



Senado
Académico
Academic
Senate

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas
University of Puerto Rico, Medical Sciences Campus

2020-2021
Certificación 089

Yo, Raúl Rivera González, Secretario Ejecutivo del Senado Académico del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, Certifico:

Que el Senado Académico continuó los trabajos de su Reunión Ordinaria del 3 de junio de 2021, el jueves 17 de junio de 2021. Luego de recibir el Informe del Comité ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el RCM, acordó:

- **Elevar los resultados del mismo junto con los de la encuesta a la Junta Universitaria y a la Presidencia de la Universidad de Puerto Rico para las acciones correspondientes que protejan la misión y visión de la Universidad de Puerto Rico.**

Y, para que así conste, expido y remito la presente Certificación bajo el sello del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de junio de 2021.

Raúl Rivera González, DrPH, MS. MT.
Secretario Ejecutivo

RRG/mmr

Dirección/Address:

PO BOX 365067
SAN JUAN PR
00936-5067

Teléfono/Phone:

787-758-2525
Exts. 2210,
2351, 1837

Directo/Direct:

787-758-9845

Fax:

787-758-8194



Patrón con
Igualdad
de Oportunidad
en el Empleo
M/M/V/I

Equal Employment
Opportunity
Employer M/W/V/H

**COMITÉ AD HOC QUE ATIENDE EL ASUNTO
DE LA CONGELACIÓN DE LAS PLAZAS EN EL
RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS**

CERTIFICACIÓN #019(2020-2021)
SENADO ACADÉMICO
3 DE JUNIO DE 2021

RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS
SENADO ACADÉMICO
COMITÉ AD HOC CONGELACIÓN DE PLAZAS EN RCM 2020-21
CERTIFICACIÓN 019-SA-RCM-2020-2021

**INFORME FINAL DEL COMITÉ AD HOC QUE ESTUDIA EL ASUNTO DE LA CONGELACIÓN DE LAS PLAZAS
EN EL RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UPR.**

I. Encomienda y Composición del Comité

En el año académico 2020-21, el Senado Académico, en reunión ordinaria celebrada el 1ro de octubre de 2020, creó el Comité Ad Hoc para estudiar el asunto de la congelación de plazas en el RCM por virtud de la Certificación 019, SA, 2020-2021. En dicha certificación se encomendó lo siguiente:

....que se atienda el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas. Rendir un informe en la próxima reunión del SA de todos los impactos de la pérdida de éstas, indistintamente del tipo de plaza.

Este informe encomendado al Comité surge a los efectos de las medidas cautelares que se implantaron en la UPR desde tan lejos como el 2009, intensificadas por la Junta de Control Fiscal en 2017, y que actualmente continúan vigentes azotando al proyecto social más importante que ha tenido este país: la Universidad de Puerto Rico. Estas medidas incluyen una serie de decisiones sobre acciones y transacciones de personal, entre las cuales continúa en vigor la práctica de la congelación de plazas docentes y no docentes en el sistema.

El Comité fue constituido por los siguientes miembros:

Senadora Aileen M. Torres (Escuela de Medicina Dental y Presidenta del Comité)
Senador Rafael García (Escuela de Farmacia y Secretario del Comité)
Senadora Iris Cátala (Consejeros, Trabajadores Sociales y Psicólogos RCM)
Senadora María Quintero (Escuela de Medicina)
Senadora Ana Luisa Dávila (Escuela Graduada de Salud Pública)
Senadora Lourdes Soto de Lourido (Escuela de Profesiones de la Salud)
Senadora Sherily Pereira (Escuela de Enfermería)
Senadora Rossana Barrios (Bibliotecarios, RCM)

II. Reuniones Sostenidas y Trabajos Realizados

- 15 de octubre de 2020
- 19 de noviembre de 2020
- 16 de diciembre de 2020
- 21 de enero de 2021
- 2 de febrero de 2021 (extraordinaria)
- 25 de febrero de 2021
- 11 de marzo de 2021 (extraordinaria)
- 18 de marzo de 2021 (informativa; no hubo quórum)
- 22 de abril de 2021

- 28 de mayo de 2021
- También se realizaron 3 reuniones pequeñas con personal de RCM Online para la construcción, diseño y preparación de plataforma virtual de la encuesta a realizarse
- 18 reuniones pequeñas para el análisis de datos de la encuesta

El Comité comenzó su labor en el mes de octubre e identificó cuatro áreas a estudiar, a saber:

- Acopio de documentos pertinentes a la encomienda y/o tema de parte de la Junta de Gobierno, Junta Universitaria, Junta Administrativa y Senado Académico del RCM
- Recopilar el/los documentos de Justificación de Plazas del RCM que fueron presentados a la Administración Central (AC) y evaluar los mismos
- Plan Fiscal de la UPR- evaluar la medida del 3% del Plan de Reclutamiento de Facultad presentada por el Presidente de la UPR
- Preparar y administrar encuesta para recoger la expresión de la facultad sobre el impacto de la congelación de plazas en la docencia

El Comité revisó los documentos provenientes de Rectoría, el Decanato de Asuntos Académicos del recinto, la Oficina de Presupuesto, la Junta Administrativa, Junta de Gobierno y cartas circulares de la Oficina del Presidente y de la Administración Central. Se solicitó, por los canales administrativos disponibles, los informes de Justificación de Plazas que preparó este recinto, a través de su Rector y su Oficina de Presupuesto, para la oficina del Presidente de la UPR. Este informe es trascendental para los trabajos del Comité ya que presenta el debido análisis que hiciera este recinto de la necesidad de cada escuela en su quehacer académico y administrativo, y los criterios, parámetros y métricas utilizadas para la decisión de petición de plazas para nuestras seis escuelas y otras jurisdicciones del campus. Finalmente, se recibieron los informes de Rectoría, Escuela de Profesiones de la Salud, Escuela de Enfermería y un borrador de la Escuela de Medicina Dental. Al cierre de este informe, no se recibió ningún documento directamente de las Escuelas de Medicina, Farmacia y Salud Pública, aludiendo que es información sensible y confidencial. La información aquí presentada de estas escuelas fue sustraída del informe de solicitud que hiciera este recinto (Oficina del Rector) a la presidencia.

La encomienda más importante de comité fue realizar la **Encuesta** a la facultad del recinto. Esta encuesta pretende recoger el sentir de la facultad y su expresión sobre el impacto de la congelación de plazas en la docencia, la investigación, el servicio y la vida profesional de nuestro más anhelado recurso: la facultad. La Profesora Ana Luisa Dávila, por su experiencia en ese campo, se comprometió a diseñar y trabajar la misma.

III. **Trasfondo y Revisión de Literatura**

Desde la década de los noventa, la universidad ha estado experimentando los embates de la precaria situación fiscal del país (Certificación #09,1993-94, Junta de Síndicos). En 2004-05, la entonces Junta de Síndicos expide la Certificación 70, *Medidas para atender la situación fiscal de la UPR para el año fiscal 2005-06*. En 2007, el entonces Presidente de la UPR, Antonio García Padilla, ordena la constitución de un comité para estudiar y establecer medidas para el sano uso de los limitados recursos fiscales de la institución. El Comité Asesor de Financiación Institucional (CAFI) reportó sus hallazgos en 2010 y expresó que la UPR está en una situación financiera frágil y somete recomendaciones a corto y largo plazo.

Ligado al Informe del CAFI, el Presidente García Padilla despacha la Carta Circular R-0809-13 de enero de 2009, *Disposiciones y medidas cautelares sobre las acciones y transacciones de personal durante el año fiscal 2008-09 y el año fiscal 2009-10*, comunicación que somete instrucciones de reclutamiento y contratación de personal, incluyendo el docente, siguiendo un plan estricto y mencionando por primera vez el tema de la **congelación de plazas**.

En el 2014, se aprueba la Ley 66, según enmendada: *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno de PR*. En esta ley se propone la congelación de la fórmula presupuestaria que mantenía una aportación fija de 9.6% del Fondo General del gobierno al presupuesto de la UPR. Por lo que las preocupaciones aumentaron en el seno de la institución universitaria, ya que esta fórmula se venía reduciendo ya desde 2001.

El golpe mortal lo propinó la Ley PROMESA, aprobada en 2016 como la *Ley para la Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico*. Establecida por el Presidente de los EU con el propósito de crear una Junta que maneje la crisis fiscal de la isla, incluyendo la reestructuración de la deuda y la aprobación de proyectos de infraestructura que combatan y devuelvan la salud fiscal al país.

La Junta de Control Fiscal (JCF) incluyó a la UPR bajo su lista de instituciones gubernamentales bajo su fiscalización. Por virtud de esta ley, todos los planes fiscales de la institución tienen que estar evaluados, aprobados y certificados por la JCF. Dicha Junta puede hacer reducciones en los gastos para asegurar que los ingresos y gastos cumplan con el Plan Fiscal establecido. La Junta también tiene la facultad de ordenar congelar plazas de trabajo y prohibir cualquier tipo de contratación y transacción financiera para asegurar que se cumpla con el Plan (PROMESA: Secciones 203(d)(1) y (d)(2)). Y esta medida ha sido incluida en los planes fiscales certificados de la UPR del 2017-18, 2018-19, 2019-20, 2020-21 y 2021-2025.

Como resultado de las pautas impuestas a la universidad por la JCF, la institución ha experimentado una disminución de \$333 millones de las aportaciones del gobierno. De la misma manera, ha ejecutado medidas desde el año fiscal 2019 al 2025 que tendrán un impacto de \$ 1.5 billones (ejecución de un 88% de su plan fiscal revisado a esta fecha) el cual está siendo letal para la universidad. Además, la Junta impuso unas disposiciones que atentan contra su misión, entre ellas la reducción y congelación de plazas, docentes y no docentes, medidas que atropellan contra la docencia y la investigación y la misma continuidad y supervivencia del primer centro docente del país. (Plan Fiscal Revisado 2020-2025 de la UPR).

En cuanto a las gestiones realizadas por nuestro Recinto de Ciencias Médicas, son innumerables las cartas circulares, certificaciones y planes operacionales que se han publicado en relación al presupuesto y su acción de congelación de plazas. Una relación de dichas gestiones se encuentra en el Anejo 1 de este informe.

IV. Hallazgos/Estadísticas Importantes

Según el *Integrated Post Secondary Education Data System* (IPEDS; institution id # 243203: Anejo 2), en el año fiscal 2019-20 en el RCM laboraron 1,042 docentes distribuidos en los diferentes tipos de nombramientos que existen (permanente y probatorio, temporero, por contrato a tiempo completo y parcial, ad honorem). La Tabla I presenta un resumen general del personal docente del RCM.

Tabla I : Resumen General Personal Docente RCM Año Fiscal 2019-20 (IPEDS)

Facultad	Total	Enseñanza	Investigación
Total	1,111	1,042	69
Plaza (Tenured)	377	375	2
Probatorio (Tenure-track)	72	69	3
Contrato	208	196	12
Otros (Temporero, Especial, Geographical FT, Adjunto, Ad honorem)	454	454	N/A
Tiempo Completo	704	640	64
Tiempo Parcial	407	402	5

La Tabla I indica que para el año fiscal 2019-2020, el recinto contaba con un total de 1,111 docentes de los cuales 449 eran docentes con plaza y probatorios, lo cual representa el 40% de total de docentes con seguridad laboral en la institución. El recinto contaba además con 662 docentes bajo algún tipo de contrato, contratos especiales de fondos extrauniversitarios, *Geographical Full Time* y *Ad Honorem* que representaban un 60% de la plantilla claustral que no tienen ninguna seguridad de mantenerse en el sistema. En nombramientos de confianza, la mayoría de estos son docentes con plazas permanentes que ocupan puestos de dirección en las diferentes escuelas. Por lo que se desprende de esta tabla que la proporción de docentes por contrato respecto a docentes permanentes y probatorios es de 6 a 4; ósea, por cada 100 docentes regulares, hay 60 docentes por contrato (completo o parcial). Esta tendencia de contratar personal docente se convirtió en la norma para subsanar la falta de docentes en los departamentos que sufrían las llamadas “congelaciones de plazas”.

Tabla II : Comparación Resumen Personal Docente Años Fiscales 2010-2011 con 2019-2020

	Total	Full Time	Part Time	Plaza (Tenured)	Probatorio (Tenure Track)	Contrato	Otros Temporero, Especial, Geographical FT, Adjunto, Ad honorem
2010-2011 (MSCHE 2011 Self Study Report)	874	682	192	415	136	265	58
2019-2020 (IPEDS)	1,111	704	407	377	72	208	454

La Tabla II claramente presenta que, en un periodo de diez años, las plazas docentes permanentes y probatorias se han ido reduciendo y los nombramientos por contrato han aumentado de manera alarmante. Ciertamente, las responsabilidades de la enseñanza en el RCM recaen fundamentalmente en dos sectores docentes: por un lado, los docentes permanentes y probatorios; por otro lado, los docentes por contrato. Cabe señalar que los docentes por contrato se dedican mayormente a la enseñanza para lo que son empleados; a muchos no se les asigna tiempo ni espacio para la investigación, labor de mucho significado en este particular recinto. Es triste ver en la página de IPEDS, al que toda la comunidad académica nacional tiene acceso, que la UPR, un *Carnegie-classified university*, tiene tan pocos docentes asignados a la investigación (ver Tabla I).

Según el Auto Estudio del RCM sometido a MSCHE en Febrero de 2011, y luego en el *Periodic Review Report* sometido en 2016, dicha agencia acreditadora estableció en sus recomendaciones al recinto lo siguiente:

- 1) Levantar la congelación de las plazas y ascensos en rango que llevaba tres años ocurriendo (2010-2013), por orden de las medidas cautelares, para evitar que se afectara el desarrollo, retención y moral de la facultad.
- 2) Solicitar a la administración universitaria el rediseñar y acelerar un proceso especial o plan formal para llenar las posiciones de facultad vacantes por retiro.
- 3) Monitorear el efecto de la reducción en el número de empleados docentes para aliviar la potencial sobrecarga al resto de los empleados.
- 4) Examinar la política de contratar facultad adjunta, a tiempo parcial y ad honorem para subsanar deficiencias en los programas académicos con el propósito de proteger el balance entre facultad regular y facultad bajo contrato.

Ciertamente las recomendaciones del MSCHE al cabo de 10 años, no han podido ser ejecutadas. Como todos sabemos, el proceso de ascenso en rango no cumple con el calendario estipulado según Reglamento, ni con las cohortes anuales. Las aprobaciones y asignaciones de plaza corren la misma suerte. La sobrecarga del personal, como verán en la encuesta, es evidente y no existe un plan definido para substituir las posiciones vacantes.

Se pudiese pensar que las proyecciones de reducción de matrícula total, debido a la reducción poblacional y el aumento en costos de la matrícula, serviría para atenuar la necesidad de contrataciones docentes. Cabe añadir que, a pesar de que la UPR ha experimentado una reducción importante en la matrícula a nivel de sistema, ese no ha sido el caso en el RCM. Este recinto refleja una matrícula de 2,207 estudiantes para el año fiscal 2019-20. Aún, durante este retante año académico 2020-2021, la matrícula ha registrado unos 2,218 estudiantes (Informe MSCHE Dr. Capriles ante el Senado Académico, Marzo 4, 2021). Es importante señalar que el RCM ha logrado mantener su matrícula sin reducir sus estándares de admisión por lo que tiene estudiantes excelentes y sus secciones tienen el cupo máximo.

No nos podemos olvidar de la situación del Sistema de Retiro de nuestra institución. Es de todos conocido que el mismo se nutre de las aportaciones de los empleados regulares, con plaza y empleados a tiempo completo. Los números indican que este tipo de empleado se ha ido reduciendo en la plantilla laboral de la UPR. En el año 2011, había 11,398 empleados activos aportando al sistema de retiro; en enero de 2021, se registraron 8,943 y se proyectan unos 8,900 a junio 30 del 2021; una reducción de 22%. Específicamente, el RCM tenía en marzo 2020 unos 1978 participantes en el Sistema de Retiro. En enero del 2021, se registraron 1944 participantes: una reducción de 34 empleados que aportaban al sistema (Informe del Representante Claustal RCM ante la Junta de Retiro, ROSA 4 de marzo del 2021). Por lo que se concluye que los pensionados han aumentado, pero los participantes activos que alimentan el fondo han reducido. Ante esta conclusión, es fundamental realizar la siguiente pregunta: ¿Cuál es el plan de la administración universitaria ante esta catástrofe que se avecina?

V. Solicitud de Plazas del RCM a la Administración Central

El Plan de Trabajo del Presidente de la UPR, alineado al Plan Fiscal de la UPR 2021-2025 (trabajado por la Administración Central y Junta de Gobierno, y aprobado por la JCF), se plantea lo siguiente, "...para mantener los niveles de calidad en la enseñanza se propone un incremento anual de 3% en el

reclutamiento de facultad logrado mediante ajustes presupuestarios dentro de los mismos recintos y unidades, con la meta de mantener la razón de estudiante:facultad en 18:1.”

Estas instrucciones, al principio un poco confusas, notificaba a los rectores que podían reclutar facultad hasta un máximo de 3% de su plantilla, redistribuyendo su propio presupuesto y, en algunos casos, podían utilizar el mecanismo de convertir las posiciones de confianza en posiciones docentes, hasta un máximo de 3%. Este reclutamiento de docentes tenía que estar alineado al Plan Estratégico de la institución y cumplir con las métricas de 1) demanda de la enseñanza, 2) tendencias de los programas académicos, 3) áreas de oportunidad en la investigación, y 4) creación de programas noveles.

Las Oficinas de Presupuesto de las unidades se dieron a la tarea de buscar, dentro de su propio presupuesto operacional, valga la redundancia, los dineros y economías que pudieran costear el reclutamiento de docentes (asignación de plazas) siguiendo las métricas establecidas y cumpliendo con el Plan Estratégico de la unidad, que en nuestro caso, afectan las acreditaciones. Esto teniendo en cuenta que a ninguna unidad se le asignó presupuesto adicional para cubrir este renglón del Plan de Trabajo del Presidente. Cabe señalar que todos los Senados Académicos y Juntas Administrativas de las unidades y recintos tronaron contra esta determinación; la nuestra se recoge en la Certificación 28 (2019-2020)-SA RCM, aún sin respuesta de la Administración Central.

El entonces Rector del RCM, Dr. Segundo Rodríguez Quilinchini, solicita a las escuelas que preparen un informe a los efectos de ilustrar la necesidad de plazas en su unidad y cuántas son prioritarias y necesarias para la supervivencia de sus programas. De estos informes individuales, la Oficina de Presupuesto y Rectoría prepararon un Informe Global del RCM que sometieron a la Administración Central para aprobación de plazas disponibles.

¿Qué solicitaron las Escuelas? Aquí un desglose de las solicitudes de plazas de cada escuela del RCM:

- **Escuela de Profesiones de la Salud (Anejo 3)**
EPS tiene 18 programas académicos (pregrado y graduado) de los cuales once (11) son programas únicos en el sistema UPR y en la isla; todos sujetos a acreditaciones de organizaciones profesionales. Estos programas académicos tienen el cupo lleno o sobrepasan el cupo. En un periodo de 10 años, han perdido 32 plazas docentes y 20 plazas no docentes. Luego de realizado el análisis presupuestario, presentan una necesidad de 11 plazas docentes y 11 plazas no docentes para distribución entre los 18 programas. Cabe señalar que EPS, y su Decana, siempre mostró disponibilidad en suministrar la información a este Comité; información bien técnica sin controversias de confidencialidad. Sin embargo, su informe de solicitud, que data de abril de 2019, no fue incluido en el Informe del Rector.
- **Escuela de Enfermería(Anejo 4)**
Han perdido once (11) plazas docentes y una plaza no docente. Tienen necesidad de solicitar 13 plazas. Su solicitud no fue incluida en el informe del Rector. La pérdida y congelación de las plazas ha tenido un efecto de sobrecarga en la facultad de Enfermería. La facultad existente tiene un 100% de destaque para el componente de enseñanza. Se obstaculiza la capacidad de la facultad de investigadores a desarrollarse en el componente de investigación y aumentar su capacidad competitiva al someter mecanismos de propuestas para atraer fondos a la investigación, realizar labor creativa y del componente de servicio.

- Escuela de Medicina Dental (Anejo 5)

Se entiende que solicitaron aprobación para dos (2) plazas docentes pues la información provista en realidad fue un borrador enviado por el Administrador de la Escuela. Según la información, estas plazas se perdieron por jubilación reciente. Pero teniendo conocimiento directo del status de la facultad, Medicina Dental contaba con un promedio de 186 facultativos para Febrero de 2020(CODA UPR-SDM 2020 Self-Study). La escuela ha perdido 12 plazas docentes en los pasados tres años: 10 por retiro, una renuncia y una por defunción. Cabe señalar que la escuela tiene un promedio de 30 facultativos con plaza en edad de retiro. Por lo que sería una buena práctica de sana administración comenzar a trabajar en un plan para la continuidad docente de su programa doctoral y postdoctoral, sobre todo ante la amenaza de dos nuevas escuelas dentales privadas por abrir en la isla en el próximo año. La escuela sí ha reclutado mucha facultad ad honorem. Hay que añadir que la solicitud de Medicina Dental no fue incluida en el informe del Rector.

La siguiente información fue sustraída del Informe Final del Rector(Anejo 6) pues las escuelas no suministraron su informe individual, aludiendo problemas de confidencialidad.

- Escuela de Medicina

Según las pautas del *Data Collection Instrument (DCI)* que establece el *Liason Committee on Medical Education (LCME)*, para la Escuela de Medicina poder cumplir con la nueva modalidad de enseñanza de "*small group discussions*", tiene que tener una una razón estudiante:facultad de 12:1. Por lo que la solicitud de Medicina responde directamente a la academia y las exigencias de su agencia acreditadora. Solicitan 9 plazas docentes y 3 no docentes, distribuidas entre diferentes departamentos, para un total de 12 plazas.

- Escuela Graduada de Salud Pública

Las agencias federales que apoyan económicamente a uno de sus programas requieren respaldo de la administración universitaria con la asignación de una(1) plaza docente. No se tiene conocimiento del documento si solicitaron más plazas.

- Escuela de Farmacia

Según la acreditación de su nuevo programa doctoral, se requiere una razón de estudiante:facultad de 2:1 en los escenarios de prácticas avanzadas, por lo que solicitaron una (1) plaza docente.

Decanato de Asuntos Académicos

Urge la contratación de mas personal en la Oficina del Registrador para cumplir con el estándar de acreditación de Medicina (2.4: *Administrative Staff*). Actualmente, se le hace difícil o casi imposible a esta unidad cumplir con las solicitudes de certificaciones de grado, diplomas y transcripciones de crédito para los estudiantes y sus programas de residencias/licencias con el personal que tienen. Solicitan tres (3) plazas no docentes.

