

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea  
Legislativa

3ra. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

30 de abril de 2026

### **Petición de Información 2026-0062 al amparo de la Regla 18.2 del Reglamento del Senado de Puerto Rico (Resolución del Senado Número 255 del 2025, según enmendada)**

Comparece el Senador que suscribe para solicitar que la Universidad de Puerto Rico entregue la siguiente información o documentos al Senado de Puerto Rico en un **término de diez (10) días calendario**:

La Universidad de Puerto Rico (UPR) es una corporación pública creada y sostenida mediante fondos del Fondo General del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, conocida como la Ley de la Universidad de Puerto Rico. En virtud del Artículo 7.c.2. impone a cada rector la obligación de formular el proyecto de presupuesto de su unidad institucional a base de las recomendaciones de sus departamentos, facultades y otras dependencias.

El Senado de Puerto Rico interesa conocer, con el propósito de descargar su responsabilidad constitucional, la forma en que la oferta académica vigente se sostiene, así como el apoyo administrativo necesario. Entre los mecanismos que se pueden utilizar, se reconoce que se ha empleado una combinación de plazas permanentes y contratos de servicio a tiempo completo y parcial, así como mediante compensaciones adicionales por sobrecarga docente que excedan la tarea regular establecida en el Reglamento General de la UPR. Esta situación afecta la estabilidad académica, la capacidad investigativa, la planificación institucional a largo plazo, y la calidad que requiere la principal universidad pública de Puerto Rico. Es meritorio reconocer que sostener esa calidad, también tiene implicaciones directas sobre el presupuesto que el Senado habrá de evaluar y aprobar.

El pasado Presidente de la UPR, Dr. Luis A. Ferrao Delgado, mediante el Seriado R-2324-30 del 23 de febrero de 2024, requirió a todos los rectores someter estudios actualizados de necesidades de reclutamiento docente para el año académico 2024-2025. De esta forma, el pasado Presidente de la UPR reconoció la existencia de una brecha documentada entre el personal docente disponible y las necesidades reales de cada unidad. El Senado solicita que dicha información, actualizada al año académico 2025-2026 y proyectada al año fiscal 2026-2027, sea remitida a este Cuerpo en el formato establecido en esta Petición.

Por lo anterior, solicitamos a la Rectoría de cada una de las once (11) unidades institucionales del sistema universitario (incluyendo el Recinto de Río Piedras, el Recinto Universitario de Mayagüez, el Recinto de Ciencias Médicas, y las unidades de Humacao, Bayamón, Carolina, Cayey, Arecibo, Aguadilla, Ponce y Utuado) así como a la Administración Central de la UPR, que provean al Senado de Puerto Rico la siguiente información correspondiente al año académico 2025-2026, proyectada al año fiscal 2026-2027:

### **1. Inventario de Personal Docente**

- a. Número total de plazas docentes autorizadas en la estructura vigente de la unidad institucional, desglosadas por facultad, escuela o colegio y departamento académico.
- b. Número de plazas docentes actualmente ocupadas, desglosadas por categoría de nombramiento:
  - i. Permanente (*tenure*).
  - ii. Probatorias (*tenure-track*)
  - iii. Contratos de servicio a tiempo completo.
  - iv. Contratos de servicio a tiempo parcial, con detalle del número de créditos asignados entre todos los contratos.
- c. Número de plazas docentes vacantes, desglosadas por facultad o departamento.
- d. Relación (*ratio*) actual de docentes permanentes y probatorios versus docentes bajo contrato de servicio, expresado en porcentaje, desagregado por departamento, facultad y unidad institucional.

Para efectos de esta petición, todas las proyecciones de plazas docentes existentes y necesarias deberán calcularse conforme a la carga regular establecida en la Sección 65.1 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, equivalente a doce (12) horas-crédito semanales de contacto directo con el estudiante para el personal dedicado a la enseñanza subgraduada, sin incluir horas de sobrecarga ni compensaciones adicionales. En aquellos casos en que la unidad institucional aplique una tabla de equivalencias diferenciada para cursos graduados, investigación, servicio u otras asignaciones especiales, conforme a lo autorizado por la Junta de Gobierno o el Reglamento General, deberá indicarse expresamente la tabla de equivalencias aplicable y el número de horas-crédito equivalentes utilizadas como base del cálculo. La información deberá presentarse en formato de partidas presupuestarias anualizadas. Esta petición de información incluye las unidades de consejería, psicología, bibliotecas, así como el Servicio de Extensión Agrícola y las Estaciones Experimentales Agrícolas.

