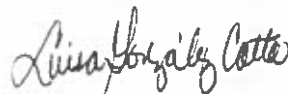
- En cuanto a la *Estrategia 3 – Mecanismos para incentivos de reclutamiento y retención de la docencia*, se acordó que el Plan Estratégico debe atender todos los criterios que se establecen en el informe sometido por el Comité de Asuntos Académicos y el Comité de Asuntos Claustrales.

Además, la unidad debe desarrollar una Política Institucional de Reclutamiento y Retención, previo a la implantación de la Estrategia 3, acorde con el Reglamento.

- Respecto a la *Estrategia 5 – Evaluación de la gestión de los docentes*, se acordó que, de aplicar este cambio que requiere aprobarse en otros foros, debe ser prospectivo. Además, se sugiere que se establezcan categorías de Catedrático I, Catedrático II o Catedrático III con su remuneración a tenor con cada una.

Es parte de esta Certificación el informe de ambos Comités.

Y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente en Carolina, Puerto Rico, hoy, veintisiete de mayo de dos mil dieciséis.



Luisa González Cotto
Secretaria Ejecutiva
Senado Académico



Vo Bo. Moisés Orengo Avilés, Ph.D.
Rector y Presidente del Senado Académico

lgc/lrb

Senado Académico

Apartado 4800
Carolina, Puerto Rico
00984-4800
787-257-0000,
Exts. 4602, 4603
Fax 787-750-7940
www.uprc.edu

INFORME COMITÉ ASUNTOS ACADÉMICOS Y COMITÉ ASUNTOS CLAUSTRALES

Universidad de
Puerto Rico
en Carolina

Reunión: 19 de mayo de 2016

Asunto: Certificación Núm. 39 (2015-16) JG, Estrategias 3 y 5
Medidas sobre los Procesos de Reclutamiento, Retención y Evaluación
para Fortalecimiento de la Excelencia de los Docentes en la UPR

Introducción

En la reunión del 17 de marzo del corriente año se informó que, con relación a esta encomienda, los comités de Asuntos Académicos y Asuntos Claustrales evaluarán las siguientes estrategias:

- ✓ Estrategia 3: Mecanismos para incentivos de reclutamiento y retención de la docencia.
- ✓ Estrategia 5: Evaluación de la gestión de los docentes,

Senado Académico

Luego de considerar cada una de estas, se decidió enviar una carta a los directores de Departamento y Escuela para que, en reunión extraordinaria, discutieran y evaluaran con la facultad permanente y probatoria lo que se especifica con relación a las mismas. La fecha acordada para efectuar la reunión fue durante el periodo del 18 al 22 de abril.

Se estableció que cada Departamento y Escuela debía enviar sus reacciones y sugerencias a la Secretaría de Junta y Senado. Además, se indicó que con el propósito de garantizar una participación más amplia para quienes interesaran exponer sus puntos de vista a los miembros de ambos comités, se celebraría una vista el jueves, 28 de abril, durante la Hora Universal, en la Sala del Senado Académico.

El 28 de abril se llevó a cabo la vista propuesta, pero fue escasa la participación que se obtuvo. El Prof. Jonathan Ramos, miembro del Comité de Asuntos Académicos, dio lectura de su reacción y recomendaciones. Hubo profesores que se excusaron de no poder asistir porque a esa misma hora tenían reuniones o actividades. No obstante, se aprovechó para discutir la misma entre los miembros presentes: Profa. Rosa Elena Cruz (Comité de Asuntos Académicos y Claustrales), Profa. Lucy Carmona, Prof. Jonathan Ramos (ponente y miembro del Comité de Asuntos Académicos), Prof. José López y Dra. Gloria A. Cordero. De parte del Comité de Asuntos Claustrales, participaron el Dr. José Peñalbert y la Dra. Eileene Pérez.