Informe de Solicitud de Aprobación de Plazas del Rector de RCM (Anejo 6)

Finalmente, la solicitud de aprobación de plazas de la oficina del Rector al Presidente de la UPR fue de un total de 17 plazas, distribuidas entre 12 de Medicina, 1 de Salud Pública, 1 de Farmacia y 3 del Decanato de Asuntos Académicos para un impacto presupuestario de \$4,477,831. Así fue certificado con fondos disponibles por la Oficina de Presupuesto en carta del 14 de octubre de 2020. En dicha solicitud se señala que, de no cumplir, se atenta contra el incumplimiento del aumento en 3% del personal

docente, riesgo de pérdida de 37 acreditaciones, reducción de ingresos por concepto de matrícula, fondos de investigación, y servicios médicos, colapso del Centro Médico y el Plan de Salud del Gobierno, pérdida de especialidades y migración médica.

Del análisis realizado, y del informe que produce el RCM, se concluye que el RCM realmente tiene un déficit de alrededor de 144 plazas que han sido eliminadas y solo 61 plazas vacantes con fondos asignados. Este déficit se cubre actualmente mediante contrataciones temporeras a tiempo completo o parcial. También se otorgan compensaciones adicionales al personal docente regular y contrataciones ad honorem.

Todos sabemos que esta solicitud de 17 plazas se redujo a una aprobación "parcial" de 9 plazas. Esto responde a que la Administración Central encontró unas partidas que no estaban disponibles para el RCM, por lo que:

- 1) Dividió la aprobación de plazas del RCM por fases, siendo esta primera fase con la asignación de 9 plazas
- 2) Re-evaluar las próximas fases
- 3) No aprobó la asignación de fondos para la Oficina del Registrador. Por lo que el Rector tuvo que identificar dinero de otras partidas extrauniversitarias para cumplir con esta necesidad institucional.

VI. Encuesta

La esencia de nuestra encomienda recae en los resultados de la encuesta: recoger el sentir de la facultad ante la práctica de la administración de congelar las plazas docentes que se van desocupando.

Ver Informe de Encuesta aparte.

VII. Conclusiones

El Comité Ad Hoc que atiende el asunto de la Congelación de la Plazas reconoce que el Recinto de Ciencias Médicas y la UPR han realizado todos los esfuerzos necesarios para ajustarse al crítico panorama financiero que enfrenta el país y la institución. No obstante, insistir en que la solución del problema es disminuir los nombramientos regulares tiene un impacto devastador contra todos los objetivos, misión y visión de la institución, amenazando la continuidad de la universidad y la misma esencia de ser el primer centro docente del país.

Las repercusiones que tiene esta nefasta práctica a nivel general se desglosan:

1. Desobedecer la Ley Orgánica de la UPR y la reglamentación vigente en torno a los nombramientos de la UPR
2. Atropellar contra la misma misión de la universidad quitándole continuidad y erosionando su función primordial de ser el primer centro docente del país
3. Debilitar el rigor de la enseñanza, la investigación y el elemento de creación de la UPR
4. Atentar contra la comunidad académica comprometida con el desarrollo y futuro de la institución y, por ende, del país que la necesita ahora más que nunca
5. Quebrantar el Sistema de Retiro, afectando a los jubilados que dependen de éste y las generaciones futuras

6. El aumento en personal por contrato reducirá el compromiso de éstos con la misión de la universidad, amenaza la libertad de cátedra y atenta contra la excelencia de los programas académicos insignes y únicos de la institución.
7. Inestabilidad laboral, precariedad e incertidumbre en la nueva plantilla de docentes por contrato, haciendo difícil concebir cómo funcionará la universidad en las próximas décadas con un personal docente mentalmente abatido, desalentado y postergado
8. Indicadores de deterioro en la salud mental y física de la facultad llevándolos al límite de sus recursos internos para contrarrestar la presión que lleva a diario
9. La administración académica, constitución de los cuerpos deliberativos y las líneas de gobernanza se verán afectados por la falta de personal regular que dirija las riendas de la institución
10. La falta de recursos y de plazas, redundará en un impacto negativo directo tanto en la retención de estudiantes y facultad así como en la admisión de los y las mejores candidatos y candidatas a nuestro sistema.
11. Deterioro de la atención al estudiante que es nuestra razón de ser
12. No hay *"return of investment"* o retorno de la inversión que el gobierno y el país han depositado en la educación pública

A nivel del RCM, las repercusiones más directas son:

1. Riesgo de pérdida de acreditaciones profesionales en todos los programas y escuelas (ya lo comenzamos a ver con el Programa de Neurocirugía). Peligra la estabilidad de estos programas, algunos únicos en el sistema.
2. La carencia de apoyo institucional para la investigación y tiempo protegido para los profesores por contrato erosionará la misión de investigación del primer centro médico académico del país.
3. Carencia de fondos federales y extrauniversitarios por falta de apoyo institucional en la contratación de personal regular que demuestre respaldo de la institución
4. Reducción de ingresos por concepto de matrícula, fondos y *grants* de investigación, facturación y recolección por servicios médicos
5. Colapso del sistema de salud del gobierno debido al deterioro soslayado ante la privación continua de recursos fiscales a nuestro recinto
6. Pérdida de especialidades, programas únicos y de la gran joya que significan la seis escuelas que componen el RCM
7. Migración de profesionales debidamente preparados en la industria de la salud (médicos, dentistas, farmacéuticos, epidemiólogos, enfermeros, técnicos etc.)
8. La sobrecarga del personal docente producirá desgaste y deterioro de las mentes más inteligentes que tiene el país para poder desarrollarlo a la cara de los nuevos tiempos y retos

VIII. Discusión y Recomendaciones

La congelación de las plazas es una práctica que lleva más de una década realizándose en la UPR creando unas consecuencias, no solo desfavorables para el futuro de la institución, pero nefastas para los seres humanos que componemos esta grandiosa universidad y para el desarrollo de nuestro país.

Ciertamente, la administración universitaria reconoce los niveles alarmantes de atrición que sufre el personal docente y no docente en la institución. El Presidente Haddock plasma en su Plan Fiscal 2021 y expresa en un comunicado de prensa publicado en Enero de 2021 que "reconoce a la facultad autorizando la aprobación de plazas en los recintos de Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas." Luego

añade, que este reconocimiento es hasta solo un máximo de 3% y es función de una sana razón de estudiante:facultad de 18:1. Por lo que no reconoce a la facultad por sus méritos, sino para cumplir con un criterio académico que, bien pudiese funcionar en otras unidades, pero en la nuestra(RCM) es anti pedagógica y no cumple con nuestra particularidad de manejar la salud de vidas humanas, sin mencionar lo que exigen las agencias acreditadoras.

El plan del Presidente menciona el uso de indicadores y métricas para las decisiones de reclutar facultad. Estos indicadores son la demanda de la enseñanza, tendencias de programas académicos, áreas de oportunidad de investigación y creación de programas noveles. Instruye a crear un perfil para la contratación de docentes alineado al Plan Estratégico de la unidad, y áreas de investigación. Pero, nos preguntamos, ¿fueron esos los indicadores utilizados al solicitar las 17 plazas para Ciencias Médicas? ¿Hubo indicadores de diversidad e inclusión? ¿Qué pasó con las otras escuelas que cumplían con esos indicadores y no fueron incluidas en la solicitud? ¿Está el Presidente atento a la particularidad de este recinto? La comunidad del recinto desea saber cuáles han sido los indicadores y métricas cuantificables que definieron la solicitud de 17 plazas docentes y no docentes en RCM.

La solicitud de 17 plazas eventualmente se vio reducida a 9 pues la AC no aprobó las restantes ocho, aún cuando sus fondos fueron certificados como disponibles. ¿Estamos en déficit y no lo sabemos? ¿Es esto sana administración? ¿Es el manejo de nuestras finanzas asertivo y eficiente? Por ejemplo, los programas noveles, ¿cómo van a responder a sus *grants* y agencias federales que los auspician?

El hecho de dividir nuestra solicitud en fases, a diferencia de los otros recintos que se le adjudicaron un promedio de 25-30 plazas solicitadas (Rio Piedras y Mayagüez), es una clara falta de respeto a este recinto que depende de una plantilla robusta de docentes dedicados no solo a la enseñanza, sino a la investigación y al servicio de la salud de todos los puertorriqueños. En medio de una pandemia mundial, los puertorriqueños carecieron de dirección y liderato en cuanto al manejo de su salud pública. Y es eso mismo lo que a este recinto se le ha privado: falta de dirección, liderato, carencia de una autoridad que con clara contundencia, lograra convencer asertivamente a las relajadas e indiferentes autoridades universitarias de que la educación es una inversión, no es un gasto.

Debemos preguntarnos, ¿cuál es el Plan de Reclutamiento de Facultad del RCM? ¿Acaso la administración ha revelado algún documento o proceso de avalúo interno que describa nuestro plan de reclutamiento con metas, objetivos y criterios finales a medir? Criterios como diversidad, inclusión, planes a corto y largo plazo, acuerdos con agencias acreditadoras en cuanto a plazas docentes, programas nuevos, etc.

Las escuelas, en su empeño por cumplir con la enseñanza y la mínima supervisión clínica y de campo, y a tono con acatar las exigencias de las agencias acreditadoras, resuelven con contratos de pocas horas o nombramientos ad honorem, en donde no hay compromiso del claustal ni oportunidad de crecimiento profesional. Aparte de que el salario no es atractivo y los beneficios, si alguno, tampoco. Y ni hablar de planificación para la investigación. Hay claramente una crasa falta de planificación estratégica adecuada.

Recomendaciones:

1. La transformación de la universidad/recinto es inminente. Es de carácter urgente redefinir la misión, visión y objetivos de la institución/recinto de acuerdo a los tiempos. Está en el Plan Fiscal 2021 de la UPR en donde se habla de un Proceso de Transformación Administrativa,

atravesando por unas fases de diagnóstico, rediseño e implementación del plan a ejecutar, identificando prioridades, áreas de potencial oportunidad y *KPI's (Key Performance Indicators)*, etc. La fórmula actual no funciona para las exigencias de esta generación.

2. Revisar las estructuras, programas, procesos. Definir sus impactos en el desarrollo del sistema universitario y el de la isla. ¿Tienen relevancia en la época en que vivimos? ¿Tienen relevancia ante los retos que se nos han presentado (desastres naturales, insolvencia fiscal, Pandemias)?
3. Elaborar un Plan de Reclutamiento de Facultad con criterios claros, realistas y que podamos medir, reflejando las nuevas tendencias y necesidades en los programas.
4. Establecer un Plan de Proyección de Jubilación por escuela y junto con este plan, un plan de entrenamiento a la facultad nueva (Jr. Faculty) para que retome los proyectos/carga de los jubilados.
5. Plan de Desarrollo de Facultad
6. Definir un nivel crítico por programa para la solicitud y asignación de plazas docentes
7. Estudiar la posibilidad de añadir el beneficio de plan médico a los profesores por contrato
8. Considerar personal por contrato que cotice en el Sistema de Retiro
9. Ofrecer los contratos por 3 años para asegurar continuidad y reducir la ansiedad de los docentes en ese renglón.
10. Maximizar servicios con la ayuda de la tecnología.
11. Proveer sistemas y servicios de apoyo a la facultad por contrato. Crear programas de mentoría.
12. Readiestrar a la facultad con el propósito de cultivar la cultura de la investigación. De esta manera, el docente será mejor compensado y afirma su posición en la unidad.
13. **El Comité Ad Hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el RCM solicita presentar la siguiente moción:**

“ Dado los contundentes hallazgos de este informe, se le solicita al pleno de este Senado Académico que eleve los resultados del mismo, junto con los de la encuesta, a la Junta Universitaria y a la Presidencia de la Universidad de Puerto Rico para las acciones correspondientes que protejan la misión y visión de nuestra universidad.”

Respetuosamente Sometido por :

Senadora Aileen M. Torres (Escuela de Medicina Dental y Presidenta del Comité)

Senador Rafael García (Escuela de Farmacia y Secretario del Comité)

Senadora Iris Cátala (Consejeros, Trabajadores Sociales y Psicólogos RCM)

Senadora María Quintero (Escuela de Medicina)

Senadora Ana Luisa Dávila (Escuela Graduada de Salud Pública)

Senadora Lourdes Soto de Lourido (Escuela de Profesiones de la Salud)

Senadora Sherily Pereira (Escuela de Enfermería)

Senadora Rossana Barrios (Bibliotecarios, RCM)

AGRADECIMIENTOS

1. Prof. Carlos Ortiz, Director OIRE
2. Dra. Wanda Barreto, Directora Oficina de Avalúo Institucional RCM
3. Sr. Francisco Pérez De los Santos, Director, Oficina de Servicios de Información , RCM
4. Dr. José F. Pérez Moll, Representante Claustal RCM ante Junta de Retiro
5. Dra. Mariela Maisonet, Administradora Institutional Review Board (IRB)
6. Dra. Barbara Segarra, Decana, Escuela de Profesiones de la Salud
7. Dra. Suane Sánchez, Decana, Escuela de Enfermería
8. Dr. José R. Matos, Decano, Escuela de Medicina Dental
9. Oficina del Rector
10. Dr. Raúl Rivera, Secretario Ejecutivo, Senado Académico

ANEJOS

1. Anejo 1: Certificaciones Senado Académico RCM (PDF)
2. Anejo 2: IPEDS (página University of Puerto Rico: Medical Sciences)
3. Anejo 3: Petición Escuela de Profesiones de la Salud
4. Anejo 4: Petición Escuela de Enfermería
5. Anejo 5: Petición Escuela de Medicina Dental
6. Anejo 6: Informe de Solicitud de Plazas del RCM a la Administración Central (Foulder 4 documentos)
7. Anejo 7: Power Point Presentation Informe Comité Ad Hoc-Plazas al Senado Académico

ENCUESTA: en Informe aparte

Apéndice 1

CERTIFICACIONES SENADO ACADEMICO-RCM

NUM	AÑO	RAZON Y/O PROPOSITO	COMENTARIOS
43	1994-95	Que se estudie la posibilidad de que se le pague al personal docente el exceso de 90 días por enfermedad al igual que se hace con el personal no docente	
31	1996-97	Solicitar a la Administración del RCM que eleve a los organismos pertinentes la preocupación relativa a la situación recurrente en torno a la otorgación de los aumentos de sueldo, ascensos en rango y quinquenio a la facultad del RCM que cobra de la cuenta 281, Que este cuerpo apoya el que los aumentos sean a la par y al mismo tiempo que los que cobran de la cuenta regular de la UPR	
21	1997-98	Bonos de productividad de la facultad	
34	1997-98	Solicitar al Rector del RCM que someta un informe escrito al SA sobre el proceso y los criterios a utilizarse en la toma de decisiones para la reasignación o congelación de fondos recurrentes que estarán disponibles como resultados de la jubilación docentes y no docentes en el RCM	
12	2000-01	Disparidad en beneficios y retribución de docentes	
35	2000-01	Aumentos de sueldo	
86	2000-01	Crear plazas en cuenta de fondos permanente de UPR a por lo menos 50% de los facultativos de la cuenta 281 efectivo Julio 2001	
93	2000-01	Solicitar evaluar recursos humanos, técnicos y fiscales de OSA para contribuir eficiencia en oficina	Evidencia la falta de personal docente en oficinas claves
46	2001-02	Solicitar a Rector asignar Técnico de Investigación Académica	Evidencia la falta de personal docente en oficinas claves
81	2001-02	Identificar otras alternativas para recortar el presupuesto del RCM	Recortes de presupuesto afectando la actividad docente

		2002-03 para que no sea a expensas de los contratos profesionales	
92	2001-02	Petición de extender a docentes beneficios de personal no docente	
53	2002-03	Análisis de las condiciones de trabajo de los docentes y peticiones económicas y no económicas	Recortes de presupuesto afectando la actividad docente
23	2005-06	Protección de los derechos adquiridos de los facultativos y empleados, incluyendo su plaza o empleo del Hospital de Carolina	
54	2006-07	CAFI dice que el tema del claustro es uno complejo	
46	2007-08	Problema de reclutar personal con PhD se debe a varias razones que la UPR debe atender	
47	2009-10	Discusión crisis fiscal	Mención de reducción de plazas docentes y no docentes
48	2009-10	Discutir con Presidente proyección presupuesto 2010-11	
49	2009-10	Resumen puntos del presupuesto	
27	2010-11	Ascensos en rango	
43	2011-12	Cambio de Rumbo para dar Pertenencia a la Educación Superior del Siglo 21	
30	2012-13	Contratación de personal para transcripción de actas del Senado Académico	Evidencia la falta de personal docente en oficinas claves
25	2014-15	Necesidades de los Programas que impactan el presupuesto	
55	2014-15	Que el Rector del RCM, en su defensa del presupuesto ante la Junta de Gobierno, considere un renglón de justificación y creación de plazas para el RCM	
24	2015-16	Constituir un Comité Ad hoc	
72	2015-16	Acoger las recomendaciones del Comité Ad hoc reorganización administrativa del RCM de cara a \ la crisis fiscal en la UPR	
16	2016-17	Garantizar y proteger los derechos, beneficios y condiciones laborales del claustro	

23	2017-18	Solicitud a la Junta Universitaria y la Junta de Gobierno que no apruebe el Plan Fiscal con recortes. Que se asignen fondos para mantener las plazas de los que se retiran.	
28	2019-20	Solicitar a las escuelas puedan mantener sus funciones de enseñanza, investigación y servicio. Solicitar a la Administración Central que garantice el reemplazo mínimo de facultad.	

JUNTA ADMINISTRATIVA RCM: CERTIFICACIONES

NUM	AÑO	RAZON Y/O PROPOSITO	COMENTARIOS
131	2014-15	Comité Ad Hoc sobre el proceso de otorgamiento de plazas y nombramientos docentes de diferentes tipos, incluyendo los adjuntos	
183	2014-15	Se da por recibido el Informe del Comité Ad Hoc sobre el proceso de otorgamiento de plazas y se extiende otra fecha de entrega.	
163	2014-15	Tuvo ante su consideración el Informe final del Comité Ad Hoc referente a las Normas para Reglamentar la Concesión de Permanencias condicionadas en el Recinto de Ciencias Medicas	
88	2015-16	Declaración de Deberes como Facultad a tiempo completo como facultad en la categoría "Geographical Full time	Señala la fuente de ingresos para los salarios
91	2015-16	Decisiones tomando en consideración el informe del Comité Ad Hoc sobre las Certificaciones # 131, 163 y 183 2015-16 de la JA-RCM	Asuntos Asignados al Comité Ad-Hoc mediante certificaciones de la Junta Administrativa: 1. Evaluar el proceso de otorgamiento de plazas y nombramientos docentes incluyendo el nombramiento de profesor adjunto y rendir informes separados sobre los temas (Cert. Núm. 131-2014-15-JA). 2. Evaluar el nombramiento de "Geographical Full-Time"(Cert. Núm.

			<p>002-1995-96-JS) y el concepto de las Permanencias Condicionadas (Cert. Núm. 51-2009-10-JA-RCM).</p> <p>3. Hacer una evaluación de la cantidad de profesores adjuntos nombrados por escuelas, incluyendo los años o vigencia de esos nombramientos (Cert. Núm 183-2014-15-JARCM)</p> <p>4. Trabajar en la definición de un procedimiento administrativo para la contratación de profesores adjuntos conforme a la Cert. Núm. 24, 1996-97-JS y según solicitado por la Cert. Núm. 90-2013-14-JA-RCM.</p> <p>5. Qué el Comité Ad-Hoc trabaje en definir cual será el proceso de evaluación que se utilizará para evaluar los profesores adjuntos contratados, atendiendo la Certificación Núm. 24, 1996-97-JS-UPR.</p> <p>6. Rendir un informe preliminar de los trabajos a la Junta Administrativa en la reunión de junio 2015 y presentar un informe final en la reunión de octubre 2015.</p>
184	2015-16	Dar por recibido y aprobado el Informe final del Comité Ad hoc para la revisión de las normas relacionadas con los Nombramientos Conjuntos en el Recinto de Ciencias Medicas	
79	2016-17 enmendada	Carta Contractual del personal Docente con Nombramiento Probatorio	
137	2016-17	Aprobación del informe final del Comité Ad-Hoc referente a las Normas para Reglamentar la Concesión de Permanencias Condicionadas en el Recinto de Ciencias Médicas	
74	2017-18	Política Institucional para otorgación anual de Ascensos en Rango del Personal Docente del Recinto de Ciencias Medicas	Cert. 75, 2017-18 Junta de Gobierno
90	2016-17	Creación de Comité Ad Hoc compuesto por todos los Decanos del RCM para estudiar, analizar y	

		atender los puntos 1, 2 y 3 de las recomendaciones finales del informe del SA-RCM en su Cert. # 72 2015-16 Comité Ad hoc del SA sobre la Reorganización administrativa del RCM de cara a \ la crisis fiscal en la UPR	
20	2017-18	Procedimiento para la facultad con permanencia condicionada y pasará a cobrar de una cuenta regular	
96	2018-18	Que todo ascenso en rango que sea vital para la acreditación de un programa o una escuela se atenderá vía excepción, un aves sean certificados los fondos recurrentes, según los procesos normativos para la consideración de los Ascensos en Rango Académicos establecidos institucionalmente.	
5	2018-19	Informe Anual de la JA-RCM 2017-18	

JUNTA ADMINISTRATIVA RCM: INFORMES Y/O ACTAS

NUM	AÑO	TITULO	RAZON Y PROPOSITO
	2016-17	Informe Abril 2017	Rector dice que el presupuesto da información incorrecta sobre plazas vacantes
	2017-18	Informe Febrero 2018	Análisis de impacto de presupuesto en acreditación de los programas.
	2017-18	Informe Junio 2018	Petición de Presidencia a todos los recintos de informar las plazas vacantes docentes disponibles. El propósito dice es para acoger a los profesores de Utuado; RUM dice que las plazas vacantes no están autorizadas a llenarlas.