### **2. Plazas Docentes Existentes y Necesarias**

- a. Número total de plazas docentes necesarias para cubrir al cien por ciento (100%) la carga académica actual de la unidad institucional (incluyendo la oferta de cursos subgraduados, graduados, así como proyectos de investigación y servicios) calculado conforme a la carga regular de doce (12) horas-crédito semanales de la Sección 65.1 del Reglamento General de la UPR, o la tabla de equivalencias

aplicable según corresponda, sin incluir horas de sobrecarga ni compensaciones adicionales.

- b. Número total de horas de sobrecarga actualmente asignadas para sostener la oferta académica vigente, desglosado por departamento académico, facultad o escuela, y unidad institucional, indicando:
  - i. Cantidad de docentes que tienen asignadas horas de sobrecarga, desagregada por departamento, facultad y unidad institucional.
  - ii. Equivalencia de las horas de sobrecarga expresada en FTE (*Full Time Equivalent*), calculada conforme a la carga regular de doce (12) horas-crédito semanales de la Sección 65.1, o la tabla de equivalencias aplicable según corresponda, desagregada por departamento, facultad y unidad institucional.
- c. Para cada categoría de contrato de servicio a tiempo parcial vigente en la unidad institucional, indicar:
  - i. Retribución económica recibida por curso ofrecido (por sección), desglosada por rango de créditos del curso.
  - ii. Equivalencia de dicha retribución expresada en pago por hora real trabajada, calculada incluyendo el tiempo de preparación de clases, corrección de trabajos y exámenes, y horas de oficina requeridas por el Reglamento General de forma proporcional a los créditos del curso.
  - iii. Indicar cuánto representa dicho pago por hora en relación con el salario mínimo del sector privado vigente en Puerto Rico, actualmente establecido en \$10.50 por hora.
- d. Número de plazas docentes adicionales necesarias para operar al cien por ciento (100%) de la capacidad requerida por la matrícula actual de la unidad institucional, calculado conforme a la Sección 65.1 del Reglamento General de la UPR o la tabla de equivalencias aplicable.
- e. Número de plazas docentes adicionales necesarias para cubrir los proyectos de investigación activos de la unidad institucional que cuentan con financiamiento externo vigente (*grants*, subvenciones federales, subvenciones gubernamentales, subvenciones de fundaciones u otras fuentes), desglosadas por área de investigación, desagregada por departamento, facultad y unidad institucional.
- f. Número total de plazas docentes adicionales requeridas para operar la unidad institucional al cien por ciento (100%) de su capacidad académica e investigativa, consolidando las necesidades de los incisos anteriores.

### **3. Personal No Docente**

- a. Número total de plazas no docentes autorizadas en la estructura vigente de la unidad institucional, desglosadas por área o dependencia.
- b. Número de plazas no docentes actualmente ocupadas, desglosadas por categoría:
  - i. Permanentes.

- ii. Contratos de servicio a tiempo completo.
- iii. Contratos de servicio a tiempo parcial.
- c. Número de plazas no docentes vacantes, desglosadas por área o dependencia.
- d. Relación (*ratio*) actual de personal no docente permanente versus personal bajo contrato de servicio, expresado en porcentaje, desagregado por área o dependencia y unidad institucional.
- e. Del personal no docente identificado en los incisos anteriores, número de empleados cuyo salario base sea igual o inferior al salario mínimo del sector privado vigente en Puerto Rico (\$10.50 por hora), desglosado por categoría de nombramiento (permanente, contrato a tiempo completo, contrato a tiempo parcial) y por área o dependencia.
- f. Número de FTE en funciones no docentes que actualmente se cubre mediante compensaciones adicionales, diferenciales salariales u horas extraordinarias, en lugar de plazas permanentes o contratos de servicio regulares, desglosado por área o dependencia y unidad institucional.

