



Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
Senado Académico

CERTIFICACION NUMERO 19-41

La que suscribe, Secretaria Interina del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión ordinaria celebrada en la sesión del martes, 30 de abril de 2019, se **APROBÓ por unanimidad** la siguiente **MOCIÓN**:

“Que la Junta Administrativa tal y como se había acordado en su reunión extraordinaria celebrada el lunes, 18 de marzo de 2019, implemente la Propuesta sobre la Retribución de Verano en el RUM (Certificación Número 18-19-289), según enviada a la Administración Central.”

Y para que así conste expido y remito la presente certificación a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico al primer día del mes de mayo del año dos mil diecinueve, en Mayagüez, Puerto Rico.


Nilda E. Pérez Collazo
Secretaria Interina



LPM

Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
JUNTA ADMINISTRATIVA

CERTIFICACIÓN NÚMERO 18-19-289

La que suscribe, Secretaria Interina de la Junta Administrativa del Recinto Universitario de Mayagüez, de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que en reunión extraordinaria celebrada el lunes, 18 de marzo de 2019, este organismo acoge la recomendación del Comité Ad Hoc y **APRUEBA** la **PROPUESTA SOBRE LA RETRIBUCIÓN DE VERANO EN EL RECINTO UNIVERSITARIO DE MAYAGÜEZ**. La propuesta forma parte de esta certificación.

Y para que así conste, expido y remito la presente certificación a las autoridades universitarias correspondientes bajo el Sello del Recinto Universitario de Mayagüez, de la Universidad de Puerto Rico.

En Mayagüez, Puerto Rico, a los dieciocho días del mes de marzo del año dos mil diecinueve.


Nilda E. Pérez Collazo
Secretaria Interina

Anejos



PROPUESTA SOBRE LA RETRIBUCIÓN DE VERANO EN EL RUM

Trasfondo histórico

El ofrecimiento de verano en el Recinto Universitario de Mayagüez es de vital importancia para que nuestros estudiantes, *nuestra razón de ser*, alcancen sus objetivos según trazados en la planificación académica. El verano ayuda a nuestros estudiantes a nivelar su currículum, en los que algunos han sido aceptados con deficiencias, o puedan avanzar en el mismo y a mejorar las tasas de retención y de graduación de los programas académicos del RUM, entre otros beneficios. Por ejemplo, para los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, así como, para los estudiantes de Ciencias o Matemáticas es clave tener aprobado el curso de Cálculo I para que puedan matricular varios cursos correspondientes a su tercer semestre. En caso de no ofrecerse el verano, en el semestre de agosto no podrían matricular cursos de sus currículos, si no que tendrían que completar su matrícula con cursos electivos.

Para lograr una oferta de verano exitosa, es necesario contar con el compromiso de nuestra facultad, *nuestro recurso más importante*. Consideramos que el salario de verano establecido por la Certificación 109-2017-2018 de la Junta de Gobierno, no es una compensación justa para los profesores. La escala vigente de menos de \$681 por crédito garantiza que, en el RUM, la gran mayoría de esos docentes no van a estar disponibles para ofrecer los cursos, en consecuencia, no se podría ofrecer un verano amplio y con la calidad y excelencia académica que ha caracterizado nuestra enseñanza; esta falta de ofrecimientos ocasionaría serios disloques en la programación académica de los semestres y tendría un efecto detrimental en las tasas de retención y graduación de nuestros estudiantes.

Si bien es cierto que los ofrecimientos de verano se desarrollan en un periodo de cuatro o seis semanas, el tiempo que necesitan para preparar las clases, corregir exámenes u otros métodos de evaluación requiere realizar un esfuerzo igual o superior al que se invierte en el semestre. Por lo tanto, consideramos que el salario por el ofrecimiento de verano establecido por dicha certificación no es una compensación que se ajuste al tiempo y esfuerzo que se le dedica a los cursos de verano, que debería ser 1/24 del sueldo anual del profesor por crédito.

El ofrecimiento de verano no solamente permite generar ingresos adicionales para el Recinto, y así contribuir a solventar gastos adicionales a ser usados en los próximos ofrecimientos en los semestres regulares, sino que también descarga a muchos de los departamentos de los cursos que tendrían que ofrecer durante el semestre de no darse en el verano. Todo curso que se da en el verano es una reducción de los cargos, que eventualmente se le tendrían que hacer al Fondo General de la UPR, porque esas secciones de verano ya no tienen que ofrecerse durante el año académico regular. Las secciones de verano son prácticamente libres de costos para la operación de los recintos de la UPR.

La propuesta de la escala de compensaciones de verano del RUM, presentada en este documento, cumple con tres objetivos principales: 1) ofrecer cursos de verano que le permitan a los estudiantes tomar cursos para nivelar o adelantar, 2) generar ingresos adicionales a la institución, y 3) alentar y animar una amplia participación de docentes capacitados y con experiencia en el ofrecimiento de los cursos.