Apéndice 2

Human Resources

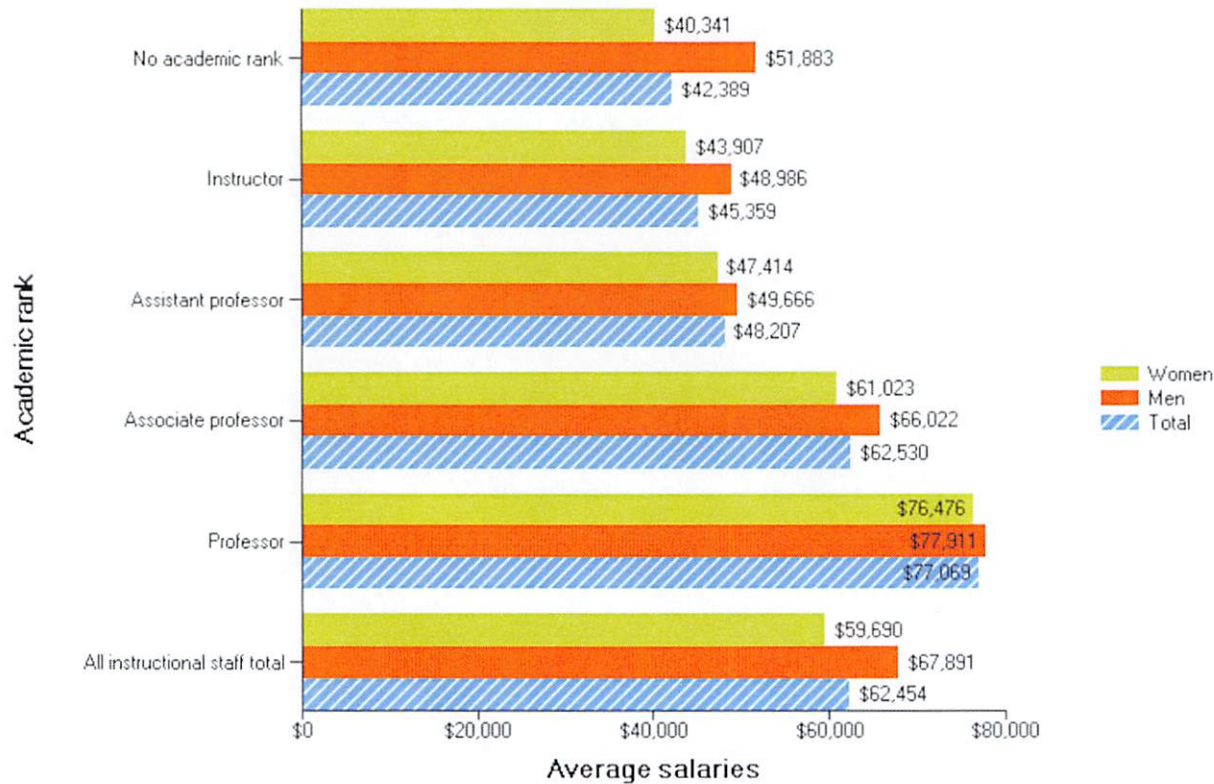
Number of full- and part-time staff and graduate assistants, by primary occupational category: Fall 2019

Occupational category	Total	Full-time	Part-time
All staff	2,327	1,876	451
Instructional Staff	1,042	640	402
Research	69	64	5
Public Service	0	0	0
Librarians, Curators, and Archivists	16	16	0
Archivists, Curators, and Museum Technicians	1	1	0
Librarians	6	6	0
Library Technicians	9	9	0
Student and Academic Affairs and Other Education Services	26	25	1
Management	136	133	3
Business and Financial Operations	68	67	1
Computer, Engineering, and Science	66	60	6
Community Service, Legal, Arts, and Media	24	23	1
Healthcare Practitioners and Technical	147	138	9
Service Occupations	132	121	11
Sales and Related Occupations	0	0	0
Office and Administrative Support	511	504	7
Natural Resources, Construction, and Maintenance	81	76	5
Production, Transportation, and Material Moving	9	9	0

Number of full-time instructional, research, and public service staff, by tenure status: Fall 2019

	Total	Instructional Staff	Research	Public Service
Total	704	640	64	0
With faculty status	657	640	17	0
Tenured	377	375	2	0
On tenure track	72	69	3	0
Not on tenure track	208	196	12	0
Multi-year contract	0	0	0	0
Indefinite contract	0	0	0	0
Annual contract	208	196	12	0
Less-than annual contract	0	0	0	0
Without faculty status	47	0	47	0

Average salaries of full-time instructional nonmedical staff equated to 9-months worked, by academic rank and gender: Academic year 2019-20



Apéndice 3



Escuela de Profesiones de la Salud

DRA. BÁRBARA SEGARRA
DECANA
16 DE ABRIL DE 2019



Misión y Visión



- ▶ Escuela de educación superior a la vanguardia en la formación de profesionales de la salud, con diversidad de programas académicos especializados y acreditados a nivel nacional. Educa de forma integral a los futuros profesionales para mejorar el estado de salud de Puerto Rico en alianza con la comunidad. Comprometida con la excelencia, el liderazgo y la colaboración interprofesional e internacional, en los ámbitos académicos, de investigación, servicio y educación continua.
- ▶ Escuela líder, en práctica constante de una educación transformadora que apodera al estudiante para impactar el cuidado de la salud y la calidad de vida de la sociedad dentro de un contexto global.

VALORES



Excelencia al realizar nuestras funciones de manera óptima en toda gestión de enseñanza, investigación y servicio en el ámbito institucional, profesional y social.

Dignidad al reconocer a cada ser humano como único, con respeto a la diversidad al propiciar el desarrollo integral en los aspectos físicos, emocionales, espirituales, mentales y sociales.

Integridad al cumplir con los más altos principios éticos, estándares y valores humanos y profesionales.

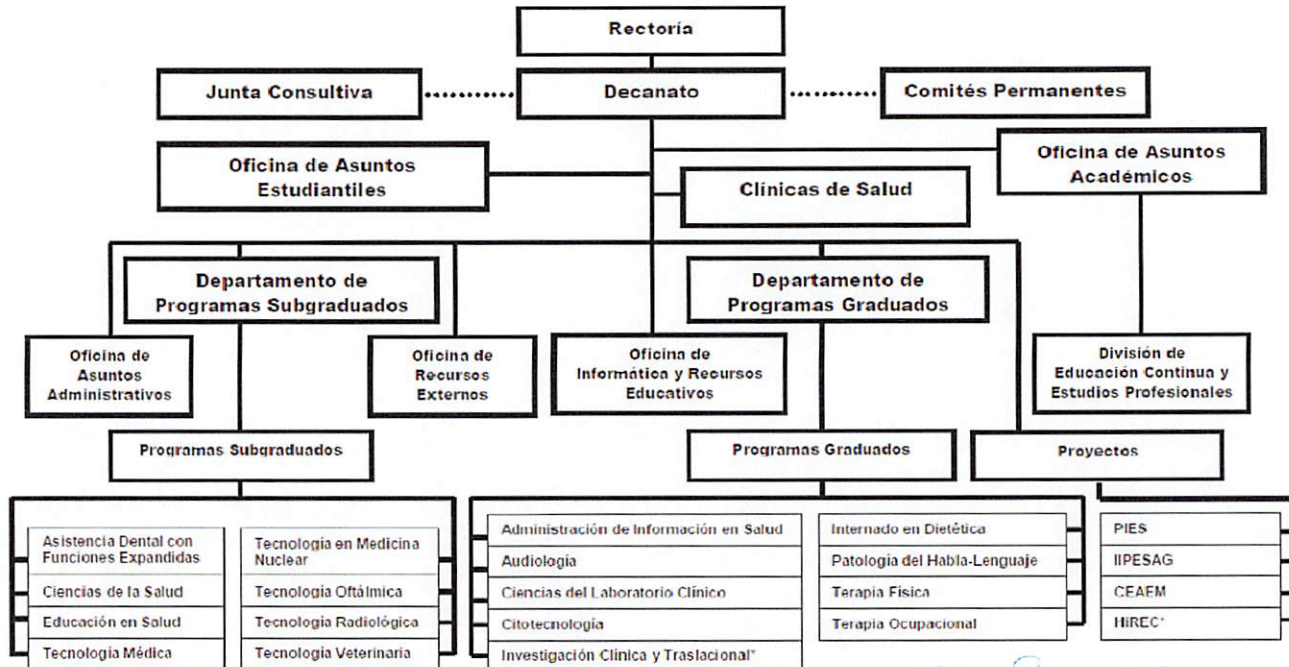
Prudencia al discernir, utilizando la razón y la reflexión para responder con juicio al quehacer académico, profesional y social.

Responsabilidad al abogar y atender en forma interprofesional las necesidades sociales, ambientales y de la salud integral para el bienestar de las comunidades.

Altruismo al fomentar el bienestar de la sociedad anteponiendo las responsabilidades profesionales a las necesidades personales y promoviendo el servicio voluntario.

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Ciencias Médicas
Escuela de Profesiones de la Salud**

ORGANIGRAMA



Definiciones:

PIES – Proyecto Interdisciplinario de Excelencia en Servicio
 IIPESAG – Instituto de Investigación en Promoción y Educación para la Salud Global
 CEAEM – Centro Estudios Avanzados Personal Emergencias Médicas
 HIREC – Hispanics-in-Research Capability

*En conjunto con la Escuela de Medicina, Recinto de Ciencias Médicas

Bárbara Segarra Vázquez, MT, DHS
Decana

Aprobado por el Comité de Administración y Docencia el 1 de mayo de 2013.

Programas Académicos



Grados Asociados:

Asistente Dental

Tecnología Oftálmica

Tecnología Radiológica

Bachilleratos:

Ciencias de la Salud

Educación en Salud y Promoción de la Salud

Tecnología en Medicina Nuclear

Tecnología Veterinaria

Tecnología Médica

Certificados Post Bachillerato:

Tecnología Médica

Citotecnología

Internado en Dietética

Maestrías:

- Administración de Información de Salud
- Patología del Habla y Lenguaje
- Terapia Ocupacional
- Ciencias de Laboratorio Clínico

Doctorados:

- Audiología
- Terapia Física

Maestría Pos Doctoral:

- Investigación Clínica y Translacional

Todos los Programas de la EPS son únicos en el Sistema UPR y los destacados en color rosado son únicos en Puerto Rico



DEPARTAMENTO/PROGRAMA	CUPO	AÑOS DE ESTUDIO	CANTIDAD DE ESTUDIANTES MATRICULADOS
SUB-GRADUADO			
Asistencia Dental	25	1	27
Ciencias de la Salud	15	2.5	57
Tecnología Médica Bachillerato	15	1.5	20
Tecnología Médica Certificado	15	1.5	40
Tecnología Medicina Nuclear	6	1	7
Tecnología Oftálmica	10	1	10
Tecnología Radiológica	20	2	37
Tecnología Veterinaria	15	2	31
Sub Total Sub-graduado	121		229
GRADUADO			
Audiología	5	4	21
Ciencias Laboratorio Clínico	7	3	20
Citotecnología	5	1	6
Maestría en Investigación Clínica Traslacional	5	2	10
Internado en Dietética	10	1	10
Patología de Habla Lenguaje	15	2	29
Terapia Física	20	3.5	79
Terapia Ocupacional	16	2.5	48
Administración de Información de Salud	10	2	24
Sub Total Graduados	93		247
		TOTAL ESTUDIANTES	476

Acreditaciones



Programa	Agencia Acreditadora	Ultima acreditacion	Estado Acreditación y proxima visita
Asistencia Dental con Funciones Expandidas	Commission on Dental Accreditation (CODA) of the American Dental Association (ADA)	2013	Acreditado hasta 2020 Visita de Acreditación 2019-2020
Tecnología Oftálmica	Commission on Accreditation of Ophthalmic Medical Programs (CoA-OMP)	2018	Acreditado hasta 2023
Tecnología Radiológica	Joint Review Committee on Education in Radiologic Technology (JRCERT)	2018	Acreditado hasta 2026
Tecnología Médica	National Accrediting Agency for Clinical Laboratory Sciences (NAACLS)	2014	Acreditado hasta 2021
Tecnología en Medicina Nuclear	Joint Review Committee on Educational Programs in Nuclear Medicine Technology (JRCHMT)	2018	Acreditado hasta 2025
Tecnología Veterinaria	Committee on Veterinary Technician Education Activities (CVTEA) of the American Veterinary Medical Association (AVMA)	2017	Acreditado hasta 2023
Citotecnología	Commission on Accreditation of Allied Health Education Programs (CAAHEP) Cytotechnology Programs Review Committee (CPRC)	2013	Acreditado hasta 2020 Visita de Acreditación 2019-2020

Acreditaciones



Programa	Agencia Acreditadora	Ultima acreditación	Estado Acreditación y proxima visita
Internado en Dietética	Accreditation Council for Education in Nutrition and Dietetics (ACEND)	2019	Pendiente
Administración de Información de Salud	Commission on Accreditation for Health Informatics and Information Management Education (CAHIIM)	2015	Acreditado hasta 2019-20 Visita de Acreditación 2019-2020
Ciencias con especialidad en Patología del Habla-Lenguaje	Council on Academic Accreditation in Audiology and Speech-Language Pathology (CAA) of the American Speech-Language-Hearing Association (ASHA)	2015	Acreditado hasta 2023
Ciencias en Terapia Ocupacional	Accreditation Council for Occupational Therapy Education (ACOTE, AOTA)	2012	Acreditado hasta 2022
Audiología (AuD)	Council on Academic Accreditation in Audiology and Speech-Language Pathology (CAA) of America Speech-Language-Hearing Association (ASHA)	2017	Acreditado hasta 2025
Terapia Física (DPT)	Commission on Accreditation in Physical Therapy Education (CAPTE) of the American Physical Therapy Association (APTA)	2018	Acreditado hasta 2027

REDUCCIÓN PRESUPUESTARIA /REDISTRIBUCIÓN

(plazas y partidas presupuestarias)



Año Fiscal	Impacto
2008-2009	\$91,554
2009-2010	\$123,565
2010-2011	\$502,371
2011-2012	\$314,634
2012-2013	\$113,448
2013-2014	\$113,726
2014-2015	\$175,680
2015-2016	\$151,420
2016-2017	\$124,584
2017-2018	\$417,382
2018-2019	\$140,928
TOTAL	\$2,269,292

PLAZAS DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS



Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Departamento Graduado	Departamento Sub-Graduado
2008-2009	095-02-000-001-1	Catedrática	Internado en Dietética	
2009-2010	092-01-000-013-1	Cat. Asociada		Tecnología Médica
2010-2011	092-02-000-013-1	Instructor		Tecnología Radiológica
2010-2011	093-00-000-012-1	Catedrática	Patología del Habla y Lenguaje	
2010-2011	096-00-000-008-1	Catedrática	Terapia Física	
2010-2011	096-00-000-032-1	Cat. Asociado	Terapia Física	
2011-2012	095-04-000-004-1	Catedrática		Ciencias de la Salud
2011-2012	095-04-000-011-1	Catedrática		Ciencias de la Salud

PLAZAS DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS



Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Departamento Graduado	Departamento Sub-Graduado
2012-2013	092-03-000-004-1	Instructor MS		Tec. Oftálmica
2012-2013	096-00-000-035-1	Cat. Asoc PhD	Terapia Física	
2012-2013	092-03-000-002-1	Cat. Auxiliar MA		Tec. Oftálmica
2012-2013	092-04-000-002-1	Instructor TP	Citotecnología	
2012-2013	092-05-000-004-1	Instructor MS		Medicina Nuclear
2012-2013	095-01-000-007-1	Catedrática Asoc. PhD	Record Medico	
2012-2013	095-02-000-005-1	Catedrática	Internado en Dietética	
2012-2013	095-02-000-008-1	Instructor	Internado en Dietética	
2012-2013	095-03-000-006-1	Catedrático		Educación en Salud

PLAZAS DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS



Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Departamento Graduado	Departamento Sub-Graduado
2012-2013	095-04-000-001-1	Catedrática		Ciencias de la Salud
2012-2013	095-04-000-003-1	Cat. Asociado MA		Ciencias de la Salud
2012-2013	095-04-000-009-1	Catedrático PhD		Ciencias de la Salud
2012-2013	095-04-000-010-1	Catedrática MA		Ciencias de la Salud
2012-2013	096-00-000-020-1	Cat/ Asoc. PhD	Terapia Física	
2012-2013	096-01-000-001-1	Catedrática PhD	Terapia Ocupacional	
2013-2014	090-03-000-007-1	Cat. Auxiliar		OIRE
2013-2014	095-01-000-011-1	Cat. Aso MA	Record Médico	

PLAZAS DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS



Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Departamento Graduado	Departamento Sub-Graduado
2014-2015	N/A	N/A	N/A	N/A
2015-2016	090-00-000-057-1	Dec. Asociado Asuntos Acad.		
2016-2017	094-00-000-010-1	Catedrático		Asistentes Dentales
2016-2017	095-03-000-002-1	Catedrática PhD		Educación en Salud
2017-2018	092-01-000-011-1	Catedrática		Tec. Médica
2017-2018	095-02-000-004-1	Catedrática	Internado en Dietética	
2017-2018	095-03-000-003-1	Catedrática		Educación en Salud
2018-2019	092-06-000-001-1	Catedrática	Ciencias Laboratorio Clínico	

PLAZAS DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS



Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Programa u Oficina
2008-2009	090-04-000-003-1	Secretaria Adm. I	Ofic. Recursos Externos
2008-2009	090-02-000-012-1	Oficial de Orientación	Asuntos Estudiantiles
2009-2010	090-00-000-036-1	Asistente Administrativo IV	Asuntos Administrativos
2009-2010	092-01-000-007-1	Secretaria Adm. III	Tecnología Médica
2009-2010	095-03-000-005-1	Secretaria Adm. V	Educación en Salud
2010-2011	093-00-000-019-1	Secretaria Adm. III	Patología del Habla y Lenguaje
2011-2012	090-00-000-018-1	Operador Maq Reproductoras	Asuntos Administrativos
2011-2012	090-00-000-066-1	Contador III	Oficina Decana
2011-2012	090-04-000-002-1	Contador III	Oficina Recursos Externos



PLAZAS NO DOCENTES ELIMINADAS / VACANTES SIN FONDOS

Año Fiscal	Número de Plaza	Rango / Posición	Programa u Oficina
2015-2016	090-00-000-044-1	Oficial Adm. I	Asuntos Administrativos
2016-2017	090-0-000-005-1	Secretaria Ejecutiva II	Oficina Decana
2016-2017	090-00-000-058-1	Secretaria Ejecutiva I	Oficina Decana
2016-2017	090-02-000-004-1	Secretaria Adm. IV	Asuntos Estudiantiles
2016-2017	090-03-000-004-1	Tec. Artes Graficas	OIRE
2016-2017	094-00-000-019-1	Secretaria Adm. IV	Asistentes Dentales
2016-2017	095-01-000-012-1	Secretaria Adm. V	Record Médico
2017-2018	090-00-000-073-1	Asistente Administrativo	Asuntos Administrativos
2017-2018	090-00-000-060-1	Asistente Administrativo	Oficina Decana / DECEP
2017-2018	090-03-000-002-1	Tec. Serv. Audiovisual	OIRE
2017-2018	090-03-000-005-1	Programador Sistema	OIRE

Resumen reducción, redistribución de Plazas Docentes y No Docentes 2008-2018



PLAZAS DOCENTES	PLAZAS NO DOCENTES
32	20

DEPARTAMENTO/PROGRAMA	Facultad en Plaza	Facultad por Contrato/Comp adicionales	Total de Facultad Mínima Necesaria	Comentario
SUB-GRADUADO				
Asistencia Dental	4	1 DMD PT + 1 AD PT	6	
Ciencias de la Salud	2	Compensaciones Adicionales	2.5	
Tecnología Médica Bachillerato	5		5	
Tecnología Médica Certificado	Misma facultad para ambos grados			
Tecnología Medicina Nuclear	1	1 PT + Dept. Med. Nuclear(Esc. Medicina)	1.75	
Tecnología Oftálmica	0	2 FT	2	No hay ni una sola plaza con \$
Tecnología Radiológica	3	1	4	
Tecnología Veterinaria	4	1 Tec Vet + 1 FTE	6	I sust de Dra. Martinez
Promocion de de la Salud	2	1 plaza disponible	4	Comienza 19-20
GRADUADO				
Audiología	5		5	
Ciencias Laboratorio Clínico	2*	Varios –autofinanciable Sustituto Dir. Asociado	2	*(1) Decana EPS 9 cred Ad Honorem
Cifotecnología	1*	1	2	* Director de Departamento
Maestría en Investigación Clínica Traslacional		Varios- autofinanciable		
Internado en Dietética	0	2	3	1 plaza autorizada
Patología de Habla Lenguaje	4*	1.5	5	*(1) Dir Ejec Clinicas
Terapia Física	4	4**	11	** 2 plazas autorizadas
Terapia Ocupacional	5*	4	9	*Deca Asociada y Decano Auxiliar 2 plazas autorizadas
Administración de Información de Salud	2	2	4	

A B C D E F G H I J

ASIGNACION DE TAREA DOCENTE: ENSEÑANZA

Año Académico: 2018-2019
 Nombre del Profesor:
 Departamento:
 Programa:

Codificación y # de Sección Cred. # est. Per. Lect. Equiv. HR HC

1	Curso	Secc	Conferencia/Discusión						
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									

2	Curso	Secc	Conferencias ofrecidas dentro de un Curso *						
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
42									
43	5b. Curso	Secc	Coordinación de Investigación						
44									
45									
46									
47	6. Curso	Secc	Tutorías/Mentoría						
48									
49									
50	7. Curso	Secc	Instrucción Clínica/Campo						
51									
52									
53									
54									
55	8. Curso	Secc	Supervisión de Práctica Clínica/Campo						
56									
57									
58									
59	9. Curso	Secc	Coordinación de Práctica Clínica/Campo						
60									
61									
62									
63									
64	10. Curso	Secc	Supervisión de la Investigación						
65									
66									
67									
68									
69									
70	11. Curso	Secc	Dirección de Tesis o Tesinas						
71									
72									
73									
74	TOTAL								
75									

*Favor de utilizar la fórmula para determinar las equivalencias por charlas o conferencias ofrecidas en cursos: $HR = ((H/S) * (T/S)) / N$

Comentarios u observaciones del profesor, director del programa, o director del departamento:



C24 =HV2'IQ10

A B C D E F G H I J K L M N O P

ASIGNACION DE LA TAREA DOCENTE
 Año Académico: 2018-2019
 Nombre del Profesor:

TAREAS de INVESTIGACION, SERVICIO, o GERENCIA ACADÉMICA

	S1	S2	T1	T2	T3	V	TOT.	Descripción del Proyecto o Tarea *
7								
8	Investigación	HR						
9		HC						
10	Servicio	HR						
11		HC						
12	Gerencia	HR						
13	Académica	HC						

*) Incluya formulario "Solicitud de Tiempo para Realizar Proyectos de Investigación o Servicio como parte de la Tarea Docente"

RESUMEN DE LA TAREA DOCENTE

	S1		S2		T1		T2		T3		V		Total
	HR	HC	HR	HC	HR	HC	HR	HC	HR	HC	HR	HC	HC
17													
18													
19	Enseñanza												
20	Investigación*												
21	Servicio*												
22	Gerencia Académica												
23	Sub Total												
24	Preparación Cursos												
25	Consejería Acadé												
26	Reuniones												
27	TOTAL												
28	Compensación Adic.*												
29	Ad Honorem*												

El exceso de la tarea docente deberá anotarlo en el encasillado de Compensación Adicional o Ad Honorem.