#### 4. **Proyección presupuestaria**

- a. Costo anualizado estimado de cubrir al cien por ciento (100%) las plazas docentes identificadas como necesarias, incluyendo el costo total de empleo con beneficios marginales, diferenciando:
  - i. Plazas permanentes o probatorias nuevas necesarias para cubrir el cien por ciento (100%) de las plazas docentes identificadas como necesarias.
  - ii. Contratos de servicio equivalentes solamente en aquellos casos donde el personal docente esté destacado en una posición administrativa, de confianza, o en un proyecto de investigación o servicio financiados por fondos externos.
- b. Costo anualizado estimado de cubrir al cien por ciento (100%) las plazas no docentes vacantes identificadas, incluyendo el costo total de empleo con beneficios marginales.
- c. Análisis comparativo del costo actual de contratos de servicio en uso versus el costo proyectado de plazas permanentes equivalentes para cubrir la misma carga, incluyendo en ambos casos el costo total de empleo con beneficios marginales, desagregado por departamento académico, facultad o escuela, y unidad institucional. Para efectos de uniformidad y comparabilidad entre unidades, el costo de referencia de una plaza permanente equivalente será el salario de entrada del rango de Catedrático Auxiliar vigente en la unidad institucional correspondiente, conforme a la escala salarial aprobada por la Junta de Gobierno para el departamento académico, facultad o escuela, o unidad institucional.
- d. Presupuesto adicional total requerido por la unidad institucional para operar al cien por ciento (100%) de su capacidad docente y no docente, incluyendo el costo total

de empleo con beneficios marginales, presentado en el formato de partidas presupuestarias anualizadas aplicable al ejercicio fiscal 2026-2027.

Para efectos de esta sección todos los estimados de costo contenidos en esta sección, las proyecciones deberán incluir el costo total de empleo, compuesto por el salario base más el costo de los beneficios marginales (*fringe benefits*) correspondientes a cada categoría de personal, incluyendo pero sin limitarse a: vacaciones, aportaciones patronales al Sistema de Retiro de la UPR o el sistema de retiro aplicable, seguro médico, seguro por desempleo, compensaciones del trabajo (SINOT), Medicare, y cualquier otro beneficio marginal aplicable conforme al Reglamento General de la Universidad y las certificaciones vigentes de la Junta de Gobierno. En el caso de contratos de servicio, deberá indicarse si aplican beneficios marginales y en qué proporción.

### **5. Perfil de Retiro del Personal Permanente**

- a. Número de docentes permanentes a tiempo completo que han alcanzado o proyectan alcanzar la edad de retiro conforme al Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, desglosado como sigue:
  - i. Año en curso: número de docentes permanentes que cumplen o sobrepasan la edad de retiro durante el año académico 2025-2026.
  - ii. En los próximos tres (3) años académicos (2026-2027 a 2028-2029).
  - iii. En los próximos cinco (5) años académicos (2026-2027 a 2030-2031).
- b. Estimado del impacto de dichos retiros sobre la carga académica por cubrir en la unidad institucional, expresado en número de plazas que quedarían vacantes por período y el efecto sobre la ratio estudiante-docente.
- c. En cuanto al personal no docente permanente, número de empleados que proyectan retirarse según lo siguiente:
  - i. Año en curso: número de empleados no docentes permanentes que cumplen o sobrepasan la edad de retiro durante el año académico 2025-2026.
  - ii. En los próximos tres (3) años.
  - iii. En los próximos cinco (5) años.

### **6. Capacidad Estudiantil Proyectada con Plantilla Permanente**

- a. Número de docentes permanentes (*tenure*) y en probatoria (*tenure-track*) actualmente asignados a cargos de dirección, administración académica o cargos de representación académica que conllevan reducción de carga, con indicación de la reducción de FTE correspondiente a cada cargo, desglosado por departamento y facultad o escuela.
- b. Número de docentes permanentes (*tenure*) y en probatoria (*tenure-track*) efectivamente disponibles para enseñanza a carga completa luego del descuento anterior, desglosado por departamento y facultad o escuela.
- c. Número máximo de estudiantes que puede atender la unidad institucional con la plantilla permanente y probatoria disponible para enseñanza determinada en el inciso anterior, desglosado por departamento y facultad o escuela, con indicación del déficit o superávit respecto a la matrícula actual.

- d. Proyección de los tres incisos anteriores asumiendo que se retira el cien por ciento (100%) de los docentes permanentes (*tenure*) y en probatoria (*tenure-track*) que cumplen con la edad de retiro durante el año académico 2025-2026, incluyendo la identificación de las facultades o departamentos que quedarían sin cobertura permanente suficiente para sostener su oferta curricular mínima o sin personal permanente disponible para ocupar los cargos de dirección necesarios para mantener la estructura institucional, y el presupuesto adicional requerido para reponer la capacidad al nivel del inciso anterior incluyendo beneficios marginales, diferenciando entre plazas permanentes al nivel de entrada de Catedrático Auxiliar y contratos de servicio equivalentes.
- e. Misma proyección del inciso anterior asumiendo que se retira el cien por ciento (100%) de los docentes permanentes (*tenure*) y en probatoria (*tenure-track*) elegibles en los próximos tres (3) años académicos.
- f. Misma proyección del inciso anterior asumiendo que se retira el cien por ciento (100%) de los docentes permanentes (*tenure*) y en probatoria (*tenure-track*) elegibles en los próximos cinco (5) años académicos.
- g. Porcentaje de la matrícula actual de la unidad institucional que puede ser atendida exclusivamente con la plantilla de docentes permanentes y probatorios disponibles para enseñanza a carga completa, calculado conforme a la Sección 65.1 del Reglamento General de la UPR o la tabla de equivalencias aplicable, descontando los docentes asignados a cargos de dirección, administración o representación académica. El resultado deberá expresarse como porcentaje de la matrícula total del recinto o unidad y desglosarse por facultad o escuela.

