



SECRETARÍA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
SENADO ACADÉMICO

Informe Final del Comité Conjunto para estudiar las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto de Río Piedras

Corregido al 21 de abril de 2016

PO Box 21322
San Juan PR 00931-1322
Tel. 787-763-4970
Fax 787-763-3999

Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo M/M/V/I
Web: <http://senado.uprrp.edu> • E-mail: senado.rrp@upr.edu

INDICE

I. Encomienda y composición del Comité	3
II. Disposiciones de la Junta de Gobierno (antes, Junta de Síndicos) sobre las acciones y transacciones de personal	4
III. Personal docente del Recinto de Río Piedras	6
A. Cantidad de docentes por tipo de nombramiento	6
B. Categorías, grados académicos y rangos del personal docente	9
IV. Separaciones, años de servicio y edades del personal docente	13
A. Separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios	13
B. Años de servicio y edades del personal docente	15
V. Plazas autorizadas y reclutamientos recientes	17
VI. Repercusiones para el Recinto de la reducción de plazas docentes y el incremento en contrataciones	19
A. Tipo de universidad	20
B. Periodo de contratación del personal docente	20
C. Salarios del personal docente	21
D. Experiencia docente y condiciones laborales: insumo de los(as) profesores(as) por contrato	24
E. Funciones y tareas del personal docente	27
F. Libertad de cátedra	28
G. Acreditaciones	28
H. Retiro	29
VII. Recomendaciones	29

Informe Final del Comité Conjunto para estudiar las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto de Río Piedras

I. Encomienda y composición del Comité

En el año académico 2014-2015, el Senado Académico le encomendó al Comité de Asuntos Académicos (Cert. 55, SA, 2014-2015) lo siguiente:

...que recopile y estudie toda la información en torno a las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas en el Recinto de Río Piedras. El informe deberá incluir un análisis de la proporción de profesores(as) sirviendo por contrato de servicios a los(as) profesores(as) con permanencia.

El Comité deberá considerar que en el proceso de congelar y descongelar plazas no se considere como único criterio el factor económico. A esos efectos, el estudio realizado incluirá sugerencias o recomendaciones para resolver dicha situación.

El Comité de Asuntos Académicos, a su vez, le recomendó al Senado que el nuevo comité incluyera a miembros del Comité de Asuntos Claustrales. El Senado acogió esta recomendación (Cert. 95, SA, 2014-2015), y se constituyó un comité conjunto con los siguientes miembros: del Comité de Asuntos Claustrales, los senadores Héctor Berdecía, Ivonne Figueroa Hernández y Beatriz Rivera Cruz; del Comité de Asuntos Académicos, los senadores José A González Taboada (Coordinador), Juan J Miranda Ruiz y María del C. García Padilla.

Al inicio del semestre pasado se realizaron cambios en la composición del comité y, en reunión del 1 de octubre de 2015, quedó constituido por los siguientes miembros: del Comité de Asuntos Claustrales, Ivonne Figueroa Hernández, Eliezer Nieves Carrucini y Beatriz Rivera Cruz; del Comité de Asuntos Académicos, Silvia Álvarez Curbelo, Juan J. Miranda Ruiz y María del C. García Padilla (Coordinadora). Los representantes alternos de los senadores Miranda y Nieves fueron, en el primer semestre 2015-2016, Gabriel Jiménez Barrón y Roberto Lefranc Fortuño respectivamente. La senadora Érika Fontáñez participa en el comité como colaboradora.

El Comité comenzó su labor examinando información, que se había solicitado el semestre anterior, sobre las contrataciones del personal docente y la congelación de plazas. Luego, se solicitaron y estudiaron otros documentos provenientes de Rectoría, el Decanato de Asuntos Académicos del Recinto, la Oficina de Planificación Estratégica y Presupuesto (OPEP), la Junta Administrativa, la Oficina de Presupuesto de la Administración Central, la Junta de Gobierno (previamente, Junta de Síndicos).

El estudio y análisis sobre las contrataciones y la congelación de plazas que el Senado Académico le encomendó a este Comité surge en el contexto de las medidas cautelares, que se implantaron en la Universidad de Puerto Rico a partir de enero de 2009 y que continúan vigentes hoy. Estas medidas incluyen una serie de disposiciones sobre acciones y transacciones de personal, entre las cuales está la

congelación de las plazas docentes en los recintos del Sistema. Este informe comienza con un breve recuento de algunas de esas medidas.

El informe se propone proveer un panorama de la situación del personal docente en el Recinto que nos permita identificar, en el contexto de las medidas cautelares, algunas tendencias en los nombramientos y sus posibles repercusiones. Para ello, en las próximas secciones se presentan los siguientes datos: cantidad de docentes por *tipo de nombramiento*; *categorías, grados académicos y rangos* del personal docente; *separaciones* de este personal de sus puestos permanentes o probatorios, años de servicio y edades del personal; plazas autorizadas y reclutamientos recientes. Más adelante, se discuten repercusiones para el Recinto del aumento acelerado en contrataciones a tiempo completo y parcial, junto a la merma por jubilación o renuncia de docentes permanentes y probatorio. En la parte final del informe se esbozan algunas recomendaciones.

II. Disposiciones de la Junta de Gobierno (antes, Junta de Síndicos) sobre las acciones y transacciones de personal

En enero de 2009, la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico emitió la Certificación R-0809-13, *Disposiciones y medidas cautelares sobre las acciones y transacciones de personal durante el año fiscal 2008-2009 y el año fiscal 2009-2010*. La certificación señala que, en vista de la situación económica del Estado, se emiten directrices para garantizar el uso eficiente y juicioso de los recursos financieros de la Institución. Se indica que las directrices son aplicables a todo el Sistema UPR. Una de las medidas es que desde enero de 2009 hasta junio de 2010 toda autoridad nominadora deberá abstenerse de "efectuar cualquier acción o transacción de personal que involucre el área esencial al principio de mérito..." y que el Presidente podrá hacer excepciones a esta disposición para "atender una necesidad urgente e inaplazable del servicio."

En el año 2009-2010, en las *Disposiciones reglamentarias para el Año Fiscal 2010-2011*, la Junta de Síndicos establece que "el reclutamiento de personal adicional se realice en armonía a la situación particular de cada unidad y sólo en aquellas plazas que sean aprobadas por el Presidente de la UPR." (Certificación Núm. 135, 2009-2010, Junta de Síndicos)

Al año siguiente, 2010-2011, en las *Disposiciones reglamentarias para el Año Fiscal 2011-2012*, la Junta de Síndicos dispone que "las acciones de personal se realicen en armonía con la situación particular de cada unidad, tomando en consideración que las mismas serán equivalentes al 33% del personal acogido al beneficio de jubilación durante el año natural 2010. Además, se deberá solicitar la autorización previa del Presidente de la Universidad de Puerto Rico para la acción de personal con la debida justificación escrita." (Certificación Núm. 141, 2010-2011, Junta de Síndicos)

En el año 2011-2012, en las *Disposiciones reglamentarias para el Año Fiscal 2012-2013*, la Junta de Síndicos dispone que "las acciones de personal se realicen en armonía con la situación particular de cada unidad, tomando en consideración que las mismas serán equivalentes a no más del 50 por ciento del personal acogido al

beneficio de jubilación durante el año calendario 2011". La Certificación reitera que el reclutamiento de personal adicional se lleve a cabo según la situación de cada unidad y "sólo en aquellas plazas que sean aprobadas por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico." Además, subraya que las "asignaciones para sueldos de personal docente y no docente al 1 de julio de 2012 se realizarán de acuerdo a la nómina real de junio de 2012 y no por lista de plazas, ya que las mismas contienen una serie de plazas que se han ido eliminando mediante jubilación durante los últimos dos años." (Certificación Núm. 93, 2011-2012, Junta de Síndicos)

En el año 2012-2013, en las *Disposiciones reglamentarias para el Año Fiscal 2013-2014*, la Junta de Gobierno reitera lo dispuesto el año anterior, pero no incluyó la disposición con respecto a que las acciones de personal no superen el 50% del personal acogido a la jubilación. (Certificación Núm. 51, 2012-2013, Junta de Gobierno)

En los años 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016, en las *Disposiciones reglamentarias para el año subsiguiente (2014-2015, 2015-2016 y 2016-17 respectivamente)*, la Junta de Gobierno dispone que:

Los reclutamientos de personal adicional en plazas vacantes o de nueva creación con cargo al fondo general, se regirán por estrictas evaluaciones de la necesidad institucional proyectada a base de la demanda de los programas académicos y los servicios de apoyo. Por tanto, en la eventualidad de la necesidad de reclutamientos, se requier[e] de los Rectores y las Rectoras presentar una propuesta con amplia justificación y la certificación de fondos correspondiente para obtener la autorización previa del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. No se realizarán nombramientos en plazas permanentes sin la autorización previa del Presidente.¹

Como se indica arriba, en el segundo y tercer año de las medidas cautelares, la Junta de Síndicos dispuso que las acciones de personal a realizarse en el año en curso no debían superar un por ciento determinado del personal que se había jubilado ese año, el 33% en 2010-2011 y el 50% en 2011-2012. A partir del 2012-2013, no se incluyó en las disposiciones reglamentarias para los años fiscales el por ciento del personal jubilado que las acciones de personal no debían superar. Sin embargo, en la Certificación 39, 2015-2016 de la Junta de Gobierno (*Medidas sobre los procesos de reclutamiento, retención y evaluación para el fortalecimiento de la excelencia de los docentes en la Universidad de Puerto Rico*), se retoma la medida del 33%, pero para señalar lo siguiente:

Las unidades 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.