PARTICIPACIÓN EN COMITÉS, JUNTAS, SENADO

Nombre del Comité, Junta, Senado	Nivel	Tipo de participación
33		
34		
35		
36		

Tarea Académica



- ▶ Facultad sub-graduada y Graduada – 24 créditos
- ▶ Reglamento menciona 18 créditos a facultad graduada
- ▶ Si se aplicara en facultad regular ej. 22 facultativos a 6 créditos= 132 cred

132 x \$681 (costo/crédito doctorado comp. adicional) = \$89,892

Práctica Clínica



- ▶ Cada Programa Académico requiere de diferentes escenarios de Práctica Clínica
- ▶ Implica Coordinación, Supervisión e Instrucción. Además contratos de afiliación con cada institución
- ▶ El número de Centros de Práctica y Rotaciones varia por programa
- ▶ Ejemplo- Tecnología Médica – 30 estudiantes - 7 rotaciones diferentes/estudiante



ECONOMIAS PROYECTADAS 2019-2020

ECONOMIAS DOCENTES **\$635,760.00**

ECONOMIAS NO DOCENTES **\$180,980.00**

PARTIDAS PRSUPUESTARIAS **\$583,000.00**

No atadas a plazas

(Temporero, Compensaciones Adicionales, docentes y

No docentes a tarea parcial, bonificaciones, diferenciales)

TOTAL **\$1,399,740.00**

IMPACTO PRESUPUESTARIO PROGRAMA U OFICINAS



Graduado	Nomb. Docentes	Bonificaciones /Diferenciales Directores, Decano	Compensaciones Docentes	Nomb. No Docentes	Diferenciales No Docentes	TOTAL
Terapia Fisica	212,750.41	7,187.64	16,751.50			236,689.55
MAIS	55,088.55	5,529.00	1,944.93	11,760.00		74,322.48
Internado en Dietética	147,096.00	5,529.00				152,625.00
Ciencias de Lab. Clínico	25,000.00	4,800.00		11,760.00		41,560.00
Terapia Ocupacional	148,320.00	6,081.84	21,540.04			175,941.88
Patología del Habla-Lenguaje	51,940.00	7,187.64	5,448.00			64,575.64
Citotecnología	77,148.00	4,423.20	5,593.66	13,380.00	2,100.00	102,644.86
Audiología		7,187.64				7,187.64
Subtotal Graduado	<u>\$717,342.96</u>	<u>\$47,925.96</u>	<u>\$51,278.13</u>	<u>\$36,900.00</u>	<u>\$2,100.00</u>	\$855,547.00

IMPACTO PRESUPUESTARIO PROGRAMA U OFICINAS



Sub Graduado	Nomb. Docentes	Bonificaciones /Diferenciales Directores, Decano	Compensaciones Docentes	Nomb. No Docentes	Diferenciales No Nocentes	TOTAL
Tecnología Veterinaria	5,930.36	5,529.00	7,974.27	14,880.00	-	34,313.63
Tecnología Radiológica	14,977.80	5,529.00	508.98	7,440.00	-	28,455.78
Tecnología Oftálmica	103,092.00	4,423.20	-	7,440.00	-	114,955.20
Ciencias de la Salud	-	4,423.20	4,837.00	-	-	9,260.20
Educación en Salud	-	4,423.20	-	-	-	4,423.20
Asistencia Dental	25,422.40	4,423.20	2,938.84	34,880.00	4,900.00	72,564.44
Medicina Nuclear	9,064.00	4,423.20	16,763.00	7,440.00		37,690.20
Tecnología Médica	-	5,529.00	2,721.00	22,680.00	1,200.00	32,130.00
Subtotal Sub-Graduado	<u>\$158,486.56</u>	<u>\$38,703.00</u>	<u>\$35,743.09</u>	<u>\$94,760.00</u>	<u>\$6,100.00</u>	<u>\$333,793.00</u>

IMPACTO PRESUPUESTARIO PROGRAMA U OFICINAS



OFICINAS	Nomb. Docentes	Bonificaciones /Diferenciales Directores, Decano	Compensaciones Docentes	Nomb. No Docentes	Diferenciales No Docentes	TOTAL
Oficina Decana	-	22,116.00	-	-	-	22,116.00
Asuntos Académicos	39,552.00	20,007.00	-	-	-	59,559.00
Departamento Graduado	-	8,293.44	-	13,380.00	2,100.00	23,773.44
Departamento Subgraduado	-	8,293.44	-	-	-	8,293.44
Decano Auxiliar Estudiantes	-	9,952.20	-	-	-	9,952.20
DECEP	-	-	-	7,440.00	-	7,440.00
Asuntos Administrativos	-	-	-	6,000.00	720.00	6,720.00
OIRE	-	-	-	16,860.00	-	16,860.00
Subtotal Oficinas	<u>\$39,552.00</u>	<u>\$68,662.08</u>	<u>\$ -</u>	<u>\$43,680.00</u>	<u>\$11,020.00</u>	154,714.00

GASTOS PROYECTADOS 2019-2020

(no incluye personal permanente)



Nombramientos Docentes	\$915,382.00
Nombramientos No Docentes	\$175,340.00
Bonificaciones y Diferenciales Docentes	\$155,291.00
Compensaciones Adicionales	\$87,021.00
Diferenciales No Docentes	\$11,020.00
Ajustes salariales (ej. Ascensos, Preparación, Quinquenios, etc)	\$70,000.00
Gastos Operacionales / Programáticos	\$160,000.00
Acreditaciones	\$30,000.00
Membresias / Cuotas Acreditaciones	\$40,000.00
Total de gastos	\$1,644,054

RESUMEN



ECONOMIAS PROYECTADAS	\$816,740
PARTIDAS PRESUPUESTARIAS	\$583,000
Total	<u>\$1,399,740.00</u>
GASTOS PROYECTADOS	-\$1,644,054
Balance Proyectado a 30 junio de 2020	<u>-\$244,314.00</u>

No contemplado en la proyección



- ▶ Otorgar plan médico al personal no docente (petición del Rector)
- ▶ Viajes relacionados a las acreditaciones
- ▶ Gastos de Infraestructura

Oportunidades con otras Escuelas y Recintos



- ▶ Programas de Nutrición (Salud Pública/ UPRRP)
- ▶ Educación en Salud (Salúd Pública)
- ▶ Terapia Física (Ponce)
- ▶ Terapia Ocupacional (Humacao)
- ▶ Tecnología Veterinaria (Arecibo)

Gestiones de Búsqueda de Fondos



- ▶ Educación Continua
- ▶ OIRE
- ▶ Servicios – PIES
- ▶ AACCA, Corrección
- ▶ Investigación

Resumen



- ▶ La Escuela de Profesiones de la Salud (EPS) es la unidad del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico que agrupa la mayor diversidad de programas académicos especializados en las profesiones de la salud. Actualmente ofrece diez y seis programas académicos, **once** de ellos son únicos en todo Puerto Rico y TODOS son únicos en el sistema. A medida que nuestra población envejece, los profesionales de la salud que la EPS prepara cobran mayor relevancia.
- ▶ Como Escuela, entendemos que podemos desarrollar nuevos proyectos que alleguen fondos, pero necesitamos tener una estabilidad docente y no docente que nos permita ese desarrollo. Consideramos que como Escuela hemos recibido unos recortes presupuestarios injustos y que no van proporcional a nuestros ofrecimientos y compromisos con nuestros estudiantes y con nuestro País.
- ▶ La calidad de nuestros ofrecimientos académicos es reconocida no solo localmente sino internacionalmente. Nuestros estudiantes han sobresalido en varias ocasiones por encima de los estudiantes a nivel de Estados Unidos en las reválidas profesionales. A pesar de su cargada tarea académica, nuestra facultad se ha destacado en el servicio y la investigación.

Conclusión

- ▶ Más del 90% de nuestros estudiantes están ubicados en empleos a 6 meses de su graduación
- ▶ A pesar de los grandes recortes que ha recibido la EPS en los últimos 10 años, hemos continuado ofreciendo TODOS nuestros programas académicos.
- ▶ Hemos mantenido la acreditación completa de nuestros programas. Hemos recibido 10 visitas de acreditación en cuatro años
- ▶ No podemos seguir preparando los profesionales que el país necesita ni ofrecer programas de calidad si siguen los recortes presupuestarios

Apéndice 4



17 de noviembre de 2020

Dra. Sherily Pereira
Senadora Académica
Comité AD-HOC
Senado Académico


Dra. Suane E. Sánchez
Decana
Escuela de Enfermería

IMPACTO DE PERDIDA DE PLAZAS DE LA ESCUELA DE ENFERMERIA

Adjunto la información solicitada sobre el impacto de la pérdida de plazas de nuestra escuela. La Escuela de Enfermería ha realizado varias gestiones en relación a las plazas docentes y no docentes a través de los años. Al momento la escuela cuenta con 13 nombramiento irregulares a tiempo completo. A continuación, una tabla con la información de los pasados cinco años.

REDUCCION DE PLAZAS DOCENTES 2015-2020

Año Fiscal	Plaza Número	Plaza	Impacto
2014-2015	105-00-000-010-1	catedrática ms	\$ 71,712.00
2014-2015	105-00-000-033-1	catedrática ms	\$ 71,712.00
2014-2015	105-00-000-034-1	catedrática asociada ms	\$ 61,872.00
2014-2015	105-00-000-067-1	catedrática auxiliar	\$ 73,548.00
Subtotal			\$ 278,844.00

Año Fiscal	Plaza Número	Plaza	Impacto
2016-2017	105-00-000-058-1	catedrática ms	\$ 72,936.00
Subtotal			\$ 72,936.00
Año Fiscal	Plaza Número	Plaza	Impacto
2017-2018	105-00-000-036-1	catedrática doc	\$ 96,180.00
2017-2018	105-00-000-038-1	catedrática doc	\$ 98,364.00
2017-2018	105-00-000-041-1	catedrática asociada ms	\$ 63,096.00
Subtotal			\$ 257,640.00
Año Fiscal	Plaza Número	Plaza	Impacto
2019-2020	105-00-000-100-1	instructor	\$ 49,440.00
2019-2020	105-00-000-101-1	instructor	\$ 49,440.00
2019-2020	107-00-000-002-1	instructor	\$ 49,440.00
Subtotal			\$ 148,320.00
TOTAL			\$ 757,740.00

REDUCCION DE PLAZAS NO DOCENTES 2014-2020

Año Fiscal	Plaza Número	Plaza	Impacto
2016-2017	105-00-000-045-1	técnico de laboratorio I	\$ 39,180.00
Subtotal			\$ 39,180.00
Total			\$ 39,180.00

Adicional, se anejan solo algunas evidencias de las cartas enviadas referente a este trámite. **Las mismas le son enviada sólo a usted de forma confidencial y exclusivamente para el uso correspondiente.**

De necesitar información adicional, me reitero a su disposición.

mpl

anejos

Apéndice 5

Re: borrador

Jose R Matos Perez <jose.matos5@upr.edu>

Fri 9/25/2020 1:20 PM

To: Josue Velez <josue.velez2@upr.edu>

Ok. Envíala. Gracias.

From: Josue Velez <josue.velez2@upr.edu>

Sent: Friday, September 25, 2020 1:18 PM

To: Jose R Matos Perez <jose.matos5@upr.edu>

Subject: borrador

25 de septiembre de 2020

Lcda. Joselyn K. Rodríguez González
Ayudante Especial
Oficina del Rector
Recinto de Ciencias Médicas

Estimada licenciada Rodríguez:

Cumpliendo con la solicitud del Rector, le informo las posiciones que en este momento cuentan con fondos y necesitamos nos aprueben para poder continuar funcionando de la manera mas eficiente y poder mantener una continuidad en todos nuestros servicios. Destacamos, que los puestos que solicitamos son puestos que tienen asignación presupuestaria, por lo que no estamos solicitando puestos de nueva creación, sino que se nos permita cubrir los mismos. Nuestra prioridad es poder comenzar un proceso de reclutamiento de nueva facultad, creando un proceso de transición entre la facultad que se nos sigue jubilando y facultad nueva.

Ciencias Ecológicas

-
El Departamento de Ciencias Ecológicas se encuentra en este momento pasando por una etapa donde ya hay mucha facultad preparándose para su jubilación. Es el momento de poder actuar y poder comenzar a reclutar la facultad que va a ir sustituyendo a los que se van jubilando. En la actualidad el Departamento cuenta con la plaza 072-00-000-044-1 con rango de Catedrático. Solicitamos se nos autorice el comenzar el trámite para poder convocar y

Ciencias Quirúrgicas

-
En la actualidad el Departamento de Ciencias Quirúrgicas tiene un puesto vacante por jubilación con el rango de Catedrático, plaza 073-00-000-032-1. Esta última jubilación es de un facultativo de gran experiencia en el área maxilofacial y cosmética y es de suma importancia poder reclutar facultad con un grado similar de experiencia y compromiso con nuestros pacientes y estudiantes.

Por las razones antes señaladas, agradezco nos ayude a añadir estas dos plazas a la petición que van a estar realizando.

Gracias una vez más por su atención y compromiso con nuestra excelencia académica.

Cordialmente,

José R. Matos Pérez, DMD, FACD

Apéndice 6



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS

14 de octubre de 2020

MISIÓN Y VISIÓN DEL RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UPR

- **Misión-** Preparar profesionales de la salud a través de ofrecimientos académicos a nivel profesional, subgraduado, graduado, post graduado y de educación continua para mejorar la salud de los habitantes de Puerto Rico y el exterior y fortalecer los servicios de cuidado al paciente mediante el conocimiento y la innovación generada por la actividad investigativa.
- **Visión-** Institución académica de vanguardia reconocida internacionalmente por la excelencia en la docencia, la investigación y el servicio en el campo de la salud.

Asuntos importantes

- Base Cero
- Costos Indirectos
- Fondos Restringidos
- Deuda Actuarial Retiro
- Nómina
- Talleres Clínicos
- Sobregiro
- Reserva Retiro
- Ascensos en Rango
- Facilidades y Pagos
 - AEE
 - Seguridad

Situación Presupuestaria y Petición de Plazas

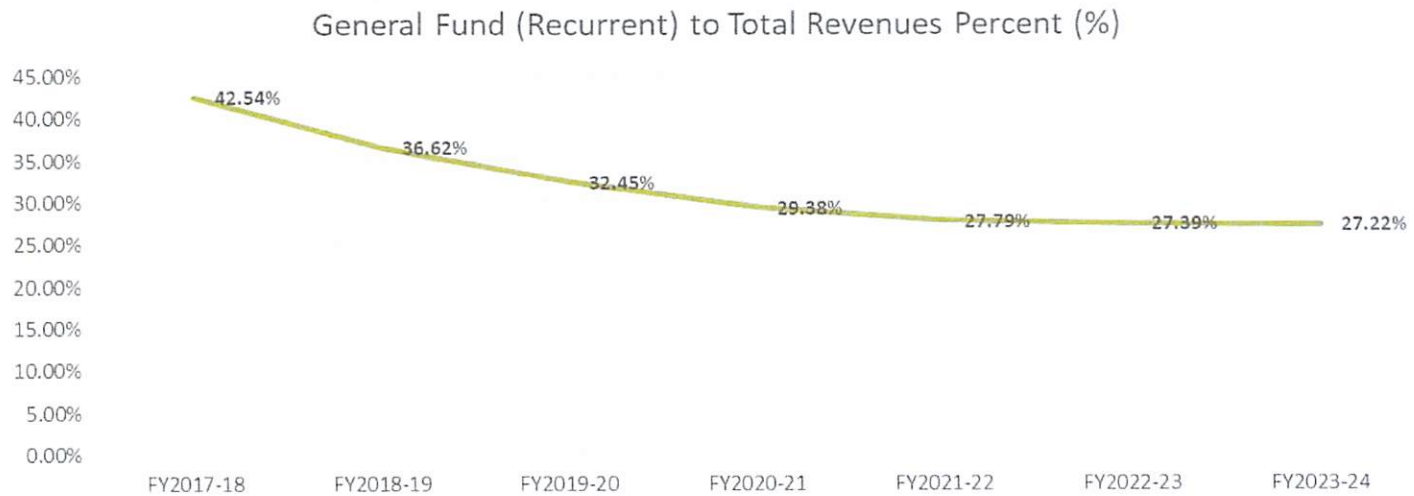
- La Oficina de Presupuesto del RCM ha presentado memoriales explicativos trimestrales con las proyecciones de gastos, donde se ha expuesto la situación fiscal de la institución.
- Se han sostenido varias reuniones en Administración Central exponiendo las consecuencias de los ajustes presupuestarios en las acreditaciones, programas y servicios, afectando la población de Centro Médico, las Residencias Clínicas y las operaciones del Recinto.
- La limitación económica afecta el cumplimiento del Plan Fiscal y política pública en comunicación del 11 de octubre de 2019 estableciendo un aumento de tres por ciento anual en la plantilla de profesores del sistema universitario.
- La aprobación de plazas a estado limitada por los ajustes presupuestarios que impiden el reclutamiento indispensable para las necesidades de la institución. Hemos sometido varias peticiones, las cuales no fueron aprobadas debido a la limitación presupuestaria impuesta por la Junta de Control Fiscal.

Presupuesto Operacional Consolidado RCM

Fiscal Years 2018-2024 Operating Budget
Medical Science Campus operating budget projects revenues and expenditures for
the next four fiscal years

	Historic	Historic	Current	Projected	Projected	Projected	Projected
Years	FY2017-18	FY2018-19	FY2019-20	FY2020-21	FY2021-22	FY2022-23	FY2023-24
General Fund (Recurrent) to Total Revenues Percent (%)	42.54%	36.62%	32.45%	29.38%	27.79%	27.39%	27.22%
General Fund (Recurrent)	114,182,051	111,702,389	95,353,426	100,005,950	87,703,426	86,892,848	86,048,489
External Funds	154,207,359	193,319,304	198,493,722	240,347,498	227,889,738	230,344,105	230,124,677
Total operating and nonoperating revenues & other additions	\$ 268,389,410	\$ 305,021,693	\$ 293,847,148	\$ 340,353,448	\$ 315,593,164	\$ 317,236,953	\$ 316,173,166

Disminución dependencia Fondo General



Recinto de Ciencias Médicas Solicitud de Reclutamiento Indispensable

Escuela de Medicina

- 9 Docente
- 3 No Docente

Escuela Graduada
de Salud Pública

- 1 Docente

Escuela de Farmacia

- 1 Docente

Decanato de
Asuntos Académicos

- 3 No Docente

TOTAL: 17

Plazas Docentes y No Docentes indispensables para la Escuela de Medicina

DEPTO./ SECCION/ OFIC.	TITULO PERSONAL REQUERIDO
Anatomía y Neurobiología	1 Catedrático Auxiliar / 1 Cat. Asociado
Centro Comprensivo de Epilepsia	1 Catedrático Auxiliar
Cirugía	1 Catedrático Auxiliar
Microbiología	2 Catedrático Asociado / 1 Catedrático Auxiliar
Obstetricia y Ginecología	1 Catedrático / 1 ADM
Cirugía Experimental	1 Aux. Sala Cirugía
Psiquiatría	2 Catedráticos
Oficina del Decano	1 Oficial Adm.
TOTAL 12 PLAZAS	

Plaza Docente indispensable para la Escuela de Farmacia

DEPTO./ SECCION/ OFIC.	TITULO PERSONAL REQUERIDO
Doctorado Farmacia	Catedrático Auxiliar

TOTAL 1 Plaza

Plaza Docente indispensable para la Escuela de Salud Pública

DEPTO./ SECCION/ OFIC.	TITULO PERSONAL REQUERIDO
Departamento de Desarrollo Humano	Catedrático

TOTAL 1 Plaza

Plazas No Docente indispensables para el Decanato de Asuntos Académicos

DEPTO./ SECCION/ OFIC.	TITULO PERSONAL REQUERIDO
Oficina Registrador	Oficial de Anotaciones
Oficina Registrador	Oficial de Evaluación de Expedientes
Oficina Registrador	Secretaria Administrativa

TOTAL 3 PLAZAS

Impacto Presupuestario de plazas esenciales por Escuela

ESCUELA Y/O DECANATO	PERSONAL A CONTRATAR	IMPACTO PRESUPUESTARIO
MEDICINA	12	\$1,230,415
SALUD PUBLICA	1	132,152
FARMACIA	1	100,624
ASUNTOS ACADEMICOS	3	93,504
TOTAL	17	\$1,556,695

Nota: Incluye aportaciones patronales.

Impacto Presupuestario de Plazas Vacantes con Fondos Recurrentes

- El impacto presupuestario de plazas vacantes con fondo recurrente es de \$4,477,831.
- Existen 61 plazas vacantes con fondos de las cuales solicitamos 17 plazas para reclutamiento inmediato en cumplimiento con las agencias acreditadoras y servicios al estudiante.