Apartado 4800
Carolina, Puerto Rico
00984-4800
787-257-0000,
Exts. 4602, 4603
Fax 787-750-7940
www.uprc.edu



Análisis de la documentación recibida

De una totalidad de trece (13) departamentos, entre los que se incluía la Escuela de Administración de Hoteles y Restaurantes, el Centro de Recursos para el Aprendizaje (Biblioteca) y el Departamento de Consejería y Servicios Sicológicos, solo participaron ocho (8) que representan un 62%, a saber:

Recomendaciones Estrategias 3 y 5 de la Certificación Núm. 39 (2015-16) JG

DEPARTAMENTO	TOTAL PROFESORES		TOTAL PARTICIPANTES	COMENTARIOS
	Perm	Prob		
Administración de Empresas ¹	8	1	4	3 excusados
Escuela de Administración de Hoteles y Restaurantes	6	3	1	
Biblioteca	6	-	5	1 excusado
Ciencias Naturales	11	4	-----	
Ciencias Sociales ²	11	2	8	
Diseño ³	6	-	4	1 excusado, envió sus recomendaciones
Educación ⁴	8	-	-----	
Español	7	-	6	1 excusado
Inglés ⁵	2	1	2	
Humanidades	8	2	-----	
Sistemas de Oficina	4	-	-----	
Orientación y Consejería	4	-	4	
Tecnologías en Ingeniería	4	1	-----	

¹ Uno de los profesores permanentes se encuentra en Licencia.

² Uno de los profesores permanentes se encuentra en Destaque.

³ Uno de los profesores permanentes se encuentra en Licencia.

⁴ Uno de los profesores permanentes está de director en otro departamento.

⁵ Uno de los profesores permanentes se encuentra en Licencia.

Sin embargo, al detenernos en la participación de profesores permanentes y probatorios por Departamento y Escuela, se observa que de noventa y nueve (99), participaron treinta y cuatro (34), para un 34%. Tal como puede observarse en la tabla, los informes departamentos de Ciencias Naturales, Educación, Humanidades, Sistemas de Oficina y Tecnología en Ingenierías no enviaron reacción o recomendación alguna.

Observaciones y sugerencias por estrategia:

Las recomendaciones por Departamento y Escuela para ambas estrategias se incluyen en una tabla pormenorizada que figura en el **Anejo 1** de este informe.

Estrategia 3

Mecanismos para incentivar el reclutamiento y retención en la docencia

Hubo varias reacciones sobre este particular, salen al relieve las que aquí se indican:

Reacciones:

- ✓ Establecer políticas rigurosas que permitan unos procesos transparentes. Sistema de competencias por méritos.
- ✓ Asignar recursos económicos de acuerdo con la planificación académica.
- ✓ Mejorar el procedimiento para la divulgación de las ayudas económicas.
- ✓ Con los pocos recursos económicos que tiene la Universidad de Puerto Rico **no se debe auspiciar** que personal docente **bajo contrato** reciban beneficios tales como: licencias sabáticas, auspicio de viajes, actividades de desarrollo profesional, asignaciones de espacios para investigación y reconocimientos especiales sin primero tomar en consideración la facultad permanente.
- ✓ Esta práctica encarece los recursos económicos de la Universidad ya que se invierten en una facultad a la cual no se le puede garantizar permanencia. Esto no permite que la Universidad pueda recuperar su inversión.

Otros argumentos afines con lo anteriormente expuesto subrayan una preocupación muy legítima que se dirige a la transparencia de los procesos, a saber:

- ✓ Tenemos reglamentación existente para el reclutamiento, por lo que lo dispuesto en el Reglamento se vería afectado con esta medida.
- ✓ Las medidas que propone la estrategia #3 son amplias, flexibles y se puede recaer en la subjetividad del reclutador.
- ✓ Tiene que haber criterios claros y medibles para la otorgación de cada uno de los aspectos. Sobre este mismo punto se trae a colación que "Es preciso disponer de criterios específicos y detallados para otorgar viajes, licencias sabáticas, reconocimientos especiales, etc., lo cual se dificulta sin reglamentación clara y específica, resultan demasiado amplios y ambiguos.
- ✓ La otorgación de sabáticas ya está reglamentada. ¿Cuál es la necesidad de flexibilizarlo?
- ✓ **No debe otorgarse una sabática a quien aún no tiene la permanencia.**
- ✓ Esta estrategia nos coloca en una situación análoga al problema reciente de las becas presidenciales.
- ✓ Estos mecanismos se dirigen a incentivar el reclutamiento y retención.

- ✓ Surge entonces una interrogante: ¿qué de los profesores permanentes y probatorios que cumplen con los requisitos de grado académico y otros? A ellos se les debe incentivar en justicia a su labor de dedicación a la docencia.
- ✓ Si además, se considera el hecho de que no hay dinero, cómo entonces se habla de reclutamiento y retención de otros profesores que por lo que se desprende no tienen el grado doctoral que se exige.
- ✓ Implantar dicha estrategia equivale a dar la impresión que tras cumplir con esto y otros requisitos podrían tener una plaza probatoria o permanente y que hay dinero.

