

Universidad de Puerto Rico  
Recinto Universitario de Mayagüez  
Colegio de Artes y Ciencias

Acta de la reunión extraordinaria de directores de departamentos  
celebrada el **lunes, 7 de octubre de 2019**, 10:00 a.m. en Celis 302

*Presentes:*

Asencio, Edwin	Ciencias Sociales	Román, Rosa	Inglés
Barbot, María	Decana Asociada	Santana, Alberto	Química
Cafaro, Matías	Decano Asociado	Santos, Douglas	Psicología
Colón, Omar	Ciencias	Santos, Hernán	Decano Asociado
	Matemáticas	Valentín, Jeffrey	Economía
Del Río, Luis	Kinesiología	Vélez, Ana	Biología
Gilbes, Fernando	Decano Interino		
Otero, Ernesto	Ciencias Marinas		
Ramos, Rafael	Física		
Rodríguez, Lizzette	Geología		

*Excusados:*

Sánchez, Juan J.            Humanidades

La reunión comenzó a las 10:15 a.m., luego de constatar el quórum requerido. El Dr. Fernando Gilbes Santaella, Decano Interino, da la bienvenida.

Informe del Decano Interino

El Decano Interino lee la carta del Dr. Ubaldo Córdova enviada el 11 de septiembre de 2019 respecto al incremento presupuestado de un 3% en la nómina docente, solicitando a los Rectores someter un plan de reclutamiento de docentes considerando los siguientes indicadores:

1. Indicadores sobre demanda de enseñanza:
  - a. Frecuencia o tiempo de contratación de profesores
  - b. Plazas congeladas que han sido sustituidas por profesores por contrato
  - c. Cantidad de estudiantes matriculados en programa
  - d. Comparación de secciones creadas en los últimos años
  
2. Indicadores sobre tendencias de programas académicos:
  - a. Número de estudiantes matriculados en el programa
  - b. Comparación de secciones creadas en los últimos años

3. Indicadores en el área de investigación y creación:
  - a. Necesidad o demanda (investigadores que atenderán asuntos críticos de nuestra sociedad y que puedan atraer recursos externos para la Universidad de Puerto Rico)
  - b. Necesidad económica u oportunidad de inversión (investigadores que pueden potenciar la inversión/economía de Puerto Rico)

La solicitud debe contemplar cambios anticipados en facultad, tendencias emergentes en disciplina, desarrollo de iniciativas que atraigan fondos externos y colaboraciones de investigación, creación e innovación con otros programas y departamentos.

La universidad debe someter el plan en o antes del 15 de octubre de 2019.

El Dr. William Hernández, ayudante del Rector, envió un correo electrónico el jueves, 3 de octubre de 2019 compartiendo la propuesta del modelo de priorización para reclutamiento docente necesario para el establecimiento de un plan de reclutamiento en el recinto, los departamentos deben someter insumos sobre los indicadores propuestos y deben apoyar su reclutamiento basado en los criterios presentados. El archivo priorización de asignación de plazas docentes es el documento presentado originalmente sobre los criterios a utilizarse en el proceso. Algunos indicadores fueron modificados o adaptados de acuerdo con lo que hace sentido según la data disponible y buscando que fuese equitativa la comparación entre departamentos. La información solicitada debe presentarse en o antes del miércoles, 9 de octubre de 2019 a las 4:30 por conducto del Decano de la Facultad.

Mercedes Ferrer envió un mensaje el sábado, 5 de octubre de 2019, adjuntando archivo con la tabla revisada en la cual se hicieron algunos ajustes especialmente al cómputo de exceso/deficiencia de profesores, ya que se tomó en consideración la diferencia existente entre el conteo de GESTA y el de HRMS, ya que cada uno tiene sus defectos y virtudes, se usaron ambos y se utilizaron los cómputos utilizando el menor de los dos para cada caso. Hubo otros ajustes menores particularmente en los Departamentos de Ciencias Sociales, Humanidades, Economía Agrícola, Educación Agrícola y se añaden los datos de Ingeniería Agrícola y Biosistemas que estaban ausentes en la versión anterior.