Riesgo de no contratación para la Escuela de Medicina

- Disminución en fondos de investigación, fuente principal de los fondos externos en el RCM.
- Disminución en ingresos por servicios médicos a pacientes si no se cuenta con el número adecuado de facultad.
- Colapso del Centro Médico , plan de salud vital de gobierno, pérdida de acreditación y eventualmente programas de residencia en PR.
- Pérdida de especialidades y subespecialidades
- Migración médica

Riesgos de no contratación de Docentes para Escuela de Farmacia

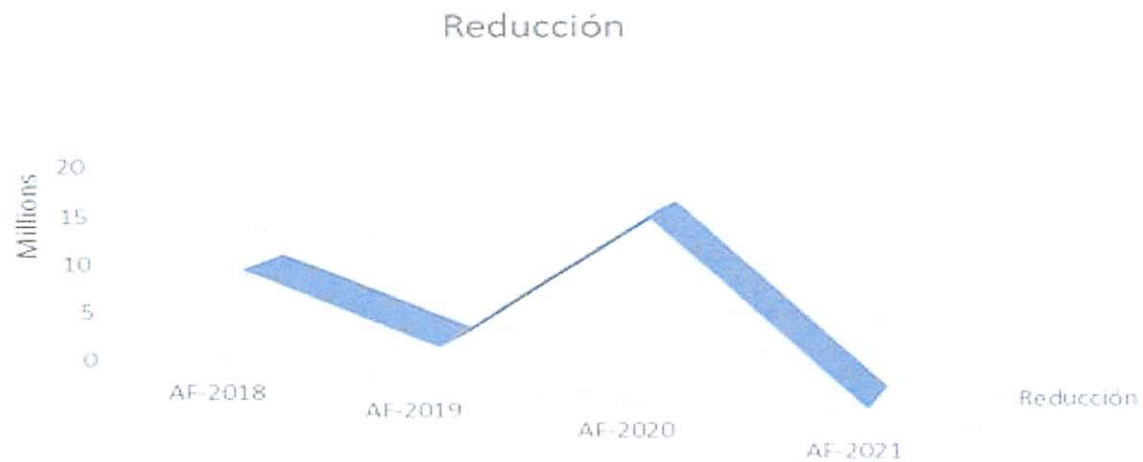
- Necesidad de plazas en áreas curriculares medulares como **pharmacoepidemiology** y **pharmacy practice** afectando también la razón de facultad: estudiante recomendada por la agencia acreditadora.
- Pérdida de **plaza docente vacante** asociada al programa de Doctor en Filosofía (PhD) en Ciencias Farmacéuticas, (**Biochemistry/Molecular Biology**). Esta plaza está asociada con un docente-investigador con la capacidad de allegar fondos extrauniversitarios.
- Riesgo de ofrecimientos académicos del Doctorado en Farmacia con el cupo actual de estudiantes de 45 por año académico y acreditación.
- **La agencia acreditadora exigirá que se disminuya el cupo del Programa de Doctorado en Farmacia de tal forma que se acepten no más de 20 estudiantes por corte, debido a la merma en plazas.**
- **Disminución significativa en los ingresos por concepto de matrícula para la Universidad de Puerto Rico.**

Recinto Ciencias Médicas
Plazas vacantes sin asignación presupuestaria
debido al ajuste presupuestario AF 2019-2020

- Para ajustar el presupuesto según certificación de la Junta de Gobierno, número 128, AF 2018-2019, se eliminó la asignación de 144 plazas:
 - 41 docentes (\$2,995,191)
 - 103 no docentes (\$3,163,087)
 - Total (\$6,158,278)

Reducciones Presupuestarias por año fiscal

Año	AF-2018	AF-2019	AF-2020	AF-2021
Reducción	8,908,932	2,479,662	17,054,846	-



Conclusión

- Con el fin de cumplir con la misión y visión de nuestra institución, respetuosamente solicitamos nos permita el reclutamiento inmediato del personal especificado. Esta medida nos permitiría cumplir con el Plan Estratégico, asegurar que se continúe cumplimiento con las necesidades académicas, clínicas y el servicio a la comunidad.
- Además, nos ayudaría a mantener la proporción de estudiantes –preceptores requerida y mantener el número de facultativos necesarios para participar en los comites académicos requeridos por las Agencias Acreditadoras.

Conclusión (Continuación)

- Como Institución estamos en constante comunicación con la Oficina de Presupuesto de Administración Central. Múltiples peticiones están contenidas en le Desglose de Solicitud de Plazas emitidos desde mayo del 2019. (vease anejo)

Conclusión (Continuación)

- El no reclutar esta facultad, implicaría serios riesgos para nuestra Institución que podrían provocar:
 - Incumplimiento con el aumento de un tres por ciento (3%) de los puestos de Personal Docente establecido por el Plan Fiscal.
 - Riesgo de pérdida de las 37 acreditaciones profesionales y 2 generales
 - Disminución de la proyección de ingresos estimados por concepto de aumento de matrícula.

Universidad de Puerto Rico
Administración Central
Oficina de Presupuesto

Desglose de solicitudes del Recinto de Ciencias Médicas para acciones de personal al 10 de mayo de 2019

Núm. de Endoso	Título	Fecha carta del Rector	Fecha recibido en Presidencia	Fecha recibido en OCP	Incluye Certificación	Fecha solicitud de información al RCM	FECHA ENVIAMOS CERTIFICACION RCM	Fecha en que recibimos certificación	Incluida en comunicación del RCM 12/21/18	Comentarios	Fecha carta borrador del Especialista	Fecha de envío a Presidencia	Comentarios RCM 5-10-19, 2:32pm
2018-1268	Solicitud de autorización para cubrir y retención de tres plazas docentes vacantes en la Escuela de Enfermería	2/20/2018	2/23/2018	3/1/2018	No	7/16/18, 9/07/18 y 1/09/19		2/21/2019 / 3/07	No	La comunicación del 2/20/18 es para tres plazas. Sin embargo la certificación enviada el 2/21/19 es por dos plazas e incluye carta del Rector del 12/20/18. No se aclara si la comunicación del 12/20/18 enmienda la del 2/20/18. Por otro lado, no hemos recibido algún endoso relacionado a la comunicación del 12/20/18.	3/7/2019	3/8/2019	En espera de aprobación Presidencia
2018-4475	PLAZA OFICIAL ADMVO 1 CON ASIGNACION PRESUP Y UTILIZAR CUBRIR SALARIO DE 2 PUESTOS A CREARSE.	6/26/2018	6/26/2018	7/24/2018	No	8/7/2018				En correo electrónico del 8/14/18 la Directora de la Oficina de Presupuesto del RCM nos informó que las peticiones estaban detenidas.			?
2018-4491	SR JOSE MLUGO SOTO - SOL DE AUT PARA AJUSTE SALARIO. DEPTO ANESTESIOLOGIA, ESC MEDICINA - RCM	6/25/2018	6/26/2018	6/28/2018	No	8/7/2018				En correo electrónico del 8/14/18 la Directora de la Oficina de Presupuesto del RCM nos informó que las peticiones estaban detenidas.			Se envió solicitud y aun no ha sido recibida por adm.
2018-7961	Solicitud para ajuste en sueldo como Administrador de Clínica Escuela de Medicina-Efectivo el 1 de agosto de 2018-\$2,000	10/19/2018	11/21/2018	12/7/2018	No	12/11/18 y 1/09/19		N/A	No	Plan de Practica por conducto del Rector. Aunque los fondos para cubrir la solicitud provienen de fondos externos es necesario que se envíe la certificación.			Se envió certificación a Presupuesto
2018-8033	Solicitud de autorización para cubrir plaza de Catedrático Asociado para la Escuela Graduada de Salud Pública	9/6/2018	11/16/2018	12/14/2018	No	12/17/2018 y 1/09/19		12/20/2018 / 3/0	Si	La solicitud indica que la plaza es la 081-00-0000-047. Sin embargo, la certificación menciona que la plaza es la 081-00-000-048.1.	3/7/2019	3/8/2019	Se envió certificación corregida, en espera de aprobación AC
2018-8037	Solicitud de autorización para cubrir plaza vacante de Catedrático Asociado para el Departamento de Ciencias Sociales de la Escuela Graduada de Salud Pública (083-00-00038-1)	9/6/2018	11/16/2018	12/13/2018	No	12/17/18 y 1/09/19		N/A	No	N/A			Plaza no ha sido certificada, aún no está vacante

Universidad de Puerto Rico
Administración Central
Oficina de Presupuesto

Desglose de solicitudes del Recinto de Ciencias Médicas para acciones de personal al 10 de mayo de 2019

Núm. de Endoso	Título	Fecha carta del Rector	Fecha recibido en Presidencia	Fecha recibido en OCP	Incluye Certificación	Fecha solicitud de información al RCM	FECHA ENVIAMOS CERTIFICACION RCM	Fecha en que recibimos certificación	Incluida en comunicación del RCM 12/21/18	Comentarios	Fecha carta borrador del Especialista	Fecha de envío a Presidencia	Comentarios RCM 5-10-19, 2:32pm
2018-8312	Solicitud para cubrir 14 plazas docentes y 5 plazas no docentes a tiempo completo-visita agencia acreditadora <i>Commission on Dental Accreditation</i> de la <i>American Dental Association</i> para proceso de acreditación en febrero de 2019	12/11/2018	12/17/2019	12/21/2018	No	12/27/2018 y 2/20/19		N/A	No	La comunicación es del Decano Interino por conducto del Rector. En correo electrónico del 12/27/18 la Oficina del Presupuesto del RCM nos informó que no se había evaluado la petición.			En espera de RH RCM certificación
2018-8456	Solicitud de autorización para mantener y cubrir dos plazas docentes a tiempo completo para el Departamento de Dermatología y el Programa de Residencia	11/28/2018	12/21/2019	1/17/2019	No	1/22/2019	21 de diciembre 2018	N/A	No	El 3/07/19 la Oficina de Presupuesto envío correo electrónico lo siguiente: "En cuanto al endoso 2018-8456 estaremos reevaluando la petición, ya que no han liquidado balances".			Se certifico fondos y se envío 15 de mayo 2019
2018-8457	Solicitud de autorización para aumento en sueldo efectivo el 9/18/18	12/16/2018	1/11/2019	1/16/2019	No	1/16/2019 / 3/07/19		NA	No	Aunque los fondos para cubrir la solicitud provienen de fondos externos es necesario que se envíe la certificación.	3/11/2019	3/17/2019	El 8 de marzo de 2019 se envió certificación de fondos
2018-8460	Solicitud de autorización para preservar fondos y cubrir dos plazas vacantes de Catedrático Auxiliar y Oficial Administrativo I para el Departamento de Anatomía y Neurobiología de la	12/20/2018	12/21/2018	1/8/2019	No	1/09/19 y 1/23/19		1/23/2019	No	La solicitud indica que es para Catedrático Auxiliar y Oficial Administrativo. Sin embargo la certificación recibida es solamente para el Catedrático Auxiliar. El 1/23/19 enviamos correo electrónico a la Oficina de Presupuesto del RCM indicando	3/7/2019	3/8/2019	Se certifico fondos en espera de Presidencia
2018-8466	Solicitud de autorización cubrir dos plazas docentes para el Programa de Residencia	12/21/2018	1/4/2019	1/17/2019	No	N/A		N/A	Si	La solicitud es relacionada a la 2018-8456. La comunicación es de la Facultad del Departamento de Dermatología. No es por conducto del Rector ni incluye su visto bueno.			En espera de reevaluación con Departamento de Dermatología, ya que documento no fue referido a nuestra atención.

Universidad de Puerto Rico
Administración Central
Oficina de Presupuesto

Desglose de solicitudes del Recinto de Ciencias Médicas para acciones de personal al 10 de mayo de 2019

Núm. de Endoso	Título	Fecha carta del Rector	Fecha recibido en Presidencia	Fecha recibido en OCP	Incluye Certificación	Fecha solicitud de información al RCM	FECHA ENVIAMOS CERTIFICACION RCM	Fecha en que recibimos certificación	Incluida en comunicación del RCM 12/21/18	Comentarios	Fecha carta borrador del Especialista	Fecha de envío a Presidencia	Comentarios RCM 5-10-19, 2:32pm
2018-8480	Solicitud de aumento de sueldo de \$1,000 mensuales por funciones adicionales para el Departamento de Cirugía de la Escuela de Medicina	12/7/2018	12/10/2018	2/25/2019	No	2/25/2019		N/A	No	Aunque los fondos para cubrir la solicitud provienen de fondos externos es necesario que se envíe la certificación.			Se envió 14 de mayo 2019 certificación de fondos a Oficina de Presupuesto AC
2019-403	Solicitud de compensación adicional como Coordinador de Servicios a Usuarios en el CICIM	1/16/2019	1/28/2019	1/28/2019	No	1/29/2019		2/4/2019	No	Al verificar la cuenta que indica la certificación encontramos que el balance en el código 5135 era negativo. El 2/04/19 enviamos correo electrónico a la Oficina de Presupuesto del RCM mencionando dicha situación. Es necesario que el mismo tenga disponible el total de fondos para cubrir la solicitud.	3/6/2019	3/7/2019	Pendiente de revisar con administrador, ya que quedó en enviar la certificación con otra cuenta.
RE 2016-4220 Y 2018-3615	SOLICITUD 4 PLAZAS CATEDRÁTICO AUX PARA ESC FARMACIA	21 MAYO 2018	24 MAYO 2018		SI		21 DIC 2018		SI	El 9/11/18 nuestra oficina envió comunicación al Presidente con recomendación negativa. El 2/27/19 la Directora Ejecutiva nos solicitó que se reevaluara. En proceso.	3/21/2019		En espera de presidencia
2019-70	SOLICITUD PLAZA BIOESTADÍSTICA Y EPIDEMIOLOGÍA		10/22/2018	1/10/2019	NO	1/14/2019					1/23/2019	2/4/2019	Aprobada 13 mayo 2019
2019-886	Solicitud de autorización para redistribuir recursos económicos asociados a plazas vacantes y reservar y cubrir plaza de Catedrático Asociado para el Programa de Residencia y Director de Competencias Clínicas del RCM	1/30/2019	2/14/2019	2/27/2019	No	3/4/2019							
2019-887	Solicitud de autorización para redistribuir recursos económicos asociados a plazas vacantes y reservar y cubrir plaza de Catedrático Asociado en Medicina del Deporte	1/30/2019	2/14/2019	2/27/2019	No	3/4/2019							

Universidad de Puerto Rico
 Administración Central
 Oficina de Presupuesto

Desglose de solicitudes del Recinto de Ciencias Médicas para acciones de personal al 10 de mayo de 2019

Núm. de Endoso	Título	Fecha carta del Rector	Fecha recibido en Presidencia	Fecha recibido en OCP	Incluye Certificación	Fecha solicitud de información al RCM	FECHA ENVIAMOS CERTIFICACION RCM	Fecha en que recibimos certificación	Incluida en comunicación del RCM 12/21/18	Comentarios	Fecha carta borrador del Especialista	Fecha de envío a Presidencia	Comentarios RCM 5-10-19, 2:32pm
2019-1026	Solicitud de autorización para otorgar cinco niveles intermedios, Plan de Práctica Intramural, Escuela de Medicina	1/25/2019	1/22/2019	3/6/2019	No	3/7/2019					3/20/2019	3/27/2019	



Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas
University of Puerto Rico, Medical Sciences Campus

Oficina del Rector
Chancellor's Office

16 de octubre de 2020

Dr. Jorge Haddock
Presidente
Universidad de Puerto Rico
Administración Central

Estimado doctor Haddock:

El Recinto de Ciencias Médicas es una Institución académica de vanguardia, con excelencia en la docencia e investigación y enfocada en fortalecer los servicios de cuidado al paciente. Actualmente, nos encontramos en un proceso de evaluación interna para fortalecer cada uno de los ofrecimientos académicos y cumplir con los requerimientos de acreditación de cada programa. En consulta con los Decanos y Directores de Departamento se tomó en consideración la necesidad urgente de la contratación para 17 plazas.

Dirección/Address:
PO Box 365067
San Juan, PR
00936-5067

Teléfono/Phone:
787-758-2525
Exts. 1708,1709

Fax: 787-754-0474



Patrono con
Igualdad
de Oportunidad
en el Empleo
M/M/V/I

Equal Employment
Opportunity
Employer M/W/V/H


DEPTO/OFIC.	NUM. PLAZA	PLAZA	JUSTIFICACION
ESCUELA DE MEDICINA			
ANATOMIA	046-00-000-042-1	CAT. ASOCIADO	La Escuela de Medicina está acreditada por el Liaison Committee on Medical Education (LCME), quien establece unas pautas (Estándares o "Standards") para la acreditación de los programas de educación médica conducentes al grado MD. El LCME publica anualmente un documento llamado "Data Collection Instrument for Full Accreditation Surveys" (conocido como DCI, por sus siglas en inglés). El Estándar 4, 4.1, titulado Preparación de la Facultad, Productividad, Participación y Políticas, habla específicamente sobre la cantidad de facultad y el DCI solicita que se provea los números de facultativos por áreas, ofrecer apoyo a la facultad e investigadores y tramitar todo lo relacionado al funcionamiento de las facilidades del laboratorio de disección anatómica y de investigación. Del mismo modo, el LCME persigue que se disminuya el número total de conferencias en los cursos y que se incorporen estrategias de aprendizaje activo, incluyendo actividades de grupos pequeños ("small-group discussions"). Para catalogarse como "grupo pequeño", el grupo debe tener un máximo de doce (12) estudiantes a razón (ratio) por un (1) facultativo. Para medir esto, el LCME dentro de las preguntas narrativas solicita en el DCI que se establezca si existen problemas identificando suficientes facilitadores en los cursos para poder llevar a cabo actividades de grupo pequeño. Las plazas solicitadas responden directamente a la academia y a las acreditaciones institucionales. Plazas que completarian y ayudarían grandemente a mejorar y mantener las grandes inversiones que se han logrado para las acreditaciones, pero que sin el personal adecuado se podrían perder. Las agencias acreditadoras establecen requisitos en todos los programas académicos y procuran asegurar la continuidad de los proyectos en los cuales han invertido dinero federal. La Escuela de Medicina tiene un compromiso con Puerto Rico, ofreciendo un trabajo de excelencia en beneficio de nuestros estudiantes y pacientes.
ANATOMIA	046-00-000-037-1	CATEDRATICO	
CIRUGIA	038-00-000-054-1	CATEDRATICO	
MICROBIOLOGIA	048-00-000-010-1	CAT. ASOCIADO	
MICROBIOLOGIA	048-00-000-031-1	CATEDRATICO	
MICROBIOLOGIA	048-00-000-047-1	CAT. AUXILIAR	
OB-GIN	037-00-000-024-1	CATEDRATICO	
PSIQUIATRIA	033-00-000-015-1	CATEDRATICO	
PSIQUIATRIA	033-00-000-027-1	CATEDRATICO	
CIRUGIA EXPERIMENTAL	041-00-000-006-1	AUX. SALA CIRUGIA	
OB-GIN	037-00-000-012-1	MEC. ADM. IV	
OFIC. DECANO	020-00-000-037-1	OFICIAL ADM. I	

DEPTO/OFIC.	NUM. PLAZA	PLAZA	JUSTIFICACION
ESCUELA GRADUADA DE SALUD PUBLICA			
DEPT. DESARROLLO HUMANO	085-00-000-013-1	CATEDRATICA	La petición se fundamenta, en que el programa académico del Certificado Graduado en Intervención Temprana - Deficiencias en el Desarrollo del Departamento de Desarrollo Humano, necesita la dirección y coordinación de un facultativo con Plaza Docente. El Instituto tiene una larga trayectoria de financiamiento a través de propuestas federales que le han permitido tener un gran impacto en diversas áreas centrales de la misión de la EGSP. Las agencias federales que proveen este financiamiento requieren que la Universidad de Puerto Rico demuestre su respaldo y apoyo al proyecto del IDD a través de una Plaza Docente. Esta petición de Plaza fue aprobada por el Presidente, Jorge Haddock, en comunicación emitida el pasado 20 de diciembre de 2019.
ESCUELA DE FARMACIA			
FARMACIA	100-01-000-134-1	CAT. AUXILIAR	Es imperativo esta plaza para cumplir con la oferta académica, con los estándares de acreditación Council for Pharmacy Education Standards 2016 y otros ofrecimientos requisitos del Doctorado en Farmacia. Se debe cumplir con estándar de acreditación que estipula una razón de 2:1 en los escenarios de las prácticas avanzadas (ACPE Standard 20-Preceptors, Standard 11- Interprofessional Education). En la última visita de acreditación, la agencia enfatizó la necesidad de contar con un cuadro docente adecuado y la expectativa que esta plaza fuera ocupada.
DECANATO DE ASUNTOS ACADEMICOS			
OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-012-1	OFICIAL DE ANOTACIONES	La Oficina del Registrador del Recinto de Ciencias Médicas es una unidad de servicio directo a los estudiantes. El 1ro de noviembre del 2017 se recibió en la Oficina de Decano del DAA copia de la comunicación del "Liasion Committee on Medical Education (LCME)" dirigida al Decano de la Escuela de Medicina del RCM, Dr. Edgar Colón Negrón, donde se describe el "Element 2.4 ("Sufficiency of Administrative Staff") en la necesidad de monitoreo. Específicamente se está monitoreando cuanto es la demora y que por ciento de estudiantes reciben las transcripciones de crédito y/o diplomas a tiempo para poder continuar con sus respectivas residencias. A pesar de todos estos esfuerzos, los servicios se han visto seriamente afectados en el área de producción de certificaciones de grado, de transcripciones y la producción de certificaciones de estudio, en el área de matrícula.
OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-013-1	OFICIAL DE EVALUACION DE EXPEDIENTES ACAD.	
OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-003-1	SECRETARIA ADM. IV	

El no reclutar esta facultad, implicaría serios riesgos para nuestra Institución que podrían provocar el incumplimiento con el aumento de tres por ciento (3%) de los puestos del personal docente establecido en el Plan Fiscal, riesgo de pérdida de las 37 acreditaciones profesionales y dos generales y disminución de ingresos estimados por concepto de aumento de matrícula.

Por lo antes expuesto, respetuosamente, solicitamos su aprobación para ocupar las plazas antes descritas. De necesitar información adicional, estamos a su disposición.

Atentamente,


Segundo Rodriguez Quilichini, MD, FACS, FASCRS
Rector



OFICINA DE PRESUPUESTO
BUDGET OFFICE

14 de octubre de 2020

Sr. Osvaldo Guzmán López
Director
Oficina de Presupuesto
Administración Central

Mildred Martínez Rivera, MBA
Directora Interina

CERTIFICACIÓN DE FONDOS – PLAZAS RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS

El Recinto de Ciencias Médicas solicita autorización para ocupar plazas vacantes.

Certificamos que los fondos recurrentes para estas 17 plazas están disponibles en sus respectivas cuentas. Favor de ver documento adjunto con el detalle de las plazas por Escuela y Decanato, junto con sus aportaciones patronales correspondientes.

De necesitar información adicional, estoy a su disposición.