Propuesta

Nuestra propuesta está relacionada con lo estipulado en el Artículo 11 de la Certificación de la Junta de Gobierno Núm. 109-2017-2018 "... Luego de ese periodo, la Vicepresidencia en Asuntos Académicos someterá un informe en el que se evaluará su efectividad." Siguiendo ese artículo, la Junta Administrativa del RUM presenta la siguiente propuesta para establecer las escalas de compensación de verano de los docentes, el costo por crédito a los estudiantes, y las exenciones en el verano.

1. Escala de Retribución - La escala de compensación para todos los docentes será de 1/36 de su sueldo anual (según el rango académico y experiencia del docente) por cada hora-contacto del curso. El número máximo de estudiantes por sección en esta escala, será de 40 estudiantes. Si en una determinada sección, el número de estudiantes excede 40, el profesor recibirá un pago de \$50.00 por cada estudiante adicional, indistintamente de su escala salarial. Esta escala retributiva aplicará a todos los cursos que no sean ofrecidos ad-honorem, independientemente de que estén o no programados a ofrecerse durante el verano en el currículo.
2. Cargos al Estudiante - Los cargos a los estudiantes por concepto de matrícula y la cuota de laboratorio serán iguales a las del semestre anterior.
3. Oferta - Cada departamento establecerá su oferta de cursos de verano, según la Certificación 16-17-258 de la Junta Administrativa.
4. Asignación de Cursos - Los profesores serán asignados a los cursos de verano, según lo establecido en la Certificación 16-17-258 de la Junta Administrativa.
5. Auto financiamiento, gastos a cubrir y sobrantes:
 - a. Auto financiamiento - Los fondos generados por concepto de matrículas deben cubrir todos los gastos relacionados al ofrecimiento de las sesiones de verano. No se podrá utilizar dinero del fondo general para cubrir gastos del ofrecimiento de verano.
 - b. Gastos a cubrir - Los gastos del ofrecimiento de verano incluyen los salarios de los docentes que ofrecen los cursos, ayudantes de cátedra, jornales, gastos, dietas a choferes, gastos incrementales de limpieza y otros servicios como agua y energía eléctrica.
 - c. Exenciones - Las exenciones se limitarán a un 50% del precio del crédito para aquellos estudiantes que cualifiquen.

Justificación

- a. La escala salarial propuesta para el verano representa una reducción del 33% con respecto al salario que un profesor devenga durante el semestre. Esta reducción abona a la rentabilidad del verano, siendo todavía un salario razonable que muchos docentes con nombramiento regular están dispuestos a aceptar. Esto garantiza que la calidad y amplitud de la oferta de cursos de verano sea similar a la de los semestres.

- b. El pago adicional por estudiante en las secciones cuya capacidad exceda de 40 estudiantes, representa una reducción significativa de cargos. Por ejemplo, de acuerdo a la certificación vigente por cada 20 estudiantes adicionales, se debería asignar un crédito adicional al profesor (esto representa alrededor de \$115 por estudiante), pero de acuerdo a esta propuesta, es de solo \$50 por estudiante sobre la capacidad establecida. Esto permite atender la demanda de cursos de los estudiantes, sin incurrir en pagos por créditos adicionales para el profesor.
- c. En los ofrecimientos de veranos anteriores, las exenciones (al 100%) han representado una reducción de entre un 15 y 18% de los ingresos. Por lo tanto, para mitigar la reducción de ingresos se propone limitar a 50% todas las exenciones de matrícula en las sesiones de verano por estudiante.
- d. La oferta y asignación de cursos de verano en el RUM está regulada por la Certificación de la Junta Administrativa 16-17-258, y está atemperada al contexto y circunstancias del Recinto.

Análisis de Gastos/Ingresos

Asumiendo que la población de estudiantes es similar a la del verano 2017 y verano 2018, y con los pagos de los profesores a la escala propuesta, el RUM tendría una ganancia significativa, según se ilustra en la siguiente tabla:

Verano	Num Estudiantes	Ingreso	Compensaciones de verano	Exenciones (exenciones 50%)	Ingreso neto Con exenciones	Ingreso neto con exenciones 50%
2017	3661	\$ 1,249,475.00	\$782,903.07	\$182,132.50 (\$103,082.27)	\$285,736.36	\$363,489.65
2018	5030	\$1,646,725.00	\$1,305,866.93	\$179,210.50 (\$99,806.00)	\$161,647.57	\$241,052.07

Observaciones finales

El diseño de esta propuesta responde a las realidades y circunstancias específicas del RUM, luego de analizar la trayectoria de costo-efectividad de sus ofrecimientos de verano. Nuestra sugerencia es que la Junta de Gobierno permita el espacio para que cada Recinto y unidad de la UPR realice un análisis para redactar su política de ofrecimiento de verano.

Preparado por:

Dr. Noel Artilles León
 Dr. Fernando Gilbes Santaella
 Sr. Wilfredo Madera Torres
 Dr. Pedro Vásquez Urbano

Dra. Mariel Nieves Hernández
 Dra. Lynette Orellana
 Dr. Agustín Rullán Toro