Entre otras recomendaciones:

De implantarse:

1. Establecer un programa de mentoría para nuevos profesores por facultad con experiencia.
2. Desarrollar expectativas reales de permanencia y promociones consistentes con las reglamentaciones de la universidad.
3. Identificar estudiantes graduados con la preparación y experiencia de trabajo necesarios para ocupar plazas vacantes.
4. Ofrecer seminarios y oportunidades de liderazgo para el personal docente.
5. Realizar un estudio de "benchmarking" de salarios y beneficios ofrecidos a educadores universitarios en las distintas disciplinas en los Estados Unidos para ofrecer un "paquete" de salario/beneficios competitivo.

Antes de considerar su implantación:

1. Se recomienda que se evalúen los incentivos a la luz de la crisis económica que enfrenta la UPR y el país.
2. Entre los mecanismos mencionados en la estrategia 3, se expresa que se podrá incluir la adjudicación de licencias sabáticas, el auspicio de viajes y actividades de desarrollo profesional, por lo que se puede interpretar que la Universidad tiene la capacidad económica. La adjudicación de licencias sabáticas e incentivos no se están otorgando hace mucho tiempo.
3. Se trajo a colación que estos mecanismos se dirigen a incentivar el reclutamiento y retención. Y, ¿qué de los profesores permanentes y probatorios que cumplen con los requisitos de grado académico y otros? A ellos se les debe incentivar en justicia a su labor de dedicación a la docencia.
4. Si además, se considera el hecho de que no hay dinero, cómo entonces se habla de reclutamiento y retención de otros profesores que no tengan el grado académico.
5. Equivale a dar la impresión que tras cumplir con esto y otros requisitos podrían tener una plaza probatoria o permanencia.
6. Incluir el concepto de mérito como criterio principal.
7. Informar y divulgar los recursos físicos y presupuestarios, entre otros, existentes que posee la institución para poder determinar los incentivos.

8. Hacer un acervo oficial anualmente a través de convocatoria en los periódicos para otorgar contratos probatorios.
9. Para sustentar una estructura, desde el reclutamiento hasta la evaluación, pasando por la retención, es importante sostenerla en cinco principios: méritos, incentivos, reconocimiento, mejoramiento continuo y evaluación basada en resultados.
10. Que se evalúen los incentivos a la luz de la crisis económica que enfrenta la UPR y el país.
11. Asegurar una sana y viable administración de fondos de retiro para la facultad y el personal no-docente.

De los datos provistos y otros que también se recopilaron a través de los siete departamentos académicos y la Escuela participantes, solo uno (1) está abiertamente a favor de la Estrategia 3 (12%). Dos (2) se limitan a hacer recomendaciones, más bien dando por sentado que dicha estrategia habrá de prevalecer, para un 25%. Dos presentan una postura neutral, para un 25%.

De forma explícita, tres (3) no recomiendan que se adopte la Estrategia 3 y que se mantenga lo que se dispone en el Reglamento, para un 38%.

Recomendación final: Tras evaluar todos los ángulos de esta propuesta en la Estrategia 3, no recomendamos que se adopte la misma. Cualquier alteración que implique cambios en el Reglamento de la Universidad de Puerto Rico y en las medidas que se adoptan en la institución al respecto tienen que tomar en cuenta todo lo antes expresado: impacto económico, mérito, a quién se le otorgaría (personal permanente, sin violentar el requisito de grado doctoral que debe tener toda persona para obtener una plaza permanente, crisis económica, entre otras).

Estrategia 5

Evaluación de la gestión de los docentes

Presenta dos aspectos a considerar: Evaluar las disposiciones del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico sobre la gestión de los docentes para proponer las enmiendas necesarias y la evaluación del estudiantado con métodos de divulgación anual.

A. Evaluación de la gestión docente:

- ✓ Algunos departamentos la favorecen; sin embargo, también indican que debe tomarse en cuenta otros aspectos que se establecen en el Reglamento de la Universidad de Puerto Rico.
- ✓ Esta estrategia cambia y tiende a violentar los derechos adquiridos de los docentes, toda vez que en el propio *Reglamento de la Universidad de Puerto Rico*

(en adelante, Reglamento) **no establece** que una vez obtenido el rango más alto, Catedrático, el profesor habrá de someterse a evaluaciones adicionales.