Anejos

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE CIENCIAS MEDICAS

SOLICITUDES DE AUTORIZACION PARA OCUPAR PLAZAS
AÑO FISCAL 2020-2021

ESCUELA	CANT. PLAZAS	DEPTO/OFIG.	NUM. PLAZA	PLAZA	DOC/ NO DOC	ASIGNACION ANUAL	APORT. PATRONALES	PLAN MEDICO	TOTAL	JUSTIFICACION
MEDICINA	1	ANATOMIA	046-00-000-042-1	CAT. ASOCIADO	DOC	\$ 82,932	\$ 22,433	\$ 7,181	\$ 112,546	Ofrecer apoyo a la facultad e investigadores y tramitar todo lo relacionado al funcionamiento de las facilidades del laboratorio de disección anatómica y de investigación.
MEDICINA	1	ANATOMIA	046-00-000-037-1	CATEDRATICO	DOC	96,600	26,130	7,181	129,911	Para poder cumplir con el requisito de facultad en las Ciencias Básicas, según la agencia acreditadora (AAMC) Necesitamos contar con un facultativo que brinde apoyo en la enseñanza de los cuatro cursos del currículo de primer año de Medicina.
MEDICINA	1	CIRUGIA	038-00-000-054-1	CATEDRATICO	DOC	77,928	21,080	7,181	106,189	Se necesita reclutar un Cirujano que mantenga continuidad del funcionamiento del Departamento de Cirugía y sus secciones quirúrgicas. El ACGME y el American Board of Surgery requiere una cantidad de casos operatorios para poder graduar a los residentes.
MEDICINA	1	MICROBIOLOGIA	048-00-000-010-1	CAT. ASOCIADO	DOC	65,784	17,795	7,181	90,760	Se necesita un facultativo que sea el responsable por la investigación y enseñanza de los estudiantes de Medicina y la Escuela Graduada.
MEDICINA	1	MICROBIOLOGIA	048-00-000-031-1	CATEDRATICO	DOC	99,108	26,809	7,181	133,098	Se necesita personal para llevar a cabo múltiples actividades en el campo de bacteriología médica participando en la enseñanza de esta disciplina en todas las Escuelas del RCM.
MEDICINA	1	MICROBIOLOGIA	048-00-000-047-1	CAT. AUXILIAR	DOC	73,548	19,895	7,181	100,624	Se necesita personal para llevar a cabo múltiples actividades en el campo de investigación científica y en la enseñanza de inmunología en todas las Escuelas del RCM.
MEDICINA	1	OB-GYN	037-00-000-024-1	CATEDRATICO	DOC	98,364	26,607	7,181	132,152	La Directora del Programa de Ob/Gyn es un requisito y se necesita la infraestructura necesaria para coordinar las actividades. Se necesitan los recursos fiscales sin la carga clínica para ejercer la tarea.
MEDICINA	1	PSIQUIATRIA	033-00-000-015-1	CATEDRATICO	DOC	105,480	28,532	7,181	141,193	Se requiere contar con facultad para poder continuar expandiendo los servicios en entrenamiento a los residentes de Psiquiatría y sub especialidades.
MEDICINA	1	PSIQUIATRIA	033-00-000-027-1	CATEDRATICO	DOC	104,196	28,185	7,181	139,562	Se requiere contar con facultad para poder continuar expandiendo los servicios en entrenamiento a los residentes de Psiquiatría y sub especialidades.
MEDICINA	1	CIRUGIA EXPERIMENTAL	041-00-000-006-1	AUX. SALA CIRUGIA	NO DOC	16,044	4,340	7,181	27,565	El ACGME requiere contar con el personal administrativo que esté asignado para el funcionamiento del programa.
MEDICINA	1	OB-GYN	037-00-000-012-1	MEC. ADM. IV	NO DOC	41,100	11,118	7,181	59,399	Se requiere contar con el apoyo administrativo para asegurar el funcionamiento del Departamento.
MEDICINA	1	OFIG. DECANO	020-00-000-037-1	OFICIAL ADM. I	NO DOC	39,540	10,696	7,181	57,417	Es de vital importancia contar con un personal administrativo capacitado para poder ofrecer apoyo en tareas administrativas de manejo de fondos y apoyo necesario para alcanzar las metas y asegurar una integración funcional de todos los componentes.

ESCUELA	CANT. PLAZAS	DEPTO/OFIC.	NUM. PLAZA	PLAZA	DOC/ NO DOC	ASIGNACION ANUAL	APORT. PATRONALES	PLAN MEDICO	TOTAL	JUSTIFICACION
	12									
						SUB-TOTAL \$ 900,624	\$ 243,619	\$ 86,172	\$ 1,230,415	
SALUD PÚBLICA	1	DEPT. DESARROLLO HUMANO	085-00-000-013-1	CATEDRATICA	DOC	98,364	26,607	7,181	132,152	
						SUB-TOTAL \$ 98,364	\$ 26,607	\$ 7,181	\$ 132,152	
FARMACIA	1	FARMACIA	100-01-000-134-1	CAT. AUXILIAR	DOC	73,548	19,895	7,181	100,624	
						SUB-TOTAL \$ 73,548	\$ 19,895	\$ 7,181	\$ 100,624	
AS. ACADEMICOS	1	OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-012-1	OFICIAL DE ANOTACIONES	NO DOC	19,800	5,356	7,181	32,337	Es de vital importancia contar con un personal administrativo capacitado para poder ofrecer apoyo en los servicios que se ofrecen a nuestro estudiantado. Esto es necesario para alcanzar las metas y asegurar un servicio de excelencia a nuestra comunidad estudiantil. El Decanato de Asuntos Académicos re- asignará fondos de la partida de Tarea Parcial.
AS. ACADEMICOS	1	OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-013-1	OFICIAL DE EVALUACION DE EXPEDIENTES ACAD.	NO DOC	20,640	5,583	7,181	33,404	Es de vital importancia contar con un personal administrativo capacitado para poder ofrecer apoyo en las tareas administrativas necesarias que se ofrecen a nuestro estudiantado. Con esto se aseguran las metas y un servicio de excelencia a nuestra comunidad estudiantil. El Decanato de Asuntos Académicos re- asignará fondos de la partida de Tarea Parcial.
AS. ACADEMICOS	1	OFIC. REGISTRADOR	113-00-000-003-1	SECRETARIA ADM. IV	NO DOC	16,200	4,382	7,181	27,763	Es de vital importancia contar con un personal administrativo capacitado para poder ofrecer apoyo en las tareas administrativas necesarias que se ofrecen a nuestro estudiantado. Con esto se aseguran las metas y un servicio de excelencia a nuestra comunidad estudiantil. El Decanato de Asuntos Académicos re- asignará fondos de la partida de Tarea Parcial.
						SUB-TOTAL \$ 56,640	\$ 15,321	\$ 21,543	\$ 93,504	
TOTAL PLAZAS	17					TOTAL \$ 1,129,176	\$ 305,442	\$ 122,077	\$ 1,556,695	

Comité Ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas

Encuesta sobre la congelación de las plazas Senado Académico Recinto de Ciencias Médicas Universidad de Puerto Rico (certificación RCM 019 del 2020-2021)

**Aileen Torres
Presidenta**

**Rafael García Berdecía
Secretario**

**Rossana I Barrios Llorens
Iris Cátala
Ana Luisa Dávila
Sherily Pereira
María Quintero
Lourdes Soto**

**Carlos Ortiz
Director RCM División Online**

3 de junio de 2021



"Agradezco mucho el trabajo del Senado Académico del RCM"

Cita de un o una participante de la encuesta

**Una universidad debe ser un lugar de luz, de libertad y de aprendizaje
Benjamín Disraeli.**

**La educación es la mejor provisión para el viaje de la vida
Aristóteles.**

**El porvenir está en las manos del maestro
Víctor Hugo, Los miserables**

Tabla de contenido

I	Senado Académico del Recinto de Ciencia Médicas de la Universidad de Puerto Rico Certificación 019	4
II	Introducción	5
III	Método	5
IV	Resultados	9
V	Discusión	26
VI	Conclusiones	40
VII	Recomendación	41
VIII	Apéndices	42
A	Relevo de Oficina para la Protección de Participantes Humanos en Investigación (OPPHI)	42
B	Cuestionario	39
C	Preguntas abiertas, múltiples categorías	61
D	Preguntas abiertas, categorías intermedias	69
E	Preguntas abiertas, respuestas “verbatim”	76
	I ¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo	
	III Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa	
	II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?	
	V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas no reemplazadas?	
	VI ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?	
	VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?	



Senado
Académico
Academic
Senate

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas
University of Puerto Rico, Medical Sciences Campus

2020-2021
Certificación 019

Yo, Raúl Rivera González, Secretario Ejecutivo del Senado Académico del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, Certifico:

Que el Senado Académico en su reunión ordinaria del 1 de octubre de 2020, acordó:

Elegir un comité ad hoc con representantes de todos los cuerpos docentes para que se atienda el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas:

Rendir un informe en la próxima reunión del Senado Académico de todos los impactos de la pérdida de éstas, indistintamente del tipo de plaza.

El Comité quedó constituido como sigue:

- **Senadora Lourdes E. Soto de Laurido, EPS**
- **Senadora Sherily Pereira, Escuela de Enfermería**
- **Senador Rafael García, Escuela de Farmacia**
- **Senadora Aileen Torres, Escuela de Medicina Dental**
- **Senadora Ana Luisa Dávila, Escuela de Salud Pública**
- **Senadora María del C. Quintero, Escuela de Medicina**
- **Senadora Rossana I. Barrios, Biblioteca**
- **Senadora Iris W. Cátala, Consejeros Profesionales, Psicólogos y Trabajadores Sociales**

Y, para que así conste, expido y remito la presente Certificación bajo el sello del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de octubre de 2020.


Raúl Rivera González, DrPH, MS. MT.
Secretario Ejecutivo

Dirección/Address:
P.O. BOX 365087
SAN JUAN PR
00930-2007

Teléfono/Phone:
787-758-2525
Ext. 2210,
2251, 1837

Dirección/Direct:
787-758-2845

Fax:
787-758-6194

RRG/mmr



Patrón con
Igualdad
de Oportunidad
en el Empleo
EQUVA

Equal Employment
Opportunity
Employer M/W/V



Encuesta del Comité Ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas

(certificación RCM 019 del 2020-2021)

Introducción

La certificación 019 del 2020-2021 aprobada en reunión ordinaria del Senado Académico del 1º de octubre de 2020 conformó el **Comité que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas** integrado por las senadoras Lourdes Soto, Sherily Pereira, Aileen Torres, Ana Luisa Dávila, María del C. Quintero, Rossana I. Barrios Iris W. Cátala y el senador Rafael García, para recoger el sentir del claustro del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico. El Comité se dio a la tarea de llevar a cabo una encuesta respecto a lo que implica no reemplazar las plazas que dejan libre los jubilados, las jubiladas y los y las renunciados. Esta situación perjudica la docencia, la investigación y los servicios que por ley se está obligado a ofrecer, trastoca el ambiente laboral y afecta los programas, departamentos, clínicas, el salón de clase... Además, atañe el ámbito profesional y personal de la facultad.

Los objetivos de la encuesta son:

- Conocer la realidad que aqueja al profesorado ante la situación creada de no reemplazar las plazas tanto docentes como no docentes
- Presentar los impactos de la pérdida de plazas en los profesores y las profesoras en los aspectos profesional y personal

Método

Al analizar el contenido de la certificación se entendió necesario proceder con una encuesta a fin de recoger el parecer del claustro. A estos efectos, primeramente, se elaboraron preguntas guías que llevaron a la confección del cuestionario de ítems mayormente cerrados a administrarse a los profesores y las profesoras de todas las escuelas del Recinto de Ciencias Médicas, a saber, Escuela de Medicina, Escuela de Medicina Dental, Escuela de Profesionales de la Salud, Escuela de Salud Pública, Escuela de Farmacia, Escuela de Enfermería y los decanatos de Estudiantes y de Asuntos Académicos. Ante la diversidad de funciones y necesidades de las diferentes escuelas hubo que elaborar varias preguntas abiertas para ofrecer la oportunidad a la facultad de expresarse con libertad sobre el asunto.

El Comité que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas obtuvo la aprobación del Comité de Derechos Humanos (IRB por sus siglas en inglés) para ejecutar el sondeo. El cuestionario se programó en “Google Forms” porque guarda las garantías de sencillez, confiabilidad, confidencialidad tanto en el manejo del cuestionario como en la manipulación de la base de datos, entre otros. Dado que la encuesta se llevaría a cabo por la vía electrónica se solicitó a la Oficina de Sistemas de Información una cuenta de correos: (**RCM-Congelación de plazas: CongelaciónplazasRCM@upr.edu**) para los trámites al respecto. Igualmente se requirió de dicha oficina las direcciones electrónicas de la facultad de cada escuela o unidad, trámites que se demoraron cerca de tres semanas.

Para enviar el cuestionario se redactó el siguiente mensaje que acompañó la encuesta:

El Comité Ad Hoc del Senado Académico que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el RCM desea saber tu opinión ante la práctica de la administración universitaria de congelar plazas. Los profesores y profesoras hemos vivido las consecuencias de la congelación de las plazas a través de los años en el RCM. ¡Y TÚ te has visto afectado!

Queremos saber tú opinión en qué forma esta acción ha impactado tu labor docente y tu carrera profesional.

Te invitamos a que llenes la encuesta que se incluye en el enlace. Tu opinión será **ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL**. Sólo te tomará unos minutos.

¡Ánimate a expresarte sobre tan importante asunto!

¡El Comité Ad Hoc que atiende la Congelación de las Plazas en el RCM será TU VOZ!

Agradecemos de antemano tu participación. Haz click en el siguiente enlace:

<https://forms.gle/osLxN18Wzwg3i6ut5>

Comité Ad-Hoc

Dra. Aileen M. Torres
Presidenta/Senadora Claustal

El 26 de marzo de 2021 se hizo un primer envío de la **Encuesta del Comité Ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas** a 1,068 direcciones electrónicas seguido de recordatorios el 7 de abril, el 16 de abril y una última oportunidad el 23 de abril de 2021. Al revisar la base de datos antes de enviar el recordatorio del 16 de abril de 2021 llamó la atención que las respuestas a las preguntas concernientes a las actividades de enseñanza, de investigación y servicio no se registraron. No se pudo determinar la razón de este error(bug) del programado “Google Forms”.

Hasta el 29 de marzo de 2021, se había recibido 137 respuestas; 73 de éstas con todas las respuestas y 64 con solo las respuestas a las preguntas abiertas. Para compensar esta omisión se copió la **Encuesta del Comité Ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas**, esta vez de color naranja (idéntico contenido). Del 16 de abril hasta el 29 de abril se recibieron 77 con todas las respuestas. En la cuenta del Comité se recibieron 25 mensajes de profesores y profesoras que no pudieron llenar el cuestionario por problemas técnicos con sus correos electrónicos. El Comité cerró la Encuesta el 29 de abril de 2021.

De esta manera concluido el periodo de recibir respuestas se contaba con dos archivos de datos, uno con 137 respuestas y otro con 77. La unión de ambos ficheros resultó un archivo de trabajo con 214 participantes. Como indicado anteriormente este fichero contiene las respuestas a las preguntas abiertas¹ y las de carácter sociodemográfico de todos y todas las participantes; se carece de los datos referentes a la tarea docente de 64 profesores y profesoras (los y las que contestaron del 30 de marzo al 13 de abril de 2021).

La tasa de respuesta^{2,3,4} de este sondeo se ubica en alrededor del 20 por ciento (20.04) de las direcciones electrónicas institucionales (1,068) enviadas, valor dentro del rango aceptable de respuestas electrónicas. No se pudo constatar si la totalidad del profesorado tiene una cuenta de correo institucional (o más de una) y más aún si la revisa y se vale de ésta para comunicarse, de ahí que la tasa de respuesta ofrecida sea una aproximada.

Como la facultad que contestó la encuesta no es una muestra al azar ni probabilística, sino una de conveniencia, los datos aquí presentados **NO son representativos del profesorado del Recinto de Ciencias Médicas por lo que se hace referencia a éstos como participantes. Solo representan a la facultad que respondió al llamado.**

Para el análisis y la depuración del archivo se utilizaron Excel y SPSS. Las preguntas abiertas fueron cuidadosamente codificadas; se abrieron múltiples categorías para cada una de

¹ I ¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?
II ¿Qué ha hecho el departamento / unidad ante la falta de plazas?
III ¿Cómo se han afectado los servicios que ofrece su programa?
IV ¿Cuántas plazas docentes y no docentes no han sido reemplazadas en su programa / unidad?
V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas no reemplazadas?
VI ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?
VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la institución?

² Nicole Aerny Perreten*, M.a Felicitas Domínguez-Berjón, Jenaro Astray Mochales, María D. Esteban-Vasallo, Luis Miguel Blanco Ancos y M.a Ángeles López Pérez, Tasas de respuesta a tres estudios de opinión realizados mediante cuestionarios en línea en el ámbito sanitario, Gaceta Sanitaria, Volume 26, Issue 5, September–October 2012, Pages 477-479

³ <https://kb.benchmarkemail.com/es/que-es-una-tipica-tasa-de-respuesta-de-una-encuesta/> (28 de mayo de 2021)

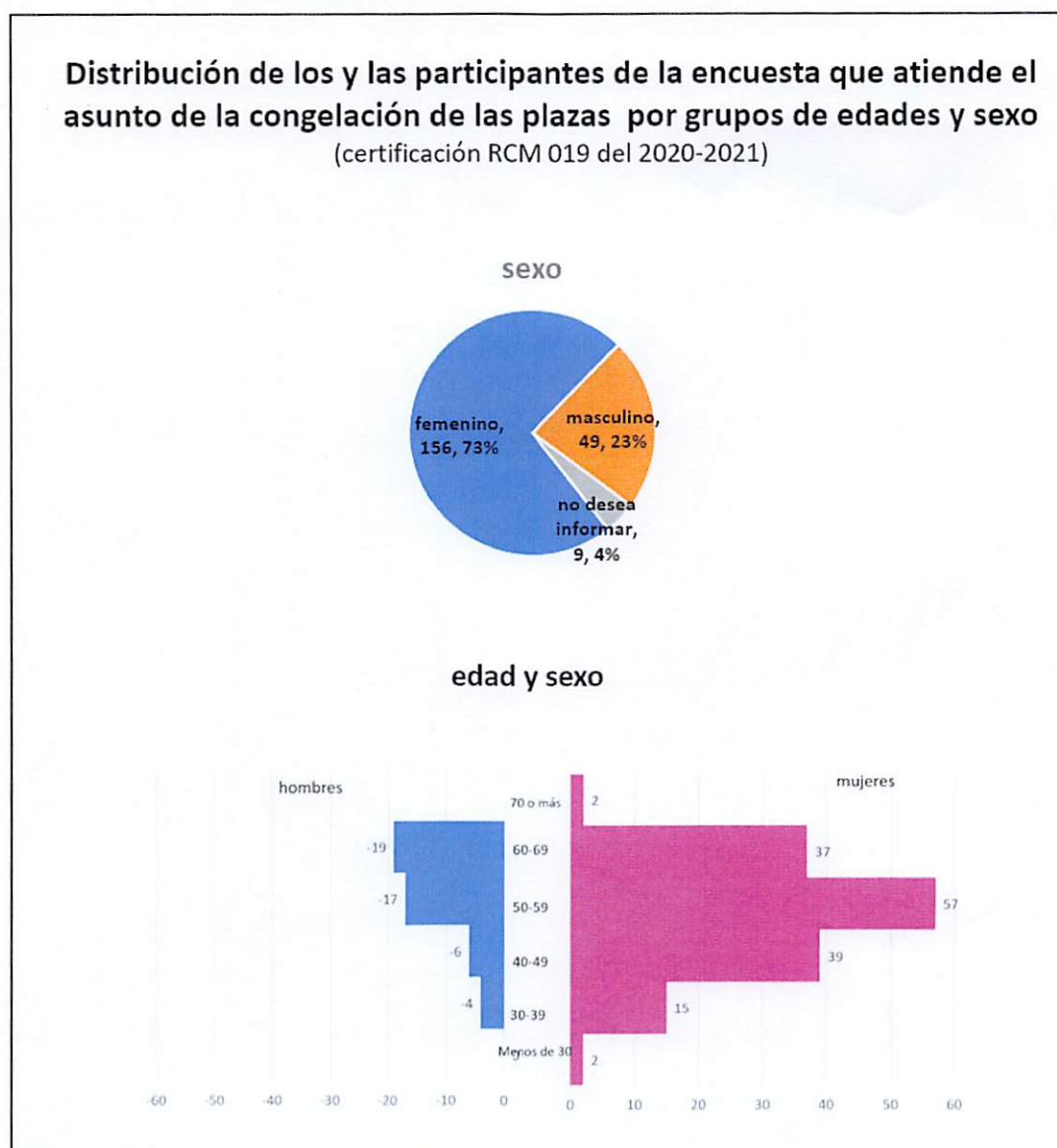
⁴ Mireia Utzetab ,UnaiMartinab, Online surveys and the false illusion of the large n. On a survey on euthanasia among medical practitioners, , Gaceta Sanitaria, Volume 34, Issue 5, October 2020, Pages 518-520

las seis preguntas abiertas. (Apéndice C) Luego se llevaron a algunas menos (Apéndice D) . Estas se reagruparon en no más de seis categorías por tema que son las que se presentan en los gráficos. Las preguntas I y III se unieron al codificarse por tratar situaciones parecidas y por haber ofrecido respuestas muy similares. Las respuestas verbatim que ofrecieron los encuestados y las encuestadas se incluyen en el Apéndice E .

En este informe solo se alcanzó a examinar los datos referentes al perfil del profesorado y los sentires de la facultad participante respecto a sustituir las plazas vacantes; resta por considerar, aunque con menos sujetos, (como aclarado previamente) la carga académica y horas dedicadas al desempeño de sus labores, aspectos incluidos en el cuestionario. También convendría ir más allá de una presentación descriptiva y adentrarse en el análisis de los datos colectados.

Resultados

El 72.9 por ciento de las respuestas las ofrecieron mujeres: por cada profesor que contestó respondieron tres profesoras. Nueve participantes optaron por no informar.