¹ El texto dice requiera en lugar de requiere. Certificación Núm. 152, 2013-2014; Certificación 150, 2014-2015; Certificación Núm. 150, 2015-2016, todas de la Junta de Gobierno.

Esta disposición de la Certificación 39 establece, entonces, dos regulaciones: la primera, que una tercera parte del total de los docentes que se *necesitan* en una unidad, *pueden* ser por contrato; la segunda, que en aquellos departamentos en que los docentes por contrato excedan el tercio, se deberá planificar para reclutar de manera prioritaria. Más adelante en el informe se discutirán algunas repercusiones para el Recinto del aumento en la contratación de personal docente a tiempo completo y parcial, frente a la merma por jubilación o renuncia de los docentes con plaza. Más adelante también se presentarán otras medidas cautelares, establecidas por la Junta, que afectan directamente al personal docente. Como se sabe, estas medidas se implantan en el Recinto por vía de certificaciones y circulares de sus cuerpos directivos.

III. Personal docente del Recinto de Río Piedras²

Los(as) empleados(as) docentes de la Universidad de Puerto Rico tienen diversos *tipos de nombramiento* en la institución (permanente, probatorio, contrato a tarea completa, contrato a tiempo parcial, confianza, temporero, especial, sustituto). Se distinguen, además, por la *categoría* de la labor que realizan (enseñanza, bibliotecarios-as, consejería, investigación, entre otras), y por su *rango* (instructor, catedrático auxiliar, catedrático asociado, catedrático). Ostentan diversos *grados académicos*, desde bachillerato hasta post-doctorado. Es importante señalar que, como se discutirá más adelante, en general, a los docentes por contrato se les remunera considerando su grado académico, no de acuerdo a rango, ni tomando en cuenta sus años de servicio.

A. Cantidad de docentes por *tipo de nombramiento*

En el año fiscal 2015-2016, en el Recinto de Río Piedras laboran **1,235** docentes. Como indica la Tabla I, 1,200 dependen del fondo general de la Universidad de Puerto Rico y 35 de fondos extrauniversitarios.

Tabla I - Resumen general del Personal Docente, Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016*

Tipo de nombramiento	Total	Fondo General	Fondo Extrauniversitarios
Permanente y probatorio	744	741	3
Contrato Tiempo Completo	183	166	17
Contrato Tarea Parcial (Conversión a FTE)**	157***	150	8
Otros (Temporero, Especial, Sustituto)	30	23	7

² Al preparar este informe, el Comité encontró ciertas incongruencias entre algunos de los documentos consultados, quizás debido a las fechas en que se redactaron los documentos o por la posible diversidad de enfoques al recoger los datos. Por ello, aunque nos basamos en documentos oficiales de la Institución, presentamos aquí, y en el resto del informe, *datos aproximados*, que esperamos provean un panorama de la situación del personal docente en el Recinto.

Tipo de nombramiento	Total	Fondo General	Fondo Extrauniversitarios
Confianza	120	120	
Total Personal Docente	1,235***	1,200	35

*Fuente: *Resumen General – Estadísticas de Personal Docente, Año Fiscal 2015-2016*, tabla de la Oficina de Presupuesto, Administración Central. Datos, septiembre 2015.

**FTE es *Full Time Equivalent*, el equivalente en tiempo completo de horas trabajadas a tiempo parcial. En los otros casos la cantidad es *Headcount*, es decir, la población de hecho existente, contada "por cabeza"

***En las fuentes utilizadas para elaborar esta tabla parece haber un error en la suma: en los contratos a tarea parcial, dice 157 en lugar de 158; en los puestos de confianza, 120, en lugar de 119 (ver Tabla XII) y en el total de personal docente, 1,235 en lugar de 1,234.

La Tabla I indica que el Recinto cuenta con 744 docentes permanentes y probatorio, lo cual representa el 60% del total de los(as) docentes. Cuenta, además, con 183 docentes contratados a tiempo completo y 157 (FTE)³ a tarea parcial, para un total de 340, el 28% del total de los empleados docentes. Hay, además en el Recinto 30 docentes cuyos nombramientos son *temporero, especial o sustituto*. Estos docentes trabajan por contrato a tiempo completo, pero no se incluyen en esa categoría porque los periodos de contratación y los beneficios que reciben son distintos. Además, a los que están por contrato especial, no se les paga del fondo general sino de fondos extrauniversitarios. En nombramientos de confianza hay 120 docentes, la mayor parte de los cuales son docentes permanentes que ocupan puestos de dirección en las facultades o escuelas.

Tabla II - Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes y probatorio, Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016

Año Fiscal	Docentes permanentes y probatorio	Docentes por contrato (a tiempo completo y parcial)	Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes o probatorio
2015-2016	744	340	46%

Si consideramos, como muestra la Tabla II, no el total de docentes en el Recinto, sino los 744 que son permanentes y probatorio, se observa que la proporción de docentes por contrato respecto a los docentes permanentes y probatorio es 46%. Es decir que, por cada 100 docentes permanentes o probatorio, hay 46 docentes por contrato a tiempo completo o parcial.

³ *Full Time Equivalent* es el equivalente en tiempo completo de horas trabajadas a tiempo parcial. En los otros casos la cantidad es *Headcount*, es decir, la población de hecho existente, contada "por cabeza." Es importante indicar que la cantidad real, *headcount*, de los docentes a tiempo parcial es mayor (por ejemplo, dos personas que enseñan media carga cada una, al pasarse a FTE, cuentan como una persona a tiempo completo). Si la cantidad *headcount* fuera el doble de la que se presenta aquí, se trataría de más de 300 empleados para los cuales la Institución tiene que proveer servicios: estacionamiento, oficinas, preparación de contratos y otros documentos, emisión de pagos, etc. Esto tiene un efecto en la logística operacional y supone gastos implícitos para el Recinto.

Como indica la Tabla III, desde el Año Fiscal 2012-2013 hasta el Año Fiscal 2015-2016, la cantidad total de empleados(as) docentes en el Recinto ha aumentado de 1,056 a 1,235. Sin embargo, se ha producido una disminución casi continua en el número de docentes permanentes y probatorio (de 793 en el 2012-2013 a 744 en el 2015-2016). Como se muestra en la Tabla III, el por ciento de docentes permanentes y probatorio con respecto a la población total de docentes en el Recinto ha disminuido también, año tras año, de un 75% en 2012-2013 a un 60% en 2015-2016.

Tabla III – Distribución del personal docente por tipo de nombramiento, Recinto de Río Piedras, Años Fiscales 2012-2013 a 2015-2016*

Tipo de nombramiento	2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016	
Permanente y probatorio	793	75%	815	67%	771	64%	744	60%
Cont. Tiempo Completo	35	3%	122	10%	137	11%	183	15%
Cont. Tarea Parcial (Conversión a FTE)	122	12%	145	12%	149	12%	157	13%
Otros (Temporero, Especial, Sustituto)	24	2%	25	2%	29	2%	30	2%
Confianza	82	8%	112	9%	116	10%	120	10%
Total Personal Docente	1,056		1,219		1,202		1,235	

*Fuente: *Resumen General – Estadísticas de Personal Docente, Año Fiscal 2015-2016*, tabla de la Oficina de Presupuesto, Administración Central, datos, septiembre 2015 y *Distribución del personal docente por tipo de tarea*, OPEP, marzo 2016.

Tabla IV - Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes y probatorio en el Recinto de Río Piedras, Años Fiscales 2012-2013 a 2015-2016*

Año Fiscal	Docentes permanentes y probatorio	Docentes por contrato (a tiempo completo y parcial)	Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes y probatorio
2012-2013	793	157	20%
2013-2014	815	267	33%
2014-2015	771	286	37%
2015-2016	744	340	46%

*Fuente: *Distribución del personal docente por tipo de tarea*, Tabla de OPEP, marzo 2016.

Mientras tanto, como muestran las Tablas III y IV, durante estos años (2012-2013 a 2015-2016), ha incrementado de manera continua la cantidad de docentes por contrato: de un total de 157 (35 a tiempo completo más 152 a tiempo parcial), en 2012-2013 a más del doble (340) en 2015-2016. En el caso particular de los(as) docentes por contrato a tiempo completo, el incremento ha sido de 35 docentes en 2012-2013 a 183 en 2015-2016. La Tabla IV muestra que la proporción de docentes por contrato (a tiempo completo y parcial) respecto a los(as) docentes permanentes ha ido aumentando consistentemente desde el 2012-2013 hasta el presente.

B. Categorías, grados académicos y rangos del personal docente

En el Año Fiscal 2015-2016, de los 1,235 empleados(as) docentes del Recinto de Río Piedras, 1,138 están en la categoría de docentes de *Enseñanza* (que, en el caso de los docentes permanentes y probatorio, y de algunos docentes a tiempo completo, incluye enseñar, investigar y otras labores académicas); 45 en la categoría de *Bibliotecarios(as)*; 25 en la de *Consejeras(os)*; 25 en *Investigación*, y 2 realizan otras funciones docentes (Tabla V).