- ✓ Solo se dispone los años que ha de esperarse entre uno y cada rango, de acuerdo con la preparación del profesor y sus correspondientes evaluaciones.

Veamos:

1. Para referencias específicas, el Artículo 49 del Reglamento dirige la atención a la *Evaluación del Personal Docente* y la sección 49.1 el *Marco Normativo*. La sección 49.3 establece los *Criterios de ley*.
2. Artículo 51-Ascensos en Rango, secciones 51.2 a la 51.3.1.
3. En la sección 51.4 se establece que los ascensos serán de un rango; consideración obligatoria en la sección 51.5 así como la discrecional; consideración obligatoria en la 51.5.1; personal con doctorado en la sección 51.5.1.1 y en adelante los que tienen maestría, bachillerato hasta consideración especial; de igual modo la consideración discrecional en las secciones 51.5.2 hasta la 51.5.2.4. En adelante otras disposiciones.

Otros destacan que:

- ✓ Se debe explicar de qué se trata esas evaluaciones periódicas.
- ✓ No se define cuán periódicas deben realizarse las evaluaciones, qué se implica con evaluaciones "formativas y sumativas".

Recomendaciones:

1. Aunque algunos departamentos reaccionan a favor, no menos cierto es que otros no lo recomiendan porque el Reglamento dispone que el rango máximo es el de Catedrático **por lo que al no existir otro rango o categoría mayor** no se evalúa más al docente. Por consiguiente, bajo las estipulaciones del Reglamento ya esto es un **derecho** al cual no debe renunciarse (Énfasis suplido)
2. Si ha de insistirse en aplicar este cambio, que requiere aprobarse en otros foros, **ello debe ser prospectivo**. Incluso se sugiere **que se establezcan categorías de Catedrático 1, Catedrático 2 o Catedrático 3 con su remuneración a tenor con cada una** (Énfasis suplido).

B. Divulgación de las evaluaciones docentes.

Todos los departamentos y Escuela que sometieron su reacción en este particular, objetan tal estrategia. Incluso indican que:

- ✓ No se plantea cuál es el propósito y objetivo de publicar las evaluaciones anualmente.
- ✓ No se define cuán periódicas deben realizarse las evaluaciones, qué se implica con evaluaciones "formativas y sumativas".

- ✓ Las evaluaciones son pertinentes únicamente para procesos de contratación y ascensos en rango del departamento **para uso interno**. (Énfasis suplido).
- ✓ Cómo es que cuando se prohíbe divulgar dato alguno sobre un estudiante, ni siquiera a sus padres, se pretende todo lo contrario con el profesor.

Recomendación:

No se respalda de forma alguna tal estrategia o propuesta.

Sometido por:



Dra. Gloria A. Cordero, Presidenta
Comité de Asuntos Académicos



Dr. José A. Peñalbert, Presidente
Comité de Asuntos Claustrales

gac

**RECOMENDACIONES DE LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS
CERTIFICACIÓN NÚM. 39 (2015-16) JG, ESTRATEGIAS 3 Y 5**

MEDIDAS SOBRE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, RETENCIÓN Y EVALUACIÓN PARA FORTALECIMIENTO DE LA EXCELENCIA DE LOS DOCENTES EN LA UPR

Departamento Académico	Recomendaciones	
	Estrategia 3	Estrategia 5
Administración de Empresas	Mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de la docencia La facultad del Departamento presente en la reunión está de acuerdo con la misma.	Evaluación de la gestión de los docentes La facultad presente en la reunión está de acuerdo en que se evalúe por el estudiantado la gestión del docente, independiente del tipo de nombramiento, estatus o rango que ostente. No está de acuerdo en que las mismas sean divulgadas por método alguno.
Escuela de Administración de Hoteles y Restaurantes	Reclutamiento: 1. Establecer un programa de mentoría para nuevos profesores por facultad con experiencia. 2. Desarrollar expectativas reales de permanencia y promociones consistentes con las reglamentaciones de la universidad. 3. Identificar estudiantes graduados con la preparación y experiencia de trabajo necesarios para ocupar plazas vacantes. 4. Ofrecer seminarios y oportunidades de liderazgo para el personal docente. 5. Preparar una serie de actividades oficiales de bienvenida y orientación para el nuevo personal docente. 6. Atender necesidades familiares de nuevos docentes que se muden al área metropolitana o a Puerto Rico desde el exterior. 7. Crear una página en portal.upr específicamente para informar y orientar al nuevo personal docente. 8. Crear perfiles visibles de la facultad existente y nueva de los distintos departamentos y anunciarlos en la página web del recinto. 9. Anunciar las ofertas de empleo en portales cibernéticos de asociaciones profesionales relacionadas con la disciplina.	Evaluación: 1. Reevaluar los instrumentos de evaluación de los docentes por parte de estudiantes, supervisores académicos y de pares para ver si se atienden los asuntos medulares de sus ejecutorias. 2. Continuar el proceso de evaluaciones de pares, supervisores y estudiantes del personal docente aunque ya ostenten el rango de catedrático para fines de mejoramiento continuo y aspirar a la excelencia. 3. Exponer a la facultad a otras metodologías de evaluación de su desempeño elaboradas por estudiosos del campo académico universitario. 4. Fomentar el análisis de introspección de los programas que incluye el criterio de la calidad y pertinencia de la facultad de los distintos programas por medio de las acreditaciones profesionales de entidades reconocidas a nivel mundial (evaluadores externos).