El Decano Interino informa que dentro de los análisis que ha hecho a nivel de decanato todos los departamentos de una manera u otra necesitan profesores y la manera más sabia de atender el asunto es otorgándole una plaza a cada departamento, y lo defenderá así. Pero el Rector ha informado que se deben identificar donde están las mayores necesidades y poner el mayor esfuerzo en esas áreas. El Rector quiere que le indiquemos cuál es nuestra prioridad. Cuando se hizo el análisis por primera vez el elemento que más énfasis se le dio fue al exceso/deficiencia FTE para enseñanza según oferta de cursos del departamento, hay números negativos y positivos, de éste análisis resultó que de todo el recinto el departamento que más profesores necesita es el Departamento de Biología, después miraron a Matemáticas y así sucesivamente. Artes y Ciencias ha perdido 129 profesores en los pasados diez años. Al finalizar el proceso, según el plan fiscal, cada año la plantilla debe aumentar un 3%.

Deben entregar la tabla cumplimentada y un narrativo del análisis que envió Mercedes Ferrer.

## **Priorización para la asignación de plazas docentes a los departamentos**

### **Punto de referencia**

#### **Criterios propuestos:**

**Demanda y pertinencia del programa:** La relevancia de este criterio será inversamente proporcional a la proporción de estudiantes de otros departamentos que ocupan los espacios disponibles en los cursos del departamento

- #Total estudiantes en el programa
- #Solicitantes en primera opción
- #Solicitantes en primera opción/CUPO
- Student/Faculty ratio
- Número Egresados
- Tasa de Egresados
- Tasa de Colocaciones

### **Oferta y Carga Académica**

- #estudiantes-crédito atendidos por profesor en cursos regulares
  - créditos graduados se contabilizan como 1.5 créditos
  - se utilizarán los créditos adjudicados al estudiante
  - se incluirán los créditos de cursos ofrecidos AdHonorem
- Programas académicos revisados en los pasados 5 años o actualmente sometidos para revisión (fuera del departamento) tendrán prioridad

### **Investigación, Divulgación y Desarrollo**

- Fondos de investigación/Número de créditos en investigación
  - Agregados 5 años mas recientes
  - No se incluyen créditos AdHonorem
- Publicaciones y obras creativas divulgadas (agregado 5 años)
- Oportunidades de incursionar en áreas emergentes, áreas de gran potencial o áreas de gran demanda
- Portafolio de Logros – Investigación subgraduada u otras actividades estudiantiles subgraduadas que incluyen participación activa de miembros de la facultad, junto a estimado de tiempo que estos dedican a dichas actividades

### **Administración Efectiva**

- FTE Facultad asignado a otras tareas (No se incluyen créditos AdHonorem)
- **Plan de distribución de tarea**  
El departamento deberá hacer una proyección y proveer **el plan completo de distribución de tareas** para todos los miembros de su facultad, por tres años, presumiendo que se aprueban las nuevas contrataciones y que el número de estudiantes admitidos al recinto se mantiene constante. Considerar los posibles retiros

Se propone un sistema de “ranking – color coded” por indicador que permita, visualmente identificar los programas que deban tener prioridad.

Cuando hagan el informe deben observar cuál de esas prioridades marcadas en amarillo le aplica a sus programas y ver cómo se puede atender.

Dentro de las Guías para interpretar los indicadores se hacen unas observaciones específicas:

Enfermería:

- Tienen 7 cursos para los cuales programan un máximo de 10 estudiantes por sección.
- En 2015 se programaron 68 de estas secciones para atender 652 estudiantes, mientras que en 2018 se programaron 69 para atender 661. En ambos casos se programaron 3 secciones adicionales al mínimo requerido bajo el criterio de 10 estudiantes por sección.

Biología:

- 27% de las secciones están asociadas a los cursos BIOL 4901 y 4902. Cada una de estas secciones matrícula 12 estudiantes o menos, lo que les afecta significativamente la proporción de secciones 20+.

Biotecnología:

- Solo ofreció 2 cursos, uno con 10 estudiantes y otro con 16.

El mensaje de Mercedes Ferrer indica que toda esta información se debe utilizar como base al trabajo de autoevaluó que deben realizar. La tabla es una herramienta para que los directores puedan tomar sus decisiones. Corresponde a los departamentos identificar las áreas de oportunidad, el perfil de los profesores que se quieren reclutar y el plan de distribución de tareas en caso de que tuvieran la oportunidad de reclutar personal.

Los Directores piden al Decano Interino que lleve las siguientes inquietudes ante el Rector:

- Disponibilidad de plazas
- Reposición de plazas perdidas
- El significado del aumento del 3%

La reunión terminó a las 11:24 a.m.

Sometido por,



Fernando Gilbes Santaella, Ph.D.  
Decano Interino

kam