Tabla V – Total de docentes por tipo de nombramiento y categoría, Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016*

Tipo de nombramiento	Enseñanza	Bibliotecarios	Consejería	Investigación	Otros	TOTAL
Permanente y probatorio	685	32	18	9		744
Contrato Tiempo Completo	172			11		183
Contrato Tarea Parcial (Conversión a FTE)	157					157
Otros (Temporero, Especial, Sustituto)	9	12	5	4		30
Confianza	114	1	2	1	2	120
TOTAL	1,138**	45	25	25	2	1,235

*Fuente: *Resumen estadísticas del personal docente por categoría y preparación académica*, Año Fiscal 2015-2016, Tabla de la Oficina de Presupuesto, Administración Central

**Esta cifra o 1,137.

Como muestra la Tabla V, de los 1,138 docentes en la categoría *Enseñanza*, 685 tienen nombramientos permanentes o probatorios y 329 están contratados a tiempo completo (172) y parcial (157 FTE). También hay nueve (9) docentes que son temporeros, especiales o sustitutos. En la categoría *Enseñanza* se incluyen, además,

nombramientos de *Confianza* que, aunque se separan del renglón de *Permanentes y probatorio*, son en su mayoría docentes permanentes, cuya labor es, en gran parte, administrativa.⁴

Siendo este el caso, las responsabilidades de la enseñanza en el Recinto de Río Piedras recaen fundamentalmente en dos sectores docentes⁵: por un lado, los 685 docentes permanentes y probatorio; por otro lado, los 329 docentes por contrato a tiempo completo o parcial (que constituyen la casi totalidad de los docentes por contrato en el Recinto, y que se contratan en su mayoría para la enseñanza de los cursos).

Así pues, como se indica en la Tabla VI, si consideramos únicamente el total de docentes *Permanentes y probatorio* que están en la categoría *Enseñanza* (685), la proporción de docentes por contrato con respecto a los docentes permanentes y probatorio es de alrededor del 48%. Es decir que, aproximadamente, por cada 100 docentes a cargo de la enseñanza, hay 48 por contrato a tiempo completo o parcial.

Tabla VI - Docentes a cargo de la enseñanza en el Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016

Año Fiscal	Docentes permanentes y probatorio a cargo de la enseñanza	Docentes por contrato a tiempo completo y parcial cargo de la enseñanza	Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes y probatorio
2015-2016	685	329	48%

En cuanto a la preparación académica del personal docente, según se deriva de los datos presentados en la Tabla VII, el 69% (852) del total del personal docente en el Recinto posee doctorado y el 29% (361) tiene como grado la maestría. (Los grados académicos de los docentes en cada una de las categorías se incluyen en la Tabla VIII).

Se observa en la Tabla VII que, del total de 744 docentes permanentes y probatorio en el Recinto, 601, el 81%, tiene doctorado. En el caso de los docentes contratados a tiempo completo, de 183, 96, el 52%, posee doctorado. De los 157 (FTE) contratados a tiempo parcial, 47, el 30%, tiene doctorado.

⁴ En el 2015-2016, alrededor del 90% de los docentes en puestos de confianza tienen nombramientos permanentes. Dato obtenido en consulta con OPEP.

⁵ No se incluye aquí a los docentes en puestos administrativos de confianza a quienes se les requiere 3 créditos ad honorem, que pueden ser o no enseñando un curso. Tampoco se incluye aquí a los 9 docentes con nombramientos temporeros, especiales o sustitutos.

Tabla VII – Total de docentes por tipo de nombramiento y grados académicos, Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016*

Tipo de nombramiento	Bachillerato		Maestría		Doctorado		TOTAL
	B	M D	B	M D	B	M D	
Permanente y probatorio	5	0.7%	138	19%	601	81%	744
Contrato Tiempo Completo	8	4%	79	43%	96	52%	183
Contrato Tarea Parcial (Conversión a FTE)	7	4%	104*	66%	47	30%	157
Otros (Temporero, Especial, Sustituto)	2	7%	18	60%	10	33%	30
Confianza			22	18%	98	82%	120
TOTAL	22	2%	361	29%	852	69%	1,235

*Fuente: *Resumen Estadísticas de Personal Docente por Categoría y Preparación Académica*. Oficina de Presupuesto, Administración Central: *Estadísticas del Personal Docente – Año Académico 2015-2016*. En los totales de la tabla de la fuente utilizada dice 104, pero en otra parte de dicha tabla dice 103.

La Tabla VIII especifica que en la categoría *Enseñanza*, 79 de los docentes contratados a tiempo completo y 104 de los contratados a tarea parcial tienen maestría como grado máximo. Igualmente, la maestría es el grado de 108 docentes de *Enseñanza* con nombramiento permanente y probatorio.

Como se ha indicado previamente, y como se aprecia en la Tabla VIII, la casi totalidad de los docentes por contrato a tiempo completo y parcial se dedican a la enseñanza. Se ha planteado en este informe (p. 8) que en el Recinto de Río Piedras, entre el 2012-2013 y el 2015-2016, la proporción de docentes por contrato con respecto a los docentes permanentes y probatorio ha incrementado de manera continua. Se ha dicho también (p. 10) que en el año fiscal 2015-2016, por cada 100 docentes a cargo de la enseñanza, hay aproximadamente 48 por contrato a tiempo completo o parcial.

Tabla VIII – Cantidad de Docentes por tipo de nombramiento, categoría y grados académicos (Bachillerato, Maestría, Doctorado), Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016*

Tipo Nomb. Grado Ac.	Enseñanza			Bibliotecarios			Consejería			Investigación			Otros		
	B	M	D	B	M	D	B	M	D	B	M	D	B	M	D
Permanente y probatorio	4	108	573	1	23	8		4	14		3	6			
Contrato Tarea Completa	5	79	88							3		8			
Contrato Tarea Parcial (FTE)	7	104**	47												

Grado Ac. Tipo Nombr.	Enseñanza			Bibliotecarios			Consejería			Investigación			Otros		
	B	M	D	B	M	D	B	M	D	B	M	D	B	M	D
Confianza		21	93			1		1	1			1			2
Otros (Temp., Especial, Sustituto)		5	4	1	11			1	4	1	1	2			
TOTAL	16	316	806 ***	2	34	9		6	19	4	4	17			2

*Fuente: *Resumen Estadísticas de Personal Docente por Categoría y Preparación Académica*. Oficina de Presupuesto, Administración Central: *Estadísticas del Personal Docente – Año Académico 2015-2016*

**En los totales de la tabla de la fuente utilizada dice 104, pero en otra parte de dicha tabla dice 103.

***La fuente utilizada dice 806, pero la suma de estos números es 805.

En este contexto, y considerando la política institucional con respecto al doctorado,⁶ resulta significativa y preocupante la cantidad de docentes con maestría que se contratan para enseñar cursos en el Recinto a tiempo completo y parcial. Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta la unidad a la que estos docentes están adscritos. Por ejemplo, en algunas de las escuelas profesionales se contrata a profesionales en ejercicio para ofrecer cursos puntuales, con peritajes específicos, que no requieren el grado doctoral. Hay que considerar también que algunas agencias acreditadoras valoran que al menos el 10% del profesorado de la facultad o programa, cuente con experiencia práctica profesional.

El rango de entrada para los docentes con nombramiento probatorio en la UPR es el de *Instructor*, pero cuando, como norma general, se requirió el grado doctoral para desempeñar el cargo de profesor o profesora (Certificación Núm. 15, 2006-2007, Junta de Síndicos), se estableció que a los nuevos reclutados se les otorgaría el rango de *Catedrático Auxiliar*. Los ascensos en rango a estos docentes se otorgan siguiendo los procedimientos que establece el reglamento. En el caso de los docentes por contrato, no se les otorga rango. Aquellos(as) contratados(as) a tiempo completo, que tienen doctorado, reciben el salario de los catedráticos auxiliares que llevan cinco años o menos en el Recinto (menos el 5%, como se explicará después). Sin embargo, no tienen derecho a ascenso ni a mayor salario por años de servicio. Más adelante, en la sección de *Repercusiones*, se discutirá la remuneración de los docentes a tiempo completo y parcial.

⁶ La Certificación Núm. 15, 2006-2007 de la Junta de Síndicos enmendó la sección 42.1 del Artículo 42 y la sección 44.1.1 del Reglamento General de la Universidad para establecer, como norma general, que para desempeñarse como *profesor o investigador* en la UPR se requerirá haber obtenido por lo menos el grado doctoral o un título terminal equivalente. La Certificación Núm. 71, 2006-2007, de la Junta de Síndicos estableció un periodo de transición para implantar la certificación 15, con el propósito de "atender preocupaciones...en torno al impacto de la nueva norma sobre profesores, que sin haber obtenido el grado doctoral, han laborado en la Universidad mediante contrato de servicios durante varios años." Se indica que el periodo de transición debía finalizar en julio de 2013. La Circular Núm. 08, Año, 1999-2000, *Política de requerimiento del grado doctoral y sus excepciones*, Oficina del Rector, Recinto de Río Piedras, indica que las Certificaciones Núm. 84 y 110, 1997-1998, de la Junta Administrativa del Recinto de Río Piedras establecen que, como norma general, el requerimiento de grado doctoral para otorgar nombramientos permanentes o probatorios, también aplica a nombramientos temporeros o sustitutos y a contratos de servicio que excedan la mitad de la carga académica regular.

IV. Separaciones, años de servicio y edades del personal docente

Como se verá más adelante, en los últimos años, las separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios se ha producido fundamentalmente por motivo de jubilación o renuncia. En los próximos años, una parte sustancial de los docentes permanentes en el Recinto habrá cumplido las dos condiciones necesarias para jubilación, es decir, 30 años o más de servicio y 55 años o más de edad. En el contexto de las medidas cautelares, vigentes en la Universidad de Puerto Rico desde enero de 2009, que incluyen la congelación de plazas docentes, se plantea el problema de quiénes realizarán las funciones y labores académicas de esos docentes, con qué tipos de nombramiento y en qué condiciones laborales.

A. Separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorio

En el Recinto de Río Piedras, las separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios se produce por diversos motivos, como se indica en la Tabla IX. Las dos razones más frecuentes son la jubilación y la renuncia. Entre el 2012 y marzo de 2015 se produjeron 88 jubilaciones y 32 renunciaciones.

Tabla IX Separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios entre el 2012 y marzo del 2015*

RAZÓN DE LA SEPARACIÓN	TOTAL DE DOCENTES
Jubilación	88
Renuncia	32
Muerte	5
Jubilación por incapacidad no ocupacional	2
Denegación permanencia	2
Traslado	1
Destitución	1
TOTAL	132*

* Fuente: *Tabla cruzada de razones de separación del personal docente y no docente para los años 2012 a marzo 2015*, Análisis de datos de retiro y separación de los empleados del Recinto de Río Piedras, OPEP, agosto 2015. Los documentos consultados dicen 132 docentes, pero al sumar el total es 131.

Como muestra la Tabla X, al total de 88 jubilaciones que aparecen en la Tabla IX es necesario sumar 10 que serán efectivas en el año en curso. El total de jubilaciones en el Recinto de Río Piedras entre 2012 y lo que va del 2015-2016 es entonces 98. La Tabla X muestra que la cantidad de jubilaciones se mantuvo relativamente constante entre 2012-2013 y 2014-2015, un promedio de 29 por año. En lo que va del 2015-2016 parece haber una disminución (sin embargo, ver nota en Tabla X). Considerando lo que se discute en la próxima sección de este informe en cuanto al tiempo de servicio y la edad de los docentes del Recinto, y tomando en cuenta la crisis fiscal en el País, las facultades y escuelas del Recinto deben estudiar con atención las tendencias y proyecciones para los próximos años.

**Tabla X – Jubilaciones y renuncias en el Recinto de Río Piedras,
de 2012-2013 a 2015-2016***

Razón de separación	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Jubilación	31	27	30	10**
Renuncia***	11	15	6	
TOTAL	42	42	36	10**

* Fuente: *Tabla cruzada de razones de separación del personal docente y no docente para los años 2012 a marzo 2015*, Análisis de datos de retiro y separación de los empleados del Recinto de Río Piedras, OPEP, agosto 2015

Cantidad de separaciones por jubilación que será efectiva en el año 2015-2016, según la tabla *Separaciones para ser efectivas durante el año 2015-2016* de la Oficina de Recursos Humanos. Por otra parte, en el documento *Distribución del personal docente por tipo de tarea*, de OPEP, marzo, 2016, se indica que son 25 jubilaciones. *No está disponible el número de renuncias en 15-16.

La Tabla X muestra que, en el año 2014-2015, las separaciones por motivo de renuncia disminuyeron sustancialmente en comparación con los dos años anteriores. Entre 2012-2013 y 2014-2015 se produjeron en total 120 separaciones por motivo de jubilación o renuncia.

Tabla XI Separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios por Facultad entre el 2012 y marzo del 2015*

FACULTAD O ESCUELA	DOCENTES SEPARADOS/AS
Ciencias Naturales	32
Ciencias Sociales	21
Humanidades	18
Educación	16
Administración de Empresas	14
Estudios Generales	11
Derecho	7
Sistema de Bibliotecas	7
Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información	2
Escuela de Comunicación	2
Escuela de Arquitectura	2
Escuela de Planificación	0
TOTAL	132

*Fuente: *Tabla cruzada de separaciones por facultad y departamento para los años 2012 a marzo 2015*, Análisis de datos de retiro y separación de los empleados del Recinto de Río Piedras, OPEP, agosto 2015.

Las separaciones por Facultad o Escuela (que ocurrieron por jubilación o renuncia o por alguno de los otros motivos mencionados en la Tabla IX) se presentan en la Tabla XI. Entre el 2012 y marzo de 2015, la mayor cantidad de separaciones se produjo en la Facultad de Ciencias Naturales (32). Siguen Ciencias Sociales (21), Humanidades (18), Educación (16), Administración de Empresas (14) y Estudios Generales (11).

En el Sistema de Bibliotecas y en Derecho se separaron en cada uno siete (7) docentes. En la Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información y en las Escuelas de Comunicación y Arquitectura se separaron, en cada una, dos (2) docentes. En este periodo, no hubo separaciones en la Escuela de Planificación. Como indica la Tabla XI, entre el 2012 y marzo del 2015, se produjo un total de 132 separaciones.

B. Años de servicio y edades del personal docente

Según se muestra en la Tabla XII, en el Año Fiscal 2015-2016, de los 744 profesores permanentes con que cuenta el Recinto, **133** han laborado en él durante 30 años o más; **141** llevan entre 25 y 30 años y **131**, entre 20 y 25 años.

Tabla XII - Años de Servicio del Personal Docente, Recinto de Río Piedras, Año Fiscal 2015-2016*

Años serv. Tipo Nomb.	30 ó más	25 menos de 30	20 menos de 25	15 menos de 20	10 menos de 15	5 menos de 10	Menos De 5	<u>TOTAL</u>
Permanente y Probatorio	133	141	131	110	108	74	47	744
Contrato Tiempo Completo		1	1	1	4	11	165	183
Contrato Tarea Parcial (FTE)	3	2	3	1	2	2	145	157**
Confianza	15	18	15	25	23	16	7	120**
Temporero	2	1	3	4	1	2	7	20
Especial				1		3	2	6
Sustituto					1		3	4
TOTAL	153	163	153	142	139	108	376	1,235 **

*Las fuentes utilizadas para elaborar esta tabla provienen de la Oficina de Presupuesto, Administración Central. Datos, septiembre 2015.

**En las fuentes utilizadas para elaborar esta tabla parece haber un error en la suma: en los contratos a tarea parcial, dice 157 en lugar de 158; en los puestos de confianza, 120, en lugar de 119 y en el total de personal docente, 1,235 en lugar de 1,234.

De acuerdo a un análisis realizado en agosto de 2015 por OPEP, a julio de 2015, **142** empleados docentes del Recinto de Río Piedras cumplían con los requisitos para retirarse, es decir, 55 años o más de edad y 30 años o más de servicio.⁷ El informe indica que **154** docentes tienen entre 25 y 29 años de servicio. De estos, **13** tienen entre 50 y 54 años de edad y **141** tienen 55 años de edad o más. Entre los que tienen entre 20 y 24 años de servicio, **41** tienen entre 50 y 54 años de edad y **97** tienen 55 años de edad o más. Según el análisis de OPEP, a julio de 2015, las edades de los docentes en el Recinto eran las siguientes: **538** docentes, tenían 55 años de edad o más; **168**, tenían entre 50 y 54 años de edad; **117**, entre 45 y 49 años de edad; 70 entre 40 y 44 años de edad; 63, entre 35 y 39; 32, entre 30 y 34; 2, entre 25 y 29. Según OPEP, a julio de 2015 había 990 docentes permanentes y probatorio en el Recinto. Esto significa que, a esa fecha, el 71% del personal docente permanente tenía 50 años o más.

Si se retiraran, en los próximos años, los 133 docentes permanentes que llevan 30 años o más en el Recinto y si, al mismo tiempo, continuara vigente la política de congelación de plazas, en un periodo de alrededor de cinco (5) años, la cantidad de docentes permanentes podría reducirse de 744 a 611. Como de hecho ya está ocurriendo, habría que aumentar el número de docentes por contrato a tiempo completo o parcial para realizar esas funciones o al menos algunas de ellas.

Tabla XIII - Proyección de docentes por contrato en el Recinto de Río Piedras al retirarse profesores permanentes con 30 años o más de servicio

	Docentes permanentes y probatorio	Docentes por contrato	Proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes o probatorio
En Año Fiscal 2015-2016	744	340	45.7%
En alrededor de cinco (5) años	611	473	77.4%

Si continuara en el Recinto la misma tendencia que hemos observado este año en cuanto a la cantidad (340) de profesores por contrato, en los próximos cinco (5) años, al sumárseles a esos 340 los 133 contratos para sustituir a los docentes retirados, la proporción de docentes por contrato respecto a los docentes permanentes podría aumentar a alrededor de 77.4%⁸ (Tabla XIII). Es decir que, por cada 100 docentes permanentes habría 77.4 docentes por contrato. Si este patrón

⁷ El documento de OPEP, según el cual, a julio de 2015, había un total de 990 empleados docentes permanentes en el Recinto, señala lo siguiente: "...al estudiar las personas que pueden cumplir con los criterios de elegibilidad para retirarse en el periodo de 2015 a 2021 el número de retiros potenciales asciende a 296 para el personal docente...Si el número total de empleados docentes...se mantuviera constante, esto representaría un 29.9%..." (del total de 990) Fuente: *Análisis de datos de retiro y separación de los empleados del Recinto de Río Piedras*, OPEP, agosto de 2015, p. 2.

⁸ (340 + 133 = 473 entre 611)

de retiros y contrataciones continuara, en diez (10) años o menos, la población de docentes por contrato podría superar la población de docentes permanentes.⁹

V. Plazas autorizadas y reclutamientos recientes

Como se explicó en la sección II de este informe, las disposiciones reglamentarias vigentes en la UPR desde enero de 2009, establecen que, con la debida justificación por parte de los(as) rectores(as), el Presidente de la Institución, puede autorizar algunas plazas en los diversos recintos del Sistema.