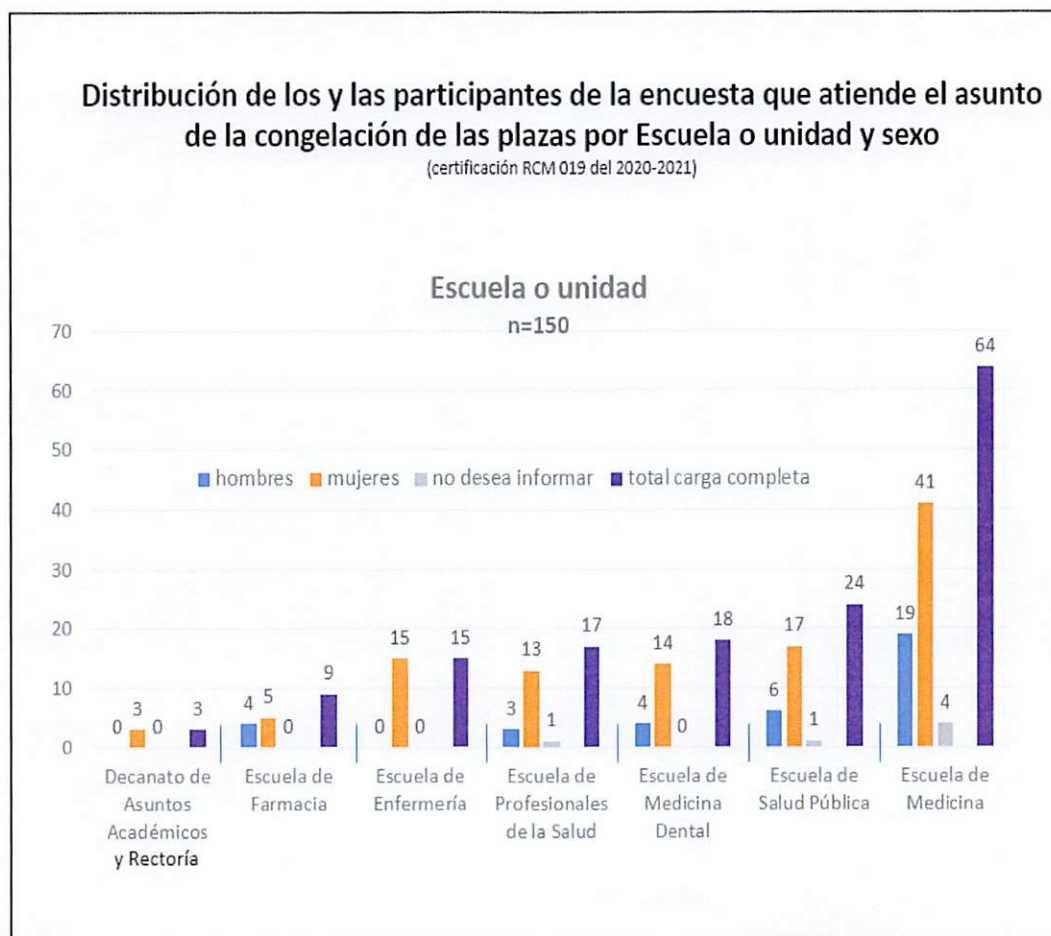
En todos los grupos de edades hay más mujeres que hombres. El 36.5 por ciento de las profesoras se encuentran en el grupo de edad de 50 a 59 años mientras que una proporción un poco mayor de los hombres (38.8 por ciento) caen en el grupo de 60 a 69 años. Una cuarta parte de las profesoras cuenta con 60 años o más. En promedio⁵ los varones (57.12) son casi cuatro años más viejos que las mujeres (53.28)

⁵ Promedio calculado con datos agrupados

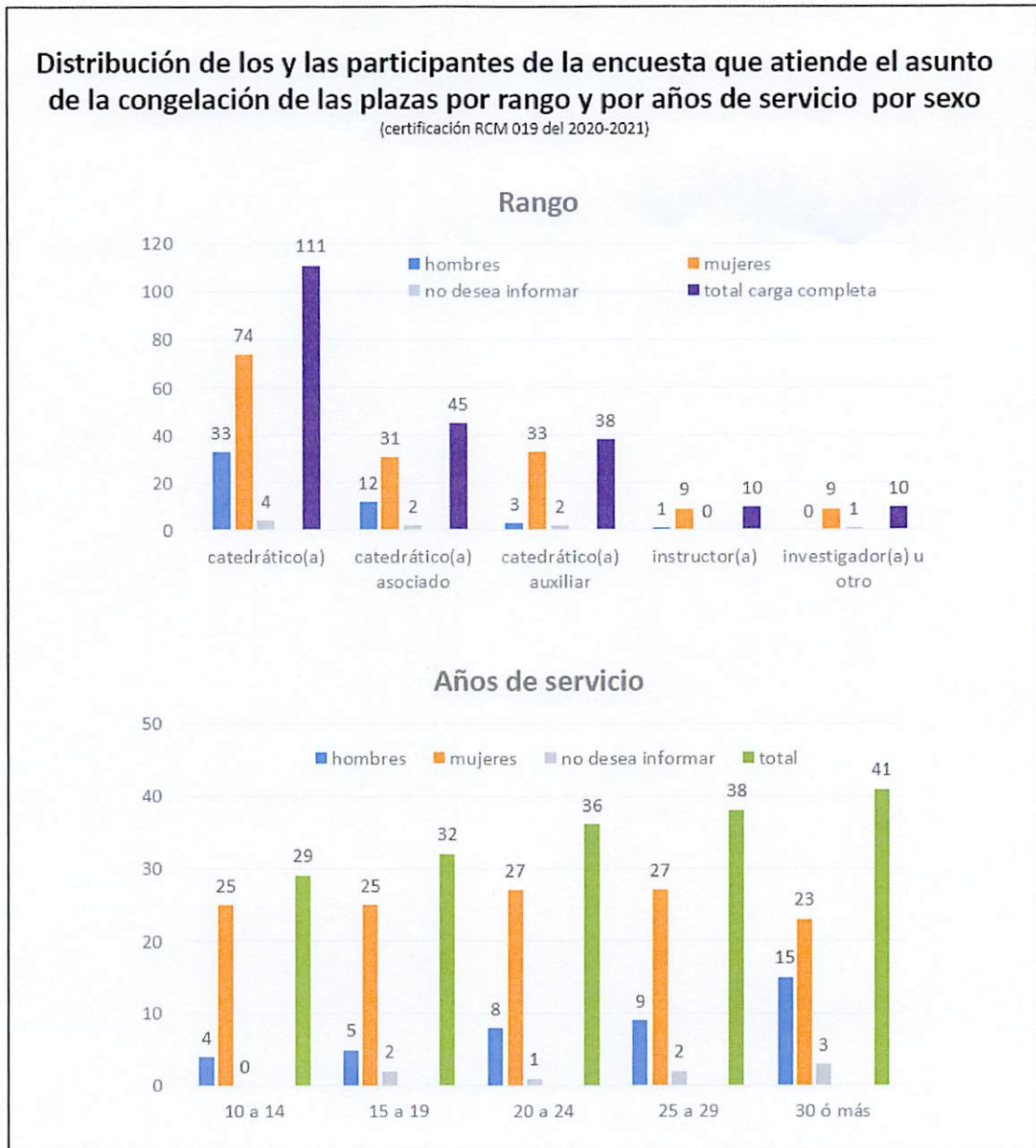
En la encuesta están representadas todas las escuelas y algunas unidades. Debido a errores del programado empleado se perdió información de 64 participantes que no pudo recuperarse; la información de las escuelas es una de las afectada, razón por la cual solo se tiene información de 150 participantes.

De la Escuela de Medicina concurren 64 facultativos y facultativas, la participación de las mujeres duplicó la de los hombres. En la Escuela Graduada de Salud Pública, como en Escuela de Medicina Dental, las profesoras ofrecieron más del 70 por ciento de las respuestas.

Tanto en la Escuela de Enfermería como en el Decanato de Asuntos Académicos y Rectoría solo se obtuvo la información que ofrecieron las mujeres. En la Escuela de Farmacia se observa la mayor participación masculina(44.44 por ciento).



Más de la mitad (51.87 por ciento) del profesorado ostenta el rango de catedrático o catedrática y cerca de una quinta parte los rangos de catedrático asociado o catedrática asociada (21.03 por ciento) y catedrático auxiliar o catedrática auxiliar (17.75). Son pocas y pocos las y los que se desempeñan con otros rangos como instructores o instructoras.



El 53.74 de la facultad ha laborado 20 años o más en la Universidad de Puerto Rico y una quinta parte (19.74) podría acogerse a la jubilación al menos en cuanto años de servicios se refiere. Más profesoras que profesores podrían retirarse. Los hombres en promedio⁶ han servido a la Institución por tres años (3.26) más que las mujeres, que lo han hecho por 19.32 años versus 22.58 años los hombres.

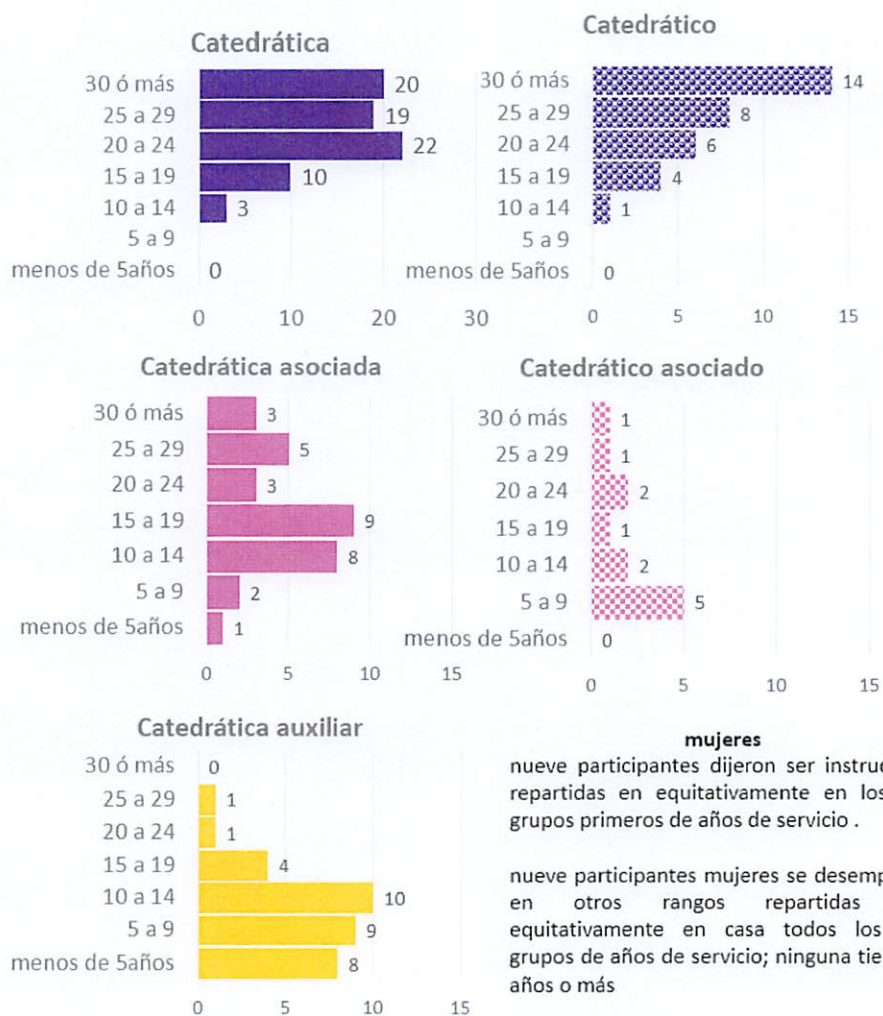
⁶ Calculado con datos agrupados

Si bien son más las catedráticas que sus contrapartes masculinos éstos últimos, llevan en promedio 27.25 años de servicio comparado con 25.54 años de las mujeres. Las catedráticas auxiliares se concentran en las categorías de los 20 años o menos de servicio; han laborado en promedio por 10.19 años. El tiempo trabajado por las catedráticas asociadas se distribuye en todos los grupos de edades; el promedio casi duplica el de las auxiliares 18.69 años.

Fueron muy pocos los catedráticos, instructores y de otro rango como para ofrecer un promedio. Lo propio ocurre con las mujeres, aunque sean algunas más.

Distribución de las participantes de la encuesta que atiende el asunto de la congelación de las plazas por rango y años de servicio

(certificación RCM 019 del 2020-2021)



mujeres

nueve participantes dijeron ser instructoras repartidas en equitativamente en los tres grupos primeros de años de servicio .

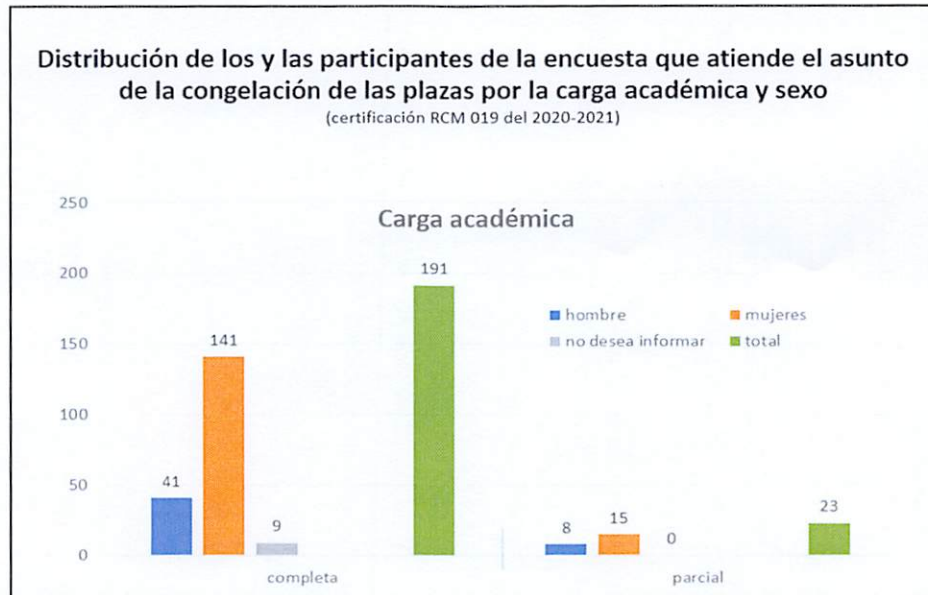
nueve participantes mujeres se desempeñan en otros rangos repartidas casi equitativamente en casa todos los tres grupos de años de servicio; ninguna tiene 30 años o más

hombres

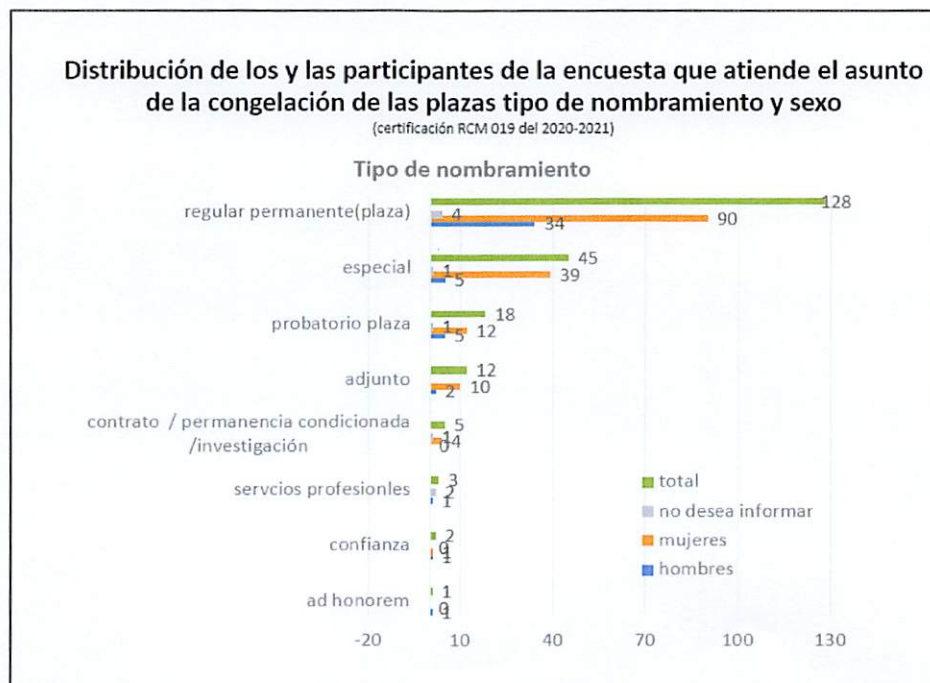
Un participante expresó ser instructor y tener de 10 a 14 años de servicio.

Ningún participante se clasificó como investigador

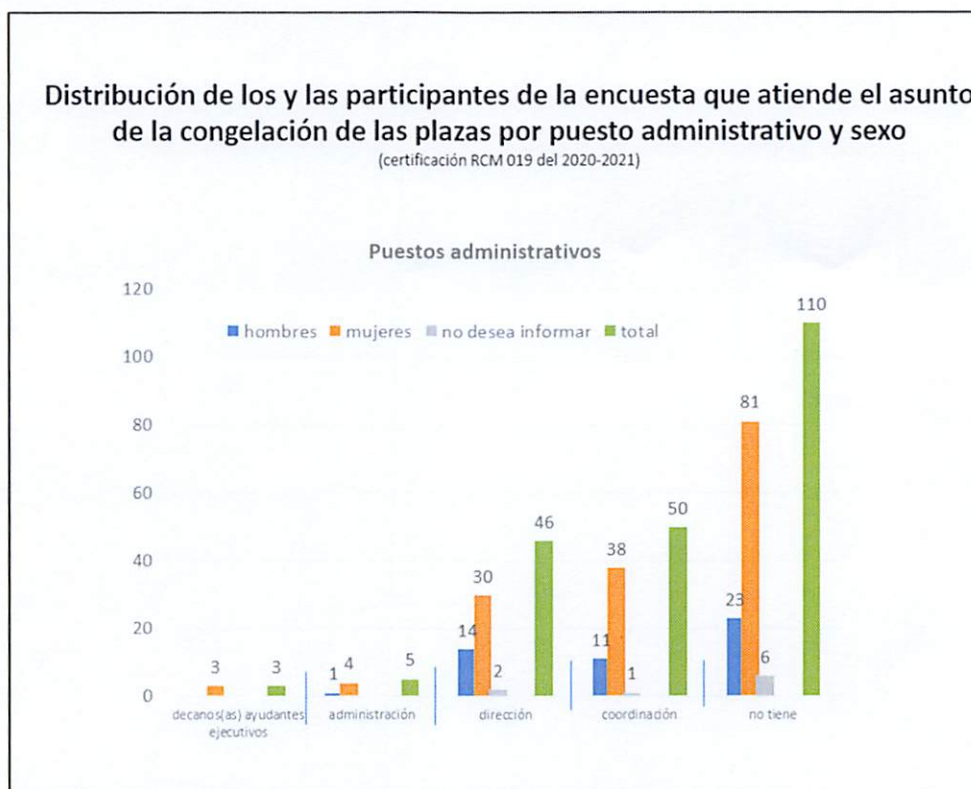
Escasa es la facultad cuya carga es parcial, 10.74 por ciento. Una tercera (34.78 por ciento) de los profesores no tienen contratos a tiempo completo. Esta proporción alcanza 21.42 en el caso de las mujeres. Cabe destacar que las personas que no informaron su sexo trabajan a tiempo completo.



Sesenta por ciento (59.81) de los y las que respondieron a la encuesta son permanentes y 8.41 por ciento ostentan nombramientos probatorios. En ambas situaciones son más las mujeres; todas las posiciones probatorias están ocupadas por profesoras.



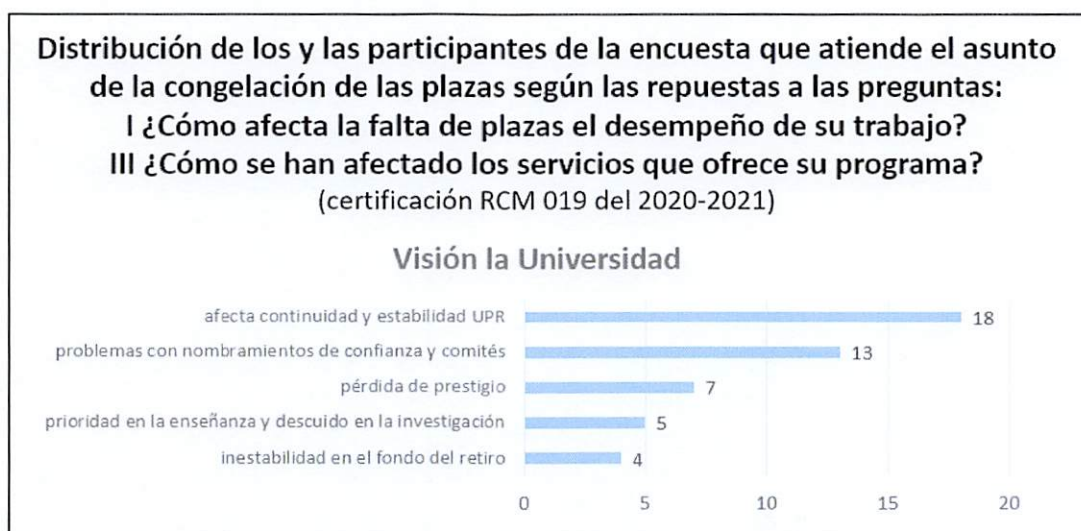
Más de la mitad de la facultad no tiene cargos administrativos. Llama la atención que 44.86 por ciento de las respuestas se recibieron de parte de los coordinadores o las coordinadoras y los directores o las directoras. También resalta que 8 participantes de la administración respondieran al sondeo.



Las preguntas abiertas fueron la parte principal de esta indagación porque permitieron que el profesorado se expresara libremente de lo que significa para ellos y ellas el vacío que dejan las personas que se jubilan o abandonan sus puestos por la razón que sea. Sus respuestas describen la realidad que aqueja al profesorado ante la situación creada de no sustituir las plazas tanto docentes como no docentes, el objetivo primordial de este escrito. También dan lugar a ir más allá de la especulación y enfocarse en el alcance que el ambiente de trabajo trae consigo, lo que se vislumbra, lo que se espera....

Cada una de las respuestas a las preguntas abiertas se examinaron minuciosa y juiciosamente. Algunas respuestas son monosílabas, otras frases, las más, párrafos muy elaborados en los que se expresaban inquietudes, sospechas, preocupaciones, ansiedades, perspectivas, proyecciones y visiones por solo mencionar algunas. Por esto, de las respuestas se abstraían al menos una y la mayor parte de las veces muchas opiniones que se organizaron por tópicos. Según se evaluaban se iban abriendo diversas y detalladas categorías que se exponen en el Apéndice C. Éstas se colapsaron en las categorías que se presentan en el Apéndice D. Finalmente se agruparon y se codificaron en no más de ocho clases a tenor con las alternativas esbozadas que son las que se representan en los gráficos. En resumen, las más 1,608 respuestas se organizaron en 17 temas y 40 categorías. Aunque son 214 los y las participantes son muchas más las respuestas ya que cada profesor o profesora puede emitir más de una opinión.