Departamento Académico	Estrategia 3	Estrategia 5
	Mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de la docencia 10. Realizar un estudio de “benchmarking” de salarios y beneficios ofrecidos a educadores universitarios en las distintas disciplinas en los Estados Unidos para ofrecer un “paquete” de salario/beneficios competitivo. Retención: 1. Ofrecer un “paquete” de salario/beneficios competitivo para la facultad. 2. Establecer un sistema de incentivos por méritos y por niveles de productividad a los miembros de la docencia. 3. Realizar actividades para el reconocimiento y respaldo de facultad destacada, incluyendo las promociones de ascenso en rango. 4. Reforzar refuerzos para conseguir más fondos para la investigación, creación intelectual, servicio y desarrollo de la facultad. 5. Fomentar y practicar un ambiente laboral libre de incidencias de discriminación, partidismo político y violencia. 6. Propulsar la creación de “endowments” para plazas de facultativos destacados en sus funciones administrativas, educativas y de investigación y servicio. 7. Continuar ofreciendo los beneficios de exención de matrícula para docentes e hijos de docentes en la universidad. 8. Continuar ofreciendo las becas presidenciales para desarrollo de la facultad pero bajo un riguroso proceso objetivo, transparente y libre de influencias indebidas. 9. Conseguir fondos para el equipamiento adecuado de oficinas de profesores permanentes, probatorios o por contrato. 10. Asegurar una sana y viable administración de fondos de retiro para la facultad y el personal no-docente.	Estrategia 5 Evaluación de la gestión de los docentes

Departamento Académico	Recomendaciones	
	Estrategia 3	Estrategia 5
Centro de Recursos para el Aprendizaje	Mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de la docencia Establecer políticas rigurosas que permitan unos procesos transparentes. Sistema de competencias por méritos. Asignar recursos económicos de acuerdo a la planificación académica. Mejorar el procedimiento para la divulgación de las ayudas económicas.	Evaluación de la gestión de los docentes Agilizar procesos de evaluación. Reducción del tiempo reglamentario. Evaluación durante toda la carrera.
Ciencias Sociales	Argumentos: • Tenemos reglamentación existente para el reclutamiento. Las medidas que propone la estrategia #3 son amplias, flexibles y se puede recaer en la subjetividad del reclutador. Tiene que haber criterios claros y medibles para la otorgación de cada uno de los aspectos. Por ejemplo, la otorgación de sabáticas, ya está reglamentada. Las sabáticas deben ser merecidas por el desempeño a favor de la universidad. No debe otorgársele a alguien que aún no tiene la permanencia. ¿Cuál es la necesidad de flexibilizarlo? • Estaríamos en una situación análoga al problema reciente de las becas presidenciales. Criterios para otorgar viajes, licencias sabáticas, reconocimientos especiales, etc. sin reglamentación clara y específica resultan demasiado amplios y ambiguos. • La ponderación de estas estrategias requiere tiempo suficiente para establecer criterios específicos para cada uno de los renglones. • Estas certificaciones, ¿invalidan el reglamento? Habría que enmendarlo. • Recomendación: Que no se adopte la estrategia #3 y se quede como existe en el reglamento.	Argumentos: • Esta estrategia cambia y violenta derechos adquiridos de los docentes. • No se plantea cuál es el propósito y objetivo de publicar las evaluaciones anualmente. • No se define cuán periódicas deben realizarse las evaluaciones, qué se implica con evaluaciones "formativas y sumativas".
Consejería y Servicios Psicológicos	Entendemos que con los pocos recursos económicos que tiene la Universidad de Puerto Rico no se debe auspicar que personal docente bajo contrato reciban beneficios tales como licencias sabáticas, auspicio de viajes, actividades de desarrollo profesional, asignaciones de espacios para	Consideramos que en las normas para la evaluación de la gestión del personal docente debe preservarse el principio del mérito. Se deben establecer normas para la evaluación de la gestión del docente, que incluyan evaluaciones periódicas, formativas y