Tabla XIV - Separaciones del personal docente de sus puestos permanentes o probatorios y plazas autorizadas por Facultad en el Recinto de Río Piedras entre el 2012 y marzo del 2015*

FACULTAD O ESCUELA	DOCENTES SEPARADOS/AS	PLAZAS AUTORIZADAS
Ciencias Naturales	32	13
Ciencias Sociales	21	14
Humanidades	18	14
Educación	16	2
Administración de Empresas	14	4
Estudios Generales	11	1 (intercambio con ADEM)
Derecho	7	1
Sistema de Bibliotecas	7	1
Escuela Graduada de Ciencias y Tecnologías de la Información	2	3
Escuela de Comunicación	2	1
Escuela de Arquitectura	2	1
Escuela de Planificación	0	2
TOTAL	132	57

*Fuente: *Plazas docentes autorizadas a crear y reclutadas*, Años Fiscales 2011-2012 al 2014-2015, OPEP, marzo 2016

En Río Piedras, entre el 2012 y marzo del 2015 se autorizaron 57 plazas. La Tabla XIV muestra la cantidad de plazas que se autorizaron en cada Facultad y Escuela en comparación con la cantidad de docentes que se separaron de sus puestos permanentes o probatorios durante ese mismo periodo. Más adelante, la Tabla XV detalla los reclutamientos que se realizaron en el Recinto entre 2012-2013 y 2014-2015.

⁹ Es importante aclarar que, aunque estamos alertando en cuanto al incremento de docentes por contrato en el Recinto junto a la disminución de docentes permanentes, entendemos que contar con docentes por contrato es necesario en las universidades. No estamos asumiendo que la permanencia debe ser el estatuto final para todos(as) los(as) docentes que trabajan en la UPR. La dignidad docente y la no precarización de las condiciones laborales son imperativas, pero es perfectamente aceptable para una universidad contratar sin expectativa de permanencia.

**Tabla XV Plazas docentes autorizadas a crearse y reclutamientos por Facultad
Años Fiscales 2011-2012 a 2014-2015***

Plazas Facultades	Autorizadas	Reclutadas	Otras
Ciencias Sociales	14	14	
Humanidades	14	14	
Cs. Naturales	13	11	1 reservada para (15-16), 1 por crear (16-17)
Adm. Empresas	4	3	1 convocada
EGCTI	3	1	1 reclutada para 15-16, 1 pendiente de convocar
Educación	2	2	
Esc. Planificación	2		2 reclutados en 15-16
Arquitectura	1	1	
Sistema Biblioteca	1		1 reclutada en 15-16
Comunicación	1		1 reclutada en 15-16
Derecho	1	1	
Estudios Gen.	1		Intercambio con ADEM 15-16
TOTAL	57	48	9

*Fuente: *Plazas docentes autorizadas a crear y reclutadas*, Años Fiscales 2011-2012 al 2014-2015, OPEP, marzo 2016

Como indica la Tabla XIV, la mayor cantidad de separaciones entre 2012 y 2015 se produjo en las facultades de Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades. Humanidades y Ciencias Sociales recibieron autorización para el mayor número de plazas. En Humanidades se autorizaron 14 plazas de 18, es decir, el 78%. En Ciencias Sociales se autorizaron 14 de 21, alrededor del 66%. En el caso de Ciencias Naturales se autorizaron 13 de 32, alrededor del 41%.

Destaca la Facultad de Educación, la cual, como indica la Tabla XIV, perdió 16 docentes y se autorizaron únicamente 2 plazas (13%). Destacan también las facultades de Administración de Empresas y Estudios Generales en las cuales se separaron 14 y 11 docentes respectivamente y se autorizaron 4 (29%) en el primer caso, y 1 (9%) en el segundo.

En el Sistema de Bibliotecas y la Escuela de Derecho se separaron en cada uno siete (7) docentes, y en cada uno se autorizó una (1) plaza (14%). En la Escuela Graduada de Tecnología y Ciencias de la Información hubo dos (2) separaciones y, en este caso, se autorizaron tres (3) plazas. Tanto en la Escuela de Comunicación como en la Escuela de Arquitectura se perdieron dos (2) plazas y se autorizó en cada caso una (1). En Planificación, aunque no hubo separaciones, se autorizaron dos (2) plazas.

Como parte de sus acuerdos con la *Middle States Commission for Higher Education* (MSCHE), en el año 2010, el Recinto se comprometió a autorizar 25 plazas anuales por los próximos tres años, desde el 2011-2012 hasta el 2013-2014. En el 2011-2012 se autorizaron 25 plazas y en el 2012-2013, se autorizaron alrededor de 30. En el último año del acuerdo (2013-2014) no se autorizaron plazas en el Recinto, y no se habían vuelto a autorizar hasta este año.

En el año académico en curso se autorizaron **25** plazas para el Recinto de Río Piedras. La página del Recinto¹⁰ anuncia que el Recinto está en proceso de reclutar **16** posiciones en puestos probatorios en las siguientes facultades o escuelas: **Educación, 2** (Currículo y Enseñanza de la Educación Física; Enseñanza del inglés como segundo idioma); **Derecho, 1** (Bibliotecario II); **Ciencias Sociales, 4** (Administración Pública, Gobierno o Asuntos Públicos; Cooperativismo; Geografía Humana; Psicología Clínica); **Estudios Generales, 2** (Literatura Hispanoamericana, Peninsular o Enseñanza del Español; TESOL, ESL/EFL, English Education, Bilingual Education, American Studies, Composition/Writing, Anglophone Literature British or American, or Comparative Literature); **Ciencias Naturales, 2** (Ciencia de Cómputos; Alimentos, Nutrición Humana o Dietética); **Humanidades, 2** (Historia del Arte Occidental-Arte de la Edad Moderna; Historia del Arte Occidental-Arte de la Antigüedad o Edad Media); **Comunicación, 1** (Relaciones Públicas y Publicidad); **Arquitectura, 2** (Diseño, Historia y Teoría de Arquitectura; Diseño, Tecnología en Construcción). La página del Recinto indica que se espera llenar estas posiciones a partir de agosto de 2016. Esto significa que, probablemente, en el año en curso, 2015-2016, no habrá nombramientos en plazas probatorias. Dado que los reclutamientos ocurrirán para el año académico 2016-2017, es importante clarificar si se hará la petición de autorización de las 25 plazas correspondientes al año 2016-2017.

Al comparar los números presentados en la Tabla XIV y al considerar los reclutamientos autorizados este año, cabe preguntar cuáles son los criterios con los cuales el Recinto y la Administración Central determinan qué plazas autorizar y en qué facultades o escuelas. Estos criterios no solo dirigen los procesos de contratación en el Recinto, sino que también revelan prioridades y determinaciones con respecto a su dirección futura. Es fundamental que estos criterios se den a conocer y que se sometan a discusión en la comunidad universitaria.

VI. Repercusiones para el Recinto de la reducción de plazas docentes y el incremento en contrataciones.

Si se producen las circunstancias descritas arriba, en un periodo de diez (10) años o menos, la plantilla de docentes en el Recinto podría ser mayoritariamente de docentes por contrato. Las posibles repercusiones de esto son múltiples. En esta sección del informe se discuten algunas de esas repercusiones a la luz de las normativas vigentes en la Institución.

¹⁰ http://www.uprrp.edu/?page_id=1363

A. Tipo de universidad

La merma por jubilación o renuncia del personal docente permanente, junto al incremento acelerado en la contratación de personal a tiempo completo y parcial, tiene repercusiones de tal magnitud que los fundamentos mismos del quehacer de la institución y todas sus funciones pueden quedar erosionados. Más que una serie de cambios comprensibles y necesarios en el desarrollo y crecimiento de cualquier institución universitaria, se trata de una transformación de raíz.

Sin una serie de criterios con respecto al tipo de universidad que deseamos, nos enfrentamos a un cambio epistémico y estructural que puede implicar que nos apartemos por completo de la misión y objetivos de la Institución según establecidos en la Ley Universitaria. Aún reconociendo la necesidad de revisión profunda en las normativas y prácticas universitarias, el problema es que los cambios se están produciendo, paulatina y consistentemente, sin que medie una reflexión sistémica y académica que nos lleve a evaluar a corto y a largo plazo en qué se está convirtiendo la universidad pública. Todo ello hace urgente que nos propongamos una conversación franca sobre el tipo de universidad que deseamos y que produzcamos decisiones y acciones concretas que nos involucren directamente en su construcción.

B. Periodo de contratación del personal docente

En la Carta Circular Núm. 16, 2010-2011 (Enmendada) de la Oficina de la Rectora (con fecha de 22 de mayo de 2012) se establecen las Guías Generales para la Planificación de la Oferta Académica para el Primer Semestre del Año Fiscal 2012-2013. Se indica que para cumplir con las Medidas Cautelares emitidas por la Junta de Síndicos (Certificación 135, 2009-2010/Certificación 41, 2010-2011) se aplicarán una serie de guías. Estas guías, que continúan vigentes, atañen directamente al personal docente. Entre ellas, la siguiente concierne a los periodos de contratación:

Como regla general, los contratos de servicio docente se limitarán a la enseñanza de cursos que no excederán los nueve (9) créditos, ni excederán el periodo de diez (10) meses. Contratos por doce (12) créditos y diez (10) meses se autorizarán con carácter extraordinario, con la debida justificación fundamentada en la demanda por cursos y sujeto a la disponibilidad de fondos. Todos los contratos de servicio docente se autorizarán por cinco (5) meses con opción de renovación automática en función de la demanda en la oferta académica para el segundo semestre.