Para efectos de esta sección, todos los cálculos de capacidad estudiantil se realizarán tomando como base exclusivamente la plantilla de docentes con nombramiento permanente (*tenure*) y probatorio (*tenure-track*) de la unidad institucional, operando a carga regular conforme a la Sección 65.1 del Reglamento General de la UPR o la tabla de equivalencias aplicable según corresponda, sin incluir contratos de servicio ni compensaciones por sobrecarga. De dicha plantilla deberán descontarse los docentes permanentes y probatorios que ocupan cargos de dirección, administración o representación académica necesarios para el funcionamiento de la estructura institucional, incluyendo rectores, decanos, directores de departamento, coordinadores de programa con reducción de carga asignada, senadores claustrales y cualquier otro cargo que conlleve reducción total o parcial de la tarea docente conforme al Reglamento General. Los escenarios de retiro asumen una tasa de retiro del cien por ciento (100%) de los docentes elegibles en cada horizonte temporal sin incorporar nuevas contrataciones.

## **7. Histórico de Retiros y Contrataciones Docentes**

- a. Número de docentes permanentes que se han retirado de la unidad institucional durante los últimos diez años académicos (2015-2016 a 2024-2025), desglosado por facultad o escuela, indicando:

- i. Número de plazas permanentes que quedaron vacantes como resultado de dichos retiros.
- ii. Número de esas plazas vacantes que fueron cubiertas con un nuevo nombramiento permanente o probatorio (excluyendo contrato de servicio a tiempo completo o parcial) hasta el momento.
- iii. Número de esas plazas vacantes que fueron cubiertas con contratos de servicio a tiempo completo o parcial.
- iv. Número de esas plazas vacantes que no fueron cubiertas por ningún mecanismo y cuya carga fue distribuida entre los docentes existentes mediante sobrecarga u otros arreglos.

## **8. Programas Acreditados**

- a. Para cada programa académico de la unidad institucional que cuente con acreditación especializada vigente de una agencia acreditadora reconocida, indicar:
  - i. Nombre del programa y agencia acreditadora correspondiente.
  - ii. Estándar o criterio de acreditación aplicable a la proporción de docentes con plaza permanente o probatoria requerida para el mantenimiento de la acreditación.
  - iii. Proporción actual de docentes permanentes (*tenure*) y probatorios (*tenure-track*) versus docentes bajo contrato de servicio en el programa, expresada en porcentaje.
  - iv. Si la proporción actual cumple o no cumple con el estándar de acreditación aplicable.
  - v. Si la agencia acreditadora ha emitido señalamientos, advertencias o condiciones relacionadas con la suficiencia de personal permanente durante los últimos cinco años, adjuntando copia de la comunicación correspondiente.
  - vi. Fecha del próximo autoestudio o visita de acreditación del programa.
  - vii. Proyección de si el programa cumpliría o no cumpliría con el estándar de personal permanente bajo cada uno de los escenarios de retiro establecidos en la Sección 6 de esta Petición.

## **Consideraciones finales**

La información y los documentos solicitados deberán ser remitidos al Senado de Puerto Rico en un término de diez (10) días hábiles contados desde el recibo de esta Petición. En caso de que el Rector o la Rectora, o la Presidenta de la Universidad, anticipe dificultad para someter la totalidad de la información en dicho término, deberá notificarlo por escrito al Senado dentro de los primeros tres (3) días hábiles, explicando las razones y proponiendo un calendario de entrega parcial.

La información deberá remitirse mediante comunicación oficial firmada por el Rector o Rectora que valide la información acompañada de los datos desagregados por departamento, facultad o área según se especifica en cada sección. En el caso de lo que concierne a la Administración

Central la comunicación oficial firmada será emitida por la Presidenta de la Universidad de Puerto Rico.

Respetuosamente sometido,

Senador Adrián González Costa

Portavoz Alternativo del Partido Independentista Puertorriqueño