Departamento Académico	Recomendaciones	
	Estrategia 3	Estrategia 5
	Mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de la docencia investigación y reconocimientos especiales sin primero tomar en consideración la facultad permanente. Esta práctica encarece los recursos económicos de la Universidad ya que se invierten en una facultad a la cual no se le puede garantizar permanencia. Esto no permite que la Universidad pueda recuperar su inversión.	Evaluación de la gestión de los docentes sumativas, independientemente del tipo de nombramiento, estatus o rango que ostente el docente, y que incluyan evaluaciones por el estudiantado sin que medie ningún método de divulgación anual. Las evaluaciones que se le realizan al personal docente no deben ser divulgadas y su único objetivo deber ser establecer un plan de desarrollo o mejoramiento con las ayudas necesarias para que el profesional pueda actualizarse continuamente y desarrollarse profesionalmente en su área de especialidad.
Diseño	• Incluir el concepto de mérito como criterio principal. • Informar y divulgar los recursos físicos y presupuestarios, entre otros, existentes que posee la institución para poder determinar los incentivos. • Hacer un acervo oficial anualmente a través de convocatoria en los periódicos para otorgar contratos probatorios. Entendemos que, al menos, en el Departamento de Diseño no existe un problema de reclutamiento – en términos de retener contratos – por lo cual no tenemos un plan de retención. -Recomendación Prof. Jorge Valentín (estuvo excusado de la reunión) • Para sustentar una estructura desde el reclutamiento hasta la evaluación, pasando por la retención, es importante sostenerla en cinco principios: méritos, incentivos, reconocimiento, mejoramiento continuo y evaluación basada en resultados. • Añadir el “mérito” en cualquier otro inciso que mencione estos principios.	• No estamos, de forma unánime, de acuerdo con que se divulguen los resultados de las evaluaciones, ya que entendemos que esa información es pertinente únicamente para procesos de contratación y ascensos en rango del departamento para uso interno.

Departamento Académico	Recomendaciones	
	Estrategia 3	Estrategia 5
Español	Mecanismos para incentivar el reclutamiento y la retención de la docencia Entre los mecanismos mencionados en la estrategia 3, se expresa que se podrá incluir la adjudicación de licencias sabáticas, el auspicio de viajes y actividades de desarrollo profesional, por lo que se puede interpretar que la Universidad tiene la capacidad económica. La adjudicación de licencias sabáticas e incentivos no se están otorgando hace mucho tiempo. Se trajo a colación que estos mecanismos se dirigen a incentivar el reclutamiento y retención. Y, ¿qué de los profesores permanentes y probatorios que cumplen con los requisitos de grado académico y otros? A ellos le debe incentivar en justicia a su labor de dedicación a la docencia. Si además, se considera el hecho de que no hay dinero, cómo entonces se habla de reclutamiento y retención de otros profesores que no tengan el grado académico. Equivale a dar la impresión que tras cumplir con esto y otros requisitos podrían tener una plaza probatoria o permanente.	Evaluación de la gestión de los docentes El personal docente tiene unos derechos adquiridos que se tienen que respetar y no debe implantarse de esa manera ya que el Reglamento es Ley. Ha de tenerse presente que un derecho no se renuncia. Esta estrategia conlleva una alteración del Reglamento. Esta recomendación en todo caso debe ser prospectiva. Se debe explicar de qué se trata esas evaluaciones periódicas, los objetivos y los métodos de divulgación que serán utilizados; se debe explicar todos esos asuntos y presentar una postura.
Inglés	Recomendamos que se evalúen los incentivos a la luz de la crisis económica que enfrenta la UPR y el país.	Recomendamos que las evaluaciones de los docentes no se lleven a cabo después de la permanencia, a menos que el profesor solicite ascenso en rango. Consideramos que el método de divulgación anual de las evaluaciones de los profesores por el estudiantado no es apropiado.