Si esta política continuara vigente, en los próximos años, salvo en situaciones de "carácter extraordinario," los contratos del personal docente se otorgarían por un máximo de nueve (9) créditos y se autorizarían por cinco (5) meses, aunque pudieran, en algunos casos, renovarse.¹¹ El personal docente del Recinto de Río

¹¹ Es importante subrayar que, actualmente, en la práctica, los contratos de los docentes son de alrededor de cuatro o cuatro meses y medio. Comienzan el primer día de clase y finalizan el último día de clase. Como se verá más adelante, en el caso de los docentes a tiempo completo, a quienes se les provee seguro médico, éste está vigente únicamente durante el periodo de clase.

Piedras consistiría fundamentalmente de una población temporera y rotatoria que, sólo en casos excepcionales, permanecería en el Recinto por más de tres años.¹²

C. Salarios del personal docente

Como se indicó anteriormente, las *Disposiciones reglamentarias para la operación del presupuesto de la Universidad de Puerto Rico, Año Fiscal 2015-2016* (y las de años anteriores), establecen una serie de medidas que, según se señala, tienen el objetivo de salvaguardar la salud fiscal de la Universidad de Puerto Rico.¹³ Entre estas disposiciones, la número 2 estipula lo siguiente:

Se mantienen en vigor las certificaciones y cartas circulares relacionadas con las medidas de control de gastos y ahorros:

- a) Reducción de un 5% en el pago a personal docente y no docente a tarea parcial y por contrato.
- b) Reducción de un 5% en el pago de las compensaciones adicionales.
- c) Reducción en el pago de todas las bonificaciones por funciones administrativas que se pagan al personal docente y no docente.
- d) Reducción de un 3% en el pago de los salarios del personal de confianza.
- e) Eliminación de los pagos por concepto de exceso de licencia ordinaria acumulada.
- f) Tarea académica de tres (3) créditos *ad honorem* al personal docente de enseñanza con descarga completa en funciones administrativas.
- g) Eliminación del pago de exceso de licencia por enfermedad.
- h) Eliminación del pago de obvención al personal docente.¹⁴

Contratos a tiempo parcial

Estas medidas cautelares afectan a todos los miembros del personal docente del Recinto, pero no hay duda de que los docentes por contrato a tiempo parcial son los más afectados. La Tabla XVI muestra la escala retributiva actual de estos docentes según su preparación académica y el número de créditos.¹⁵ Las cifras incluyen la reducción del 5% a los salarios, que la Junta de Gobierno requiere.

¹² Circular 13, 2010-2011, *Procedimiento para el trámite de renovaciones de nombramientos no regulares y contratos de servicio para la enseñanza de cursos* (Decanato de Asuntos Académicos). En la circular se establece que los contratos que no sean de más de seis (6) créditos pueden ser renovados a los tres años, una vez el o la docente se haya vuelto a evaluar en las unidades y el o la decana haya aprobado su recualificación. En cuanto a los contratos que sean de más de seis (6) créditos, se señala que "son de una duración predeterminada" y que al "finalizar cada término, la unidad debe evaluar entre su acervo de candidatos aquellos que puedan resultar más idóneos de acuerdo a la reglamentación institucional." Se indica, además, que "debe primar sobre otras consideraciones la selección de candidatos que tengan el grado terminal o el doctorado."

¹³ Presupuesto de la Universidad de Puerto Rico, Año Fiscal 2015-2016, pp. 37-40.

¹⁴ *Ibid*, p. 38

¹⁵ Datos extraídos de la Certificación Núm. 152, Junta de Síndicos, 2010-2011, que presenta la escala de compensaciones para el personal docente por ofrecer cursos adicionales a la tarea regular. Incluye los salarios revisados, con una reducción de un 5%, como parte de las medidas cautelares. Según establecido en la normativa de la institución, la escala de compensaciones adicionales se utiliza también para determinar el salario del personal docente por contrato a tiempo parcial (Certificación Núm. 134, 1979-80 del Consejo de Educación Superior; Circular Núm. 80-6, 17 de abril de 1980, Oficina del

**Tabla XVI – Escala retributiva del personal docente a tiempo parcial,
Año fiscal 2015-2016**

Créditos	Preparación Académica		
	Bachillerato	Maestría	Doctorado
3	1,516	1,781	2,043
4	2,022	2,375	2,725
5	2,527	2,969	3,406
6	3,032	3,563	4,087

Un docente con doctorado que ofrece un total de nueve (9) créditos en el Recinto de Río Piedras gana alrededor de \$6,130 por semestre.¹⁶ A esto se suma que, como discutido arriba, la Carta Circular Núm. 16, 2010-2011 (Enmendada) de la Oficina de la Rectora establece que los contratos no pueden exceder los diez (10) meses y que se autorizarán por cinco (5) meses con la posibilidad de renovarse dependiendo de la demanda de cursos. En la práctica actual del Recinto, los contratos de los docentes son de alrededor de cuatro o cuatro meses y medio. Comienzan el primer día de clase en agosto o enero, y vencen el último día de clase del semestre, antes, incluso, de la semana de exámenes.

Si, además de considerar esta inestabilidad laboral, tomamos en cuenta que estos docentes no reciben seguro médico y no cotizan para retiro, es evidente que sólo la necesidad, combinada quizás con aprecio al Recinto, pueden llevar a un profesor o profesora a tener que someterse a condiciones laborales de esta índole. Con una carga académica de nueve (9) créditos y un salario tan bajo, sería ilusorio pensar que no se verá obligada u obligado a buscar trabajo en otras instituciones que le permitan completar su entrada mensual.

Al considerar las condiciones de empleo, que el personal docente por contrato a tiempo parcial ha padecido durante años, es difícil concebir cómo será y cómo funcionará la Universidad en los próximos años, si la situación en que se encuentra gran parte de su personal docente es ésta.

Contratos a tiempo completo

La Certificación 52, Año 2012-2013 de la Junta de Gobierno establece las escalas salariales de los docentes permanentes según la preparación académica y el número de años en el Recinto. Esas escalas se utilizan también para determinar el salario de los docentes a tiempo completo.

La Tabla XVII muestra el salario que, de acuerdo a la Certificación 52, se supone que reciban los docentes a tiempo completo. Muestra también el salario que reciben mensualmente una vez restado el 5% requerido por las medidas cautelares. Independientemente de sus años de servicio en el Recinto, hoy por hoy, un docente,

Presidente de la Universidad de Puerto Rico). En la Circular Núm. 80-6 se establece también que las remuneraciones por compensación adicional de la Escuela de Derecho y de la Escuela de Comunicación Pública serán más altas.

¹⁶ Si el grado máximo del docente a tiempo parcial es la maestría, la precarización es aún mayor: \$5,344 semestrales por 9 créditos.

cuyo grado máximo es la maestría, y que trabaja a tiempo completo, es considerado *Instructor* y gana, como indica la Tabla XVII, \$3,619 mensuales.

Tabla XVII – Salario de los docentes por contrato, con Maestría, a tiempo completo, Año 2015-2016¹⁷

Grado	Maestría	
Salario Mensual	<u>Oficial</u> 3,810	<u>Menos 5%</u> 3,619

Si los contratos, se autorizaran a 10 meses, el salario de estos docentes, incluyendo la reducción del 5% sería alrededor de \$36,190. Si se autorizaran a 5 meses, como indica la Carta Circular Núm. 16, 2010-2011 (Enmendada) de la Oficina de la Rectora, el docente con maestría, a tiempo completo, ganaría alrededor de \$18,095. Sin embargo, como la práctica vigente es que los contratos inician el primer día de clase y finalizan el último día, el tiempo que laboran estos docentes se reduce a alrededor de cuatro meses el primer semestre y cuatro meses y medio, el segundo semestre. Por ello, el salario se reduce, aún más, a alrededor de \$14,476 el primer semestre, y \$16,285, el segundo semestre.

Tabla XVIII – Salario de los docentes por contrato, con Doctorado, a tiempo completo, Año 2015-2016¹⁸

Grado	Doctorado	
Sueldo Mensual	<u>oficial</u> 5,188	<u>menos 5%</u> 4,928

En el caso de los docentes con doctorado, que laboran en el Recinto a tiempo completo, independientemente del tiempo que lleven en el Recinto, se les paga con la escala de los Catedráticos Auxiliares que llevan en el Recinto cinco años o menos. Según esa escala, los catedráticos auxiliares ganan anualmente \$62,256, es decir, \$5,188 mensuales. Sin embargo, como a los contratos hay que restarles el 5% de las medidas cautelares, la cifra baja a \$4,928 mensuales. Si a los docentes con doctorado que trabajan a tiempo completo se les pagara a 10 meses, ganarían \$49,280 (con la reducción del 5%). Si se les pagara por cinco meses, ganarían \$24,640. Sin embargo, como se explicó arriba, los contratos vigentes inician el primer día de clase y finalizan el último día. El tiempo que laboran se reduce a alrededor de cuatro meses el primer semestre y a alrededor de cuatro meses y medio, el segundo. Es decir que su salario se reduce a \$19,712, el primer semestre y a \$22,176, el segundo. A esto se añade que, en el caso de los docentes a tiempo completo, a quienes se les provee seguro médico, éste está vigente únicamente durante el periodo de clase.

¹⁷ Estos salarios son distintos en Derecho, Ingeniería ni Arquitectura, que tienen sus propias escalas salariales.

¹⁸ Estos salarios son distintos en Derecho, Ingeniería ni Arquitectura, que tienen sus propias escalas salariales.

Una docente con doctorado, en estatus probatorio, que lleva menos de cinco (5) años en el Recinto y que tiene el rango de catedrática auxiliar, gana anualmente \$62,256. Si entre los cinco y los diez años ha alcanzado el rango de catedrática asociada, gana \$69,660. Si entre los diez (10) y los quince (15) años en la institución, asciende a catedrática, gana \$80,904. Sin embargo, bajo las condiciones vigentes, independientemente de sus años de servicio, un docente por contrato a tiempo completo, con doctorado, continúa ganando \$4,928 mensuales, es decir, alrededor de \$41,888 por dos semestres, uno de cuatro meses y otro de cuatro y medio. Aunque los contratos a tiempo completo, a diferencia de los contratos a tarea parcial, reciben seguro médico, aún así, es sustancial la diferencia entre tener una plaza probatoria o permanente y no tenerla. Otorgarla supone, en lo inmediato y a largo plazo, un gasto mucho mayor para la institución.

D. Experiencia docente y condiciones laborales: insumo de los(as) profesores(as) por contrato

El 2 de marzo de 2016, el *Comité de Asuntos Claustrales* y el *Comité Conjunto para el estudio de las contrataciones y las plazas* del Senado Académico convocaron a los profesores por contrato (a tiempo completo y parcial), a una reunión para recibir su insumo sobre su experiencia docente, sus condiciones de trabajo y sus recomendaciones y sugerencias sobre estos asuntos. La reunión, celebrada en el Aula Magna de la Escuela de Derecho, contó con más de 150 asistentes. En la reunión, además de celebrarse un diálogo abierto sobre los temas académicos y laborales, se suministró un cuestionario con 20 preguntas, la mayoría de estas abiertas. Algunos profesores hicieron llegar el cuestionario vía correo electrónico al Senado Académico. Un total de 138 personas contestaron el cuestionario. En lo que sigue resumimos algunos de los datos recopilados y de los señalamientos más importantes que se hicieron tanto en la reunión como por vía del cuestionario.¹⁹

1. A la reunión asistieron profesores de 14 facultades o unidades institucionales tanto de profesores a tiempo completo como parcial.
2. Los profesores que participaron reportaron estar en ofrecimientos por contrato desde 1 año hasta 26 años. La situación de precariedad de los profesores por contrato lleva décadas y se refleja en los cuestionarios. Muchos profesores llevan décadas de incertidumbre y variabilidad en los términos y condiciones contractuales.
3. En su gran mayoría definen su situación laboral como “precaria”, “injusta”, “de gran incertidumbre”, falta de estabilidad económica y emocional como consecuencia. Entre los problemas más mencionados están: la incertidumbre de si se otorgará o no el contrato, la compensación es injusta y deficiente, particularmente los que están a tiempo completo (grandes diferencias en la paga entre unos y otros), la fecha de vigencia del contrato (comienza el primer

¹⁹ Lo que aquí incluimos es un escogido de los temas y comentarios que consideramos más urgentes y en los que más hubo consenso por parte de los participantes. La tabulación de los resultados y otros detalles se incluirán en un informe que se presentará al Senado por el Comité de Asuntos Claustrales posteriormente.

día de clase sin tiempo razonable para preparación), la tardanza en recibir la compensación, la carencia de plan médico y cuando tienen quedan sin cobertura los meses de Navidad y Verano.

4. La gran mayoría indica que la falta de seguridad en el empleo o los términos de contratación en general afectan negativamente la calidad de la enseñanza. Hay quehaceres docentes que se ven negativamente interrumpidos al no contar con continuidad razonable en la contratación, como el caso de la Clínica de Asistencia Legal.
5. Respecto a la investigación, la gran mayoría indica que no cuentan con apoyo institucional para hacerla y que no cuentan con el tiempo necesario para desarrollar investigaciones. Un reclamo consistente de los docentes a tiempo completo es poder contar con la oportunidad de solicitar acceso a oportunidades de investigación del DEGI, entre otras alternativas que la institución le ofrece a los profesores regulares.
6. La gran mayoría indica tener excelentes relaciones con los estudiantes pero en muchos casos destacan que por las condiciones precarias no pueden ofrecerles el tiempo adecuado. Entre otras cosas, no pueden dedicarles horas de oficina, no cuentan con un lugar para reunirlos, la incertidumbre no permite que puedan darle seguimiento a mentorías de tesis o en el *Programa de Estudios de Honor*, entre otras razones. Algunos señalan que se ven en la necesidad de promocionar sus cursos o adaptarlos por presión de contar con aceptación. La situación, además, indican algunos, hace que por tener mucho cupo o por la incertidumbre misma, haya que hacer cambios en las metodologías de enseñanzas.
7. La gran mayoría de los que asistieron al conversatorio cuenta con doctorados o grado terminal.
8. La incertidumbre de no saber si será contratado el próximo semestre afecta el ánimo, produce tensión, afecta los planes de trabajo y la continuidad, como en el caso de crear cursos nuevos.
9. A la mayoría se les evalúa tanto por los estudiantes como por los pares. No obstante, en algunas facultades se reporta que hay profesores por contrato que pese a llevar muchos años no han sido evaluados por pares. Algunos profesores a tiempo parcial reportan que no han sido evaluados nunca.
10. A la pregunta de si ha sido víctima de o sentido algún tipo de discriminación, la mayoría respondió que en general no, aunque se reporta discriminación por nacionalidad, pero también la mayoría expresó que existe un trato muy desigual o que percibe que se le trata de manera injustamente distinta por ser profesores por contrato y no regulares. Algunos señalaron que eso se traduce en prejuicios o en un trato de "segunda clase". Muchos indican que catalogarían como discriminación el hecho de que no cuentan con los mismos derechos que el resto.

11. Sobre su participación en la vida organizacional o gobernanza en el Recinto, la gran mayoría indica que no se les da la oportunidad de hacerlo y cuando se hace a veces no cuenta su voto. Algunos, sin embargo, indicaron que han participado en comités como los de Currículo, Avalúo o Especiales. Aparece una diferencia por facultades en términos de las oportunidades de participar en la vida organizacional, como en reuniones de facultad. Algunas facultades, según se reporta, independientemente de que puedan votar o no, invitan a las reuniones de facultad y propician la participación tanto de docentes por contrato como a tiempo completo como de docentes a tiempo parcial. Otras facultades no lo hacen.

12. Algunas de las recomendaciones más mencionadas:

- a. Es necesario revisar, atemperar y uniformar los procesos de contratación. Se perciben diferencias en la otorgación y los términos de la contratación en las distintas unidades.
- b. Reducir la incertidumbre en la contratación.
- c. Es necesario revisar los términos contractuales, particularmente los periodos de duración. Muchos sugieren estandarizar los contratos a 3 y 5 años. Como mínimo, muchos sugieren que los contratos se otorguen por un mínimo de un año. La situación de otorgación de contratos semestrales produce efectos muy negativos, tanto académicos como personales.
- d. La vigencia de los contratos debe al menos comenzar 1 semana antes del comienzo de clases. Lo contrario es sumamente injusto y afecta la preparación del curso.
- e. Deben considerarse incentivos en los términos del contrato. Una petición recurrente es que se le extiendan las oportunidades de ayuda de investigación y creación.
- f. El problema del plan médico es uno de los más mencionados. Indican que el plan médico debe ser extensivo a los profesores que actualmente no cuentan con este, aunque sea por algún acuerdo para acogerse. Los que cuentan con plan médico, que pueda cubrirle los meses de diciembre y verano. Se destaca en la reunión, la anécdota de una profesora que durante el embarazo quedó descubierta del plan médico.
- g. Que se evalúe la creación de rangos para los profesores por contrato.
- h. Considerar aumentos en la compensación de acuerdo con la experiencia acumulada.
- i. Ampliar y facilitar la participación en la toma de decisiones en la facultad y otras instancias.
- j. Necesidad de oficinas o lugar para atender el estudiantado.
- k. Proveer materiales para enseñanza.
- l. Considerar de manera independiente el caso de los bibliotecarios, psicólogos y otros profesionales de ayuda. Su evaluación tiene que ser distinta.
- m. Se llamó la atención al término y la falta de diversidad de la composición de los Comités de Personal.

E. Funciones y tareas del personal docente

Como sabemos, la Universidad de Puerto Rico, y el Recinto de Río Piedras en particular, se rige por diversas reglamentaciones y directrices para garantizar la calidad de la labor académica en la institución. Múltiples documentos insisten en la importancia de la preparación académica del profesorado y reiteran que el personal docente debe poseer el doctorado en su área de enseñanza o el grado máximo en la especialidad.²⁰

En contraste con la disminución salarial que las medidas cautelares han supuesto para todo el personal docente, regular o por contrato, se ha producido un incremento sustantivo en las responsabilidades académicas y/o administrativas que realizan los docentes. La Certificación 105 (2014-2015) de la Junta de Gobierno²¹ así como algunas de las disposiciones de la Circular 16, 2010-2011 (Enmendada) son testimonio de ello. La Circular señala:

- Todo profesor en puesto permanente completará su carga académica ofreciendo cursos en los horarios que sea necesario, incluyendo cursos en horarios nocturnos y sabatinos. En las circunstancias que se requiera, la carga del profesor podrá ser completada mediante la enseñanza de cursos en otras Facultades diferentes a su Facultad de origen, siempre que tengan las cualificaciones académicas para el curso que se enseñará.
- Los directores de departamento y otro personal de confianza continuarán ofreciendo un curso de tres créditos ad-honorem. Deberá contar con las cualificaciones académicas necesarias para la enseñanza del curso. En situaciones que lo ameriten este requisito se podrá satisfacer mediante la supervisión de tesis y o disertaciones.
- Las descargas académicas se limitarán a:
 - ✓ Los proyectos de investigación (deberán incluir un desglose que incluya título de investigación/laboratorio/proyecto, descripción, resultados esperados, equivalencia en créditos y horas contacto)
 - ✓ Descargas por reglamento (Ej. Senado Académico)
 - ✓ Funciones administrativas para dirección de Decanatos, Decanatos Asociados, Decanatos Auxiliares y Directores de Departamento. (No se recomienda tiempo completo salvo que sea absolutamente necesario.
- Para otras tareas académicas, que no sean de enseñanza de cursos, ni forman parte de las descargas descritas anteriormente, pero sea extremadamente necesario se utilizará el mecanismo de compensación adicional.
- La contratación de personal jubilado sólo se compensará a razón de la escala de compensaciones adicionales vigente.

A estas disposiciones se añade que, tanto en la Circular 16 del Decanato de Asuntos Académicos como en el Presupuesto de la Universidad de Puerto Rico para este año

²⁰ Ver nota al calce número 6, p. 12 de este informe.

²¹ Certificación 105 (2014-2015) de la Junta de Gobierno: Tabla de Equivalencias de tareas académicas para el personal docente de la Universidad de Puerto Rico.

fiscal, se indica que a nivel subgraduado el cupo máximo de los cursos tipo conferencia no debe ser menor de 30 estudiantes por sección.²² En consonancia con esta disposición, la Certificación Núm. 50, 2014-2015, de la Junta de Gobierno expresa la determinación de la institución de realizar acciones a corto plazo para aumentar las tasas de acceso, retención y graduación de estudiantes de bachillerato. Ante este panorama, es ineludible preguntar con qué personal docente se propone la institución atender a los estudiantes que accederán a la universidad y a nuestro Recinto.

A todo lo anterior se suman las responsabilidades de enseñanza, investigación, servicio a la institución y a la comunidad que forman parte de la obligación contractual de los docentes regulares. Labores tales como la supervisión de tesis, asesoría académica, participación en comités son funciones que dependen de una dedicación completa y que se realizan en el marco de la integración del docente en la institución. La permanencia posibilita esa integración y la estabilidad laboral que tienen vedada, aún los docentes por contrato a tiempo completo.

La creciente insistencia institucional en la investigación y publicación requiere una dedicación que se dificulta con la inestabilidad laboral y la precariedad salarial de los docentes por contrato. Más aún, los profesores contratados están imposibilitados de optar a beneficios como descargas de investigación, becas de fondos institucionales y licencias sabáticas; así como de constar como investigadores principales en proyectos de investigación de fondos externos, todo lo cual perjudica su desarrollo profesional. Si la universidad proyecta para los próximos años continuar siendo una institución de investigación intensiva, tendría que asegurarles a sus docentes las condiciones para ello.

F. Libertad de cátedra

Uno de los sentidos principales de la permanencia es garantizar la libertad de cátedra. La vulnerabilidad en que se encuentran los docentes por contrato amenaza este atributo consustancial a la vida universitaria porque pueden ser objeto de presiones que afecten sus decisiones al enseñar, al participar en instancias deliberativas, al realizar otras funciones académicas o administrativas en la institución. Habría que preguntarse cómo sería una universidad como la nuestra si los docentes no gozaran de esta garantía.

G. Acreditaciones

Una de las consecuencias para el Recinto de la congelación de plazas y de la acelerada reducción en la plantilla de docentes permanentes es que ha disminuido y continuará reduciéndose la oferta de cursos requeridos por los estudiantes para completar sus estudios. A esto se suma que muchas agencias acreditadoras requieren que los cursos medulares estén a cargo de los profesores regulares. Con el incremento en las contrataciones de docentes por contrato puede ponerse en riesgo la acreditación de los programas.

²² Presupuesto de la Universidad de Puerto Rico, Año Fiscal 2015-2016, p. 39.

H. Retiro

La reducción en el número de miembros del personal docente que cotiza para retiro tiene como una de sus consecuencias que ese fondo se drene sin renovarse.

VII. Recomendaciones

El aumento acelerado en la contratación de personal docente, junto a la merma por jubilación o renuncia de profesores con plaza, tiene repercusiones de tal magnitud que los fundamentos mismos del quehacer de la institución y todas sus funciones quedan erosionados. Más que una serie de cambios comprensibles y necesarios en el desarrollo y crecimiento de cualquier institución universitaria, se trata de una transformación de raíz. A la luz de esto, las recomendaciones del Comité son las siguientes:

Sobre el tipo de Universidad

1. Redefinir el tipo de universidad que queremos, conformando lo criterios que dirijan las decisiones y acciones.
2. Promover afirmativamente una discusión sistemática con el objetivo de revisar las estructuras, políticas y procedimientos de la institución.
3. Desarrollar planes concretos de acción a la luz de esta revisión y de los criterios conformados.

Aún reconociendo la necesidad de revisión profunda en las normativas y prácticas universitarias, no debemos permitir que los cambios se produzcan sin que medie una reflexión sistémica y académica que nos permita darles dirección. Debemos evaluar el tipo de universidad pública que queremos a corto y a largo plazo y conformar una serie de criterios que nos permitan tomar decisiones y acciones -aún en este momento de crisis fiscal- que sean consistentes con ese proyecto. Es necesaria una reflexión sobre la universidad pública en el contexto particular de Puerto Rico y a la luz de los desarrollos y problemas del mundo actual. Las decisiones que tomemos deben estar acompañadas de planes concretos de acción para evitar que se impongan directrices y direcciones con criterios y supuestos contrarios al modelo de universidad que proyectamos.

Sobre las plazas docentes

1. Elaborar un plan comprensivo y sistemático de reclutamiento de personal docente en plaza. En lo inmediato:
 - a. Establecer el calendario para reclutar las plazas que ya fueron autorizadas en o antes de enero de 2017.
 - b. Solicitar al Presidente la autorización de un número de plazas no menor de las autorizadas para el 2015-16.

2. Establecer criterios claros para determinar las necesidades de nombramientos en plazas docentes.
3. Aclarar y acordar en reunión abierta con la Junta de Gobierno, los criterios que guiarán la autorización de plazas en el Recinto (no puede ser el criterio de la Certificación 39, 2015-2016, Junta de Gobierno).
4. Definir el nivel crítico (umbral) por programa para solicitar una plaza.
5. Encomendar a la Oficina de Planificación Académica y Presupuesto que mantenga al día, y comunique a las facultades y escuelas, las estadísticas sobre las proporciones de personal por contrato vs total del personal requerido para la oferta académica por programa.

Es urgente que el Recinto elabore un plan comprensivo y sistemático de reclutamiento de personal docente en plaza, que considere la proyección de retiros para los próximos años. El Recinto debe insistir activamente en que se produzca un diálogo abierto con la Junta de Gobierno y el Presidente de tal manera que la comunidad universitaria pueda tener injerencia real y directa en las determinaciones sobre qué criterios guiarán la autorización de plazas en el Recinto. El Recinto debe revisar continuamente esos criterios para asegurar que no sean fundamentalmente económicos, y para que reflejen las necesidades académicas de las facultades y programas y, al mismo tiempo, respondan a las necesidades del País.

Urge que el Recinto evalúe el ritmo de reclutamientos en plazas docentes en los últimos 5 años, a la luz del plan de reclutamiento de 25 plazas por año para los tres años a partir del 2012. Además, que se analicen los planes de reclutamiento de los programas y se defina el nivel crítico (umbral) para determinar qué programas deben tener una plaza. Es necesario repensar las proporciones de personal por contrato vs total del personal requerido para la oferta académica (Certificación Núm. 39, 2015-2016, Junta de Gobierno).

Sobre las contrataciones a tiempo completo y parcial

1. Utilizar este informe como base para redactar oficialmente un reglamento, o una sección en la Certificación 83, para que los docentes por contrato a tiempo completo y parcial puedan contar con una guía de su labor como docentes. Pueden incluirse en ese reglamento, o en esa sección de la Certificación 83, algunas de sus recomendaciones (ver pág. 26 de este informe).
2. Elaborar un plan de reclutamiento para contrataciones a tiempo completo y parcial, de acuerdo a las jubilaciones, la matrícula anual, y los reclutamientos en plaza.
3. Revisar la normativa actual sobre las contrataciones en el Recinto, para normalizar la contratación a al menos 10 meses al año.
4. Considerar las recomendaciones del personal docente por contrato relacionadas con sus condiciones laborales, en particular lo que atañe al seguro médico (pág. 26 de este informe).
5. Ofrecer contratos de 3 años a todos los profesores por contrato con más de 20 años de servicio, sujeto a evaluaciones anuales y hasta que establezcan su aportación al sistema de retiro.

6. Determinar si va a establecerse un límite de años consecutivos para las contrataciones y cuál será ese límite.
7. Requerir en todo el Recinto la evaluación semestral o anual del profesor o profesora a tiempo completo y parcial.
8. Proveer adiestramientos a los(as) directores(as) de departamento para:
 - a. la aplicación correcta de la certificación del Senado Académico que guía la planificación académica para el recinto.
 - b. la aplicación de la normativa relacionada a los grados académicos.
 - c. el establecimiento de un acervo de candidatos efectivo.

Sobre procesos administrativos

1. Simplificar y minimizar los procesos administrativos y que se maximice el uso de la tecnología de tal manera que los nuevos nombramientos puedan ser mayoritariamente de personal docente.
2. Evaluar la administración de oferta académica, cupo y demanda de cursos y su impacto en la contratación.
3. Desarrollar un plan para compartir profesores inter sistema, a través de la utilización de la modalidad de educación a distancia, sobre todo para aquellos cursos que se enseñan en varios recintos.

Sometido a nombre del Comité Conjunto por

María del C. García Padilla
Coordinadora del Comité
14 de abril de 2016