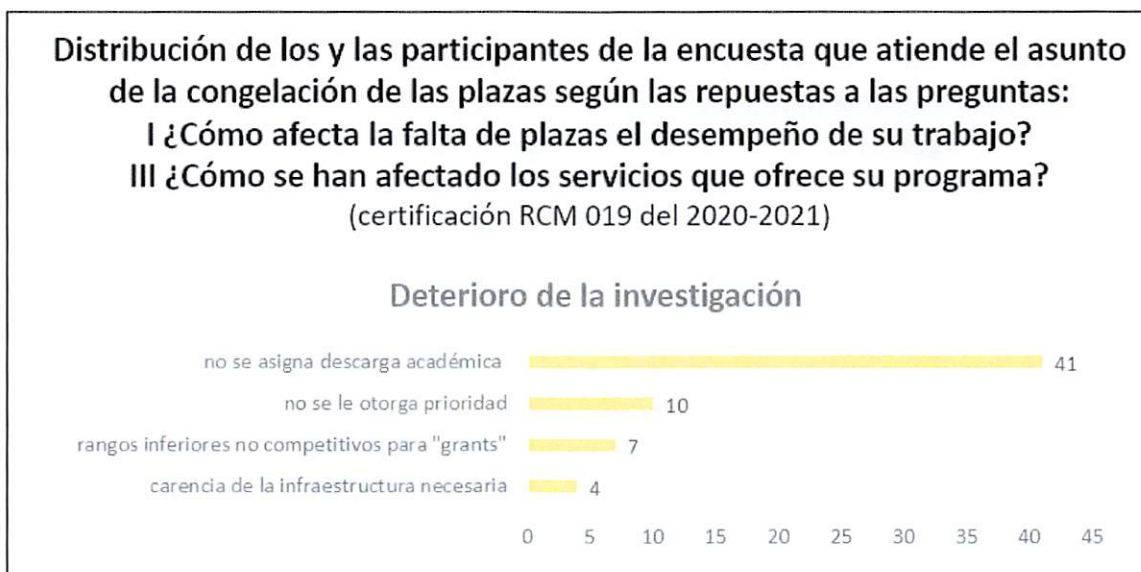
La primera pregunta abierta indaga sobre la falta de plazas y el desempeño del trabajo del profesorado. La tercera complementa la primera abordando el ofrecimiento de los servicios de los programas. Por esto se acoplaron las respuestas de ambas. El impacto que esta situación presenta ocho temas, a saber: visión de la Universidad, deterioro de la enseñanza, deterioro de la investigación, sobrecarga, apoyo administrativo, deterioro de servicios clínicos, servicios estudiantiles y residencias. La visión de la Universidad se esboza en 47 opiniones de profesores y profesoras. Dieciocho vincularon las consecuencias de congelación de las plazas con la estabilidad y continuidad de la Institución, lo que puede implicar en una pérdida de prestigio de la Universidad para siete participantes. Otros cinco trajeron a la atención las trabas de los nombramientos de confianza y los contratos para formar los comités reglamentarios y cuatro la inestabilidad que conllevan en el fondo del retiro. Trece expresaron que al congelar las plazas el enfoque se centra en ofrecer los cursos y se descuida la investigación.



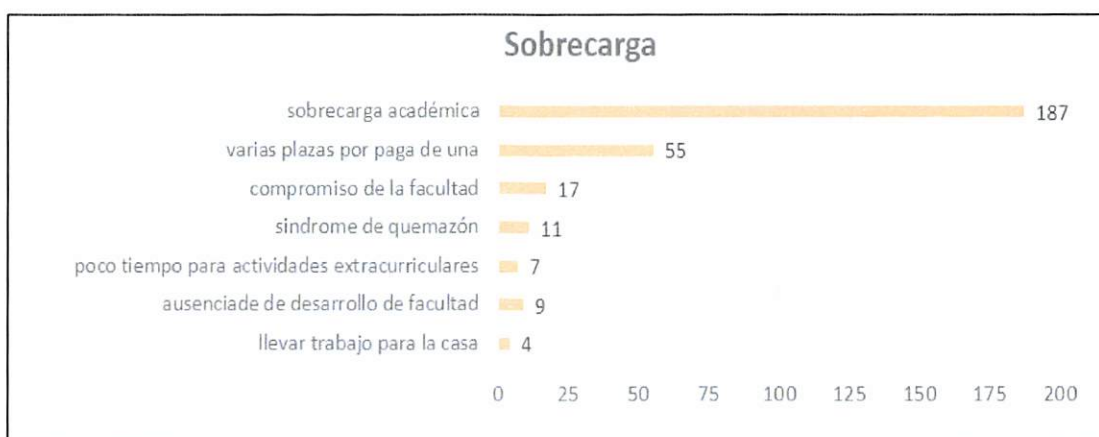
Setenta y cinco valoraciones señalaron el deterioro en la enseñanza. Treinta y seis expresan que el perjuicio de la instrucción como consecuencia de no sustituir los puestos docentes reduce la calidad del aprendizaje, tres entienden que afecta la secuencia curricular; once opinan que las prácticas y los laboratorios también se perjudican; además daña la razón facultad estudiante. Cuatro expresan cubrir las plazas permanentes con contratos o adjuntos se traduce en el reclutamiento de personas sin experiencia. Siete sostienen que los mismos profesores o las mismas profesoras ofreciendo los cursos pueden conducir a dirigismo ideológico, al estudiante no estar expuesto a diferentes escuelas de pensamiento.



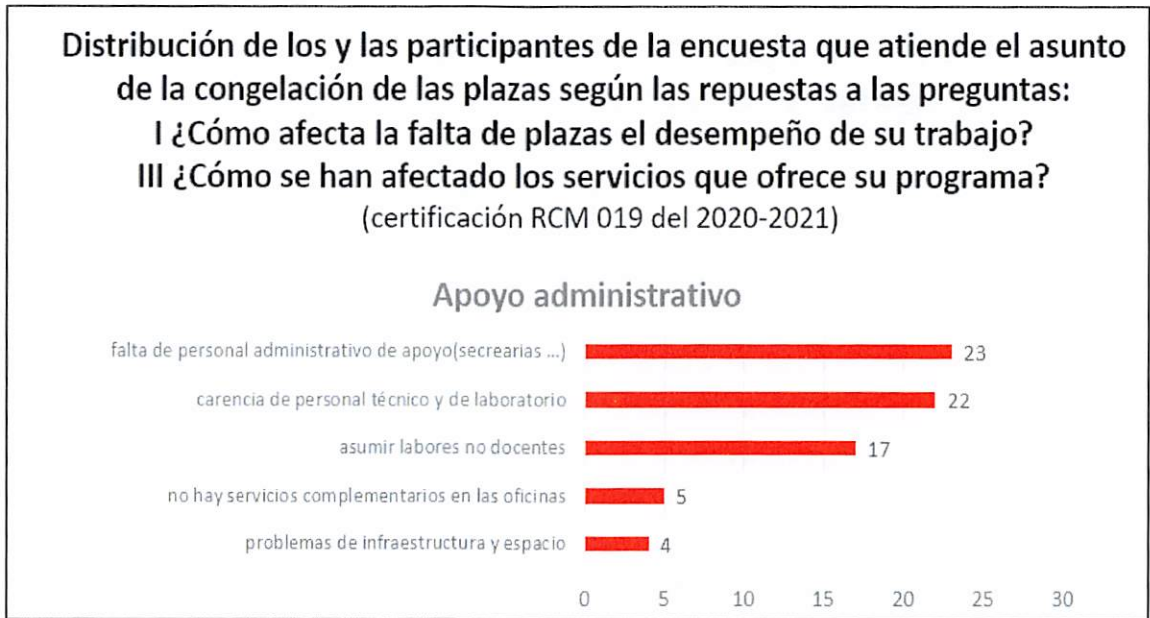
Sesenta y dos impresiones giraron en torno a que no cubrir las plazas repercute en la labor investigativa. La mayor parte de éstas (41) distinguen que no se concede descarga para los proyectos, diez insisten en que no se le otorga prioridad a la investigación y siete tienen que ver con los rangos necesarios cuando se evalúan propuestas. Cuatro opiniones giran en torno a la carencia de infraestructura necesaria para la investigación.



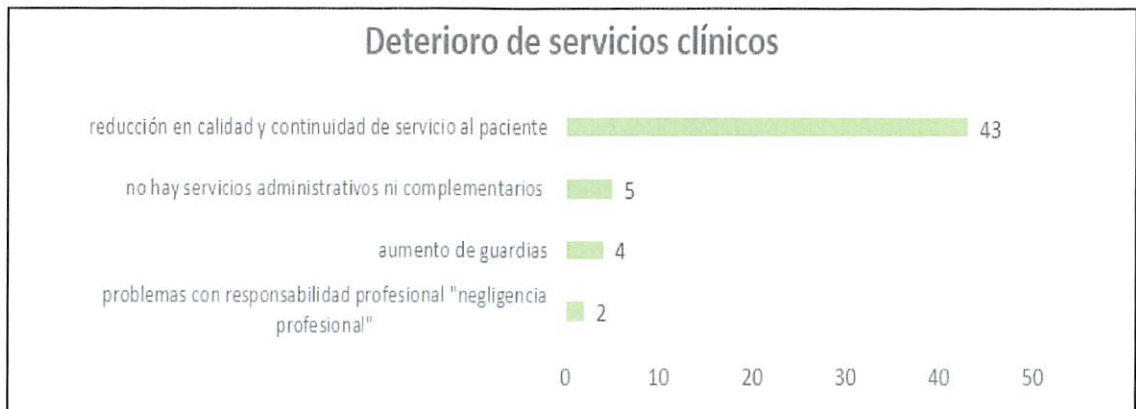
La falta de plazas ha sobrecargado el profesorado según resumen 299 apreciaciones del profesorado. Ciento ochenta y siete evocaron directamente a la sobrecarga académica; esto sin incluir las 55 que indicaron que es como si se trabajaran varias plazas por la paga de una. Algunos y algunas menos aludieron a que les queda poco tiempo para actividades curriculares (7) y para el desarrollo de la facultad (4). Otros y otras se mencionaron el síndrome de quemazón (11) y tener que llevarse trabajo para hacer en la casa (4). Más de medio centenar (55) hicieron énfasis en el compromiso de la facultad con la Institución.



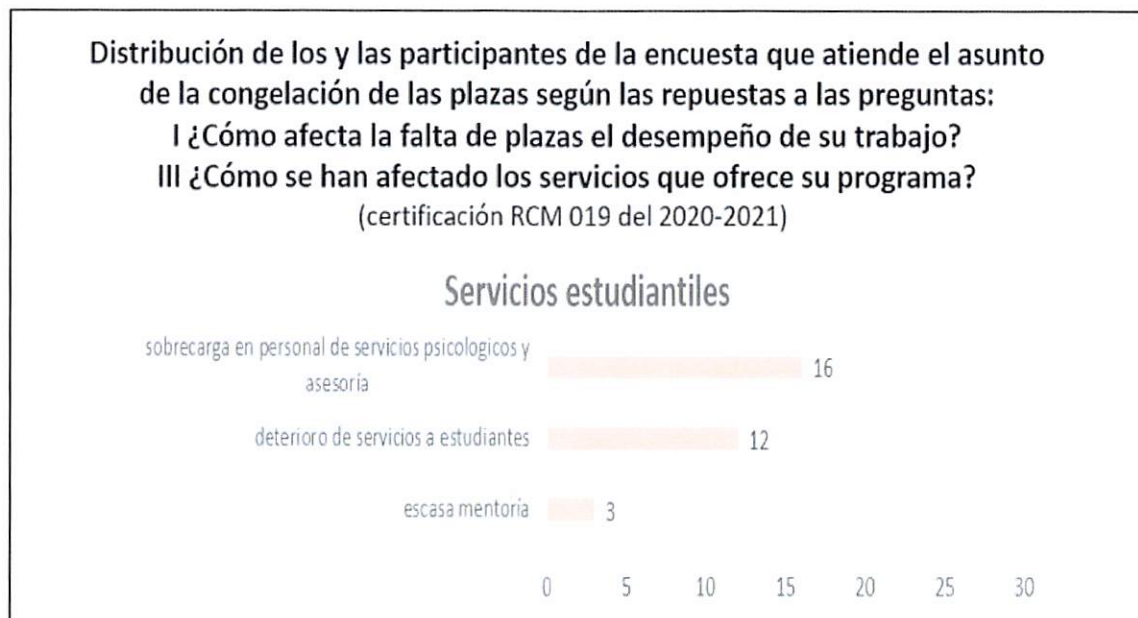
La falta de apoyo personal administrativo, secretarias... salió a relucir en 71 expresiones. Veintidós aludieron a la falta de personal técnico y de laboratorio, 17 a que han tenido que asumir labores no docentes y cerca de una decena expusieron problemas de infraestructura (4), y cinco se quejaron de la ausencia de servicios esenciales en las oficinas.



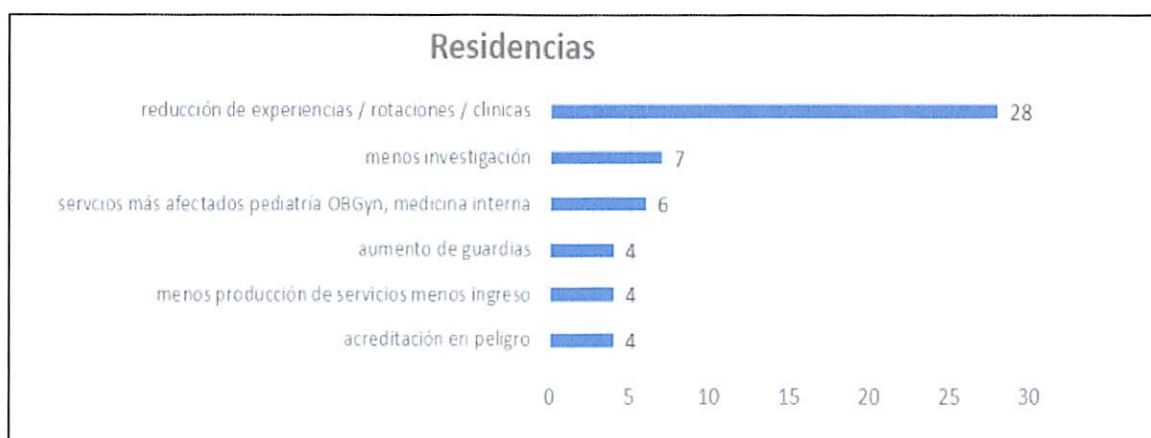
La encuesta acumuló 54 impresiones sobre el deterioro de los servicios clínicos. Cuarenta resaltaron la reducción en la calidad y continuidad de servicio al paciente. Cinco remacharon indicando que no hay servicios administrativos ni complementarios, dos sacaron a la atención problemas de negligencia profesional y cinco mencionaron el aumento de las guardias.



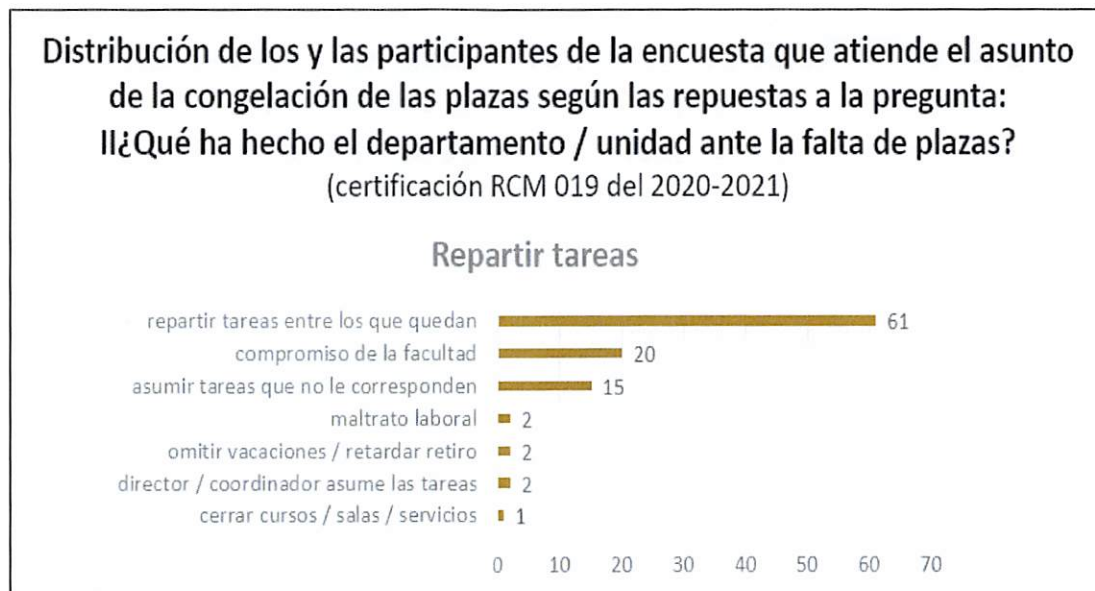
La afectación de las vacantes docentes respecto al estudiantado se reflejó en 31 afirmaciones. El deterioro de los servicios estudiantiles se centra en la sobrecarga de los profesionales que ofrecen servicios de asesoría (16) y mentoría (3).



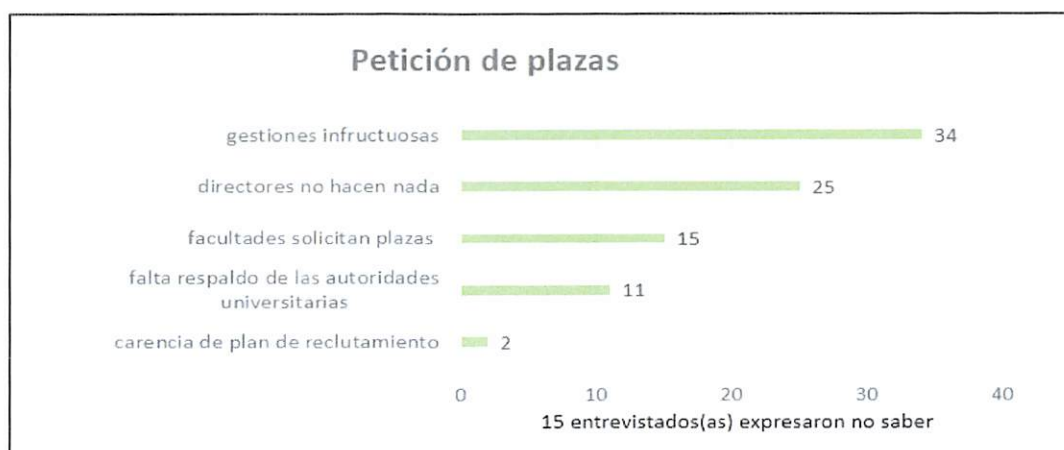
Cincuenta y tres revelaciones de los profesores y las profesoras denunciaron el efecto de contar con menos facultad. La mayor parte (28) mencionó que esto redundaba en la disminución de experiencias, rotaciones y clínicas; de acuerdo con cuatro participantes el ingreso y producción de servicios se ven afectados. Igual número de encuestados o encuestadas incidieron en el aumento de guardias y en que perturba la acreditación.



La segunda pregunta abierta trata sobre que ha hecho el departamento o la unidad frente a la falta de plazas vacantes. Las 190 respuestas a esta pregunta se ordenaron en dos temas y doce categorías. Ciento tres reacciones tuvieron que ver con la repartición de tareas. Más de la mitad (61) del profesorado coincidió en que las tareas se repartían entre los y las que quedan y quince asintieron que asumieron tareas que no le correspondían. Una quinta parte destacó el compromiso de la facultad. Un par de personas hizo mención de pasar por alto las vacaciones y aplazar la jubilación. Dos más evocaron maltrato. Otros u otras dos reconocieron que el director o la directora, al igual que el coordinador o coordinadora, asumían tareas. No faltó quien añadiera que se cerraran cursos, salas y servicios para enfrentar las circunstancias.



Ante la encrucijada la petición de plazas afluó 87 veces. Treinta y cuatro tildaron las gestiones de infructuosas y unos pocos menos o unas pocas menos (25) revelaron que los departamentos no hacen nada. Además, más de una decena (11) denunciaron que se carece del respaldo de las autoridades. Un par recalcó necesidad de un plan de reclutamiento. Quince encuestados o encuestadas no ofrecieron respuesta a esta pregunta.



La cuarta pregunta abierta indaga sobre el número de plazas que no han sido sustituidas. Menos de una cuarta parte (48) de la facultad desconoce el dato. Unos pocos o unas pocas menos (42) entienden que en su programa quedan por reemplazarse 6 plazas o más. Mientras que veintidós encuestados o encuestadas creen que no falta ninguna por llenar. Fluctúan entre 11 y 26 los profesores o las profesoras que expresan que en su programa faltan entre una y 6 ó más plazas docentes.

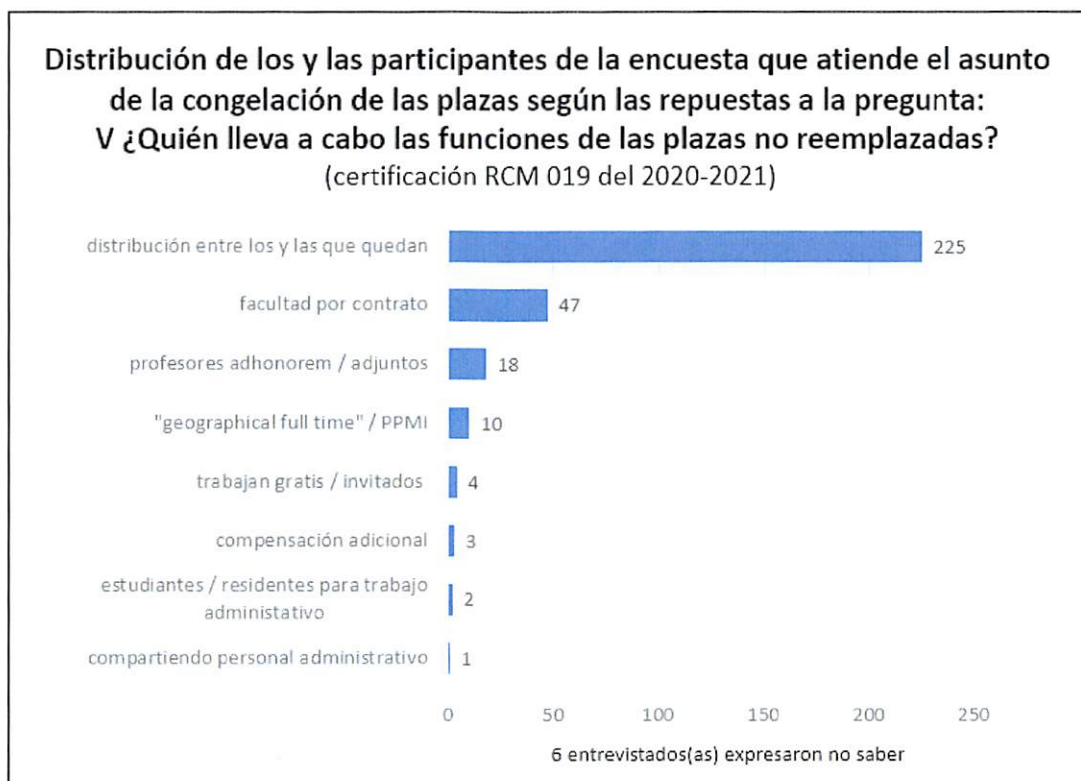
**Distribución de los y las participantes de la encuesta que atiende el asunto de la congelación de las plazas según las repuestas a la pregunta:
IV ¿Cuántas plazas docentes y no docentes no han sido reemplazadas en su programa / unidad ?
(certificación RCM 019 del 2020-2021)**

Número de plazas afectadas



48 entrevistados/as expresaron no saber cuantas han sido afectadas

La quinta pregunta abierta explora sobre quién lleva a cabo las funciones de las plazas vacantes. Seis encuestados o encuestadas alegaron no saber. Se registraron 296 reacciones al respecto. Probablemente casi todo el profesorado concordó con que las tareas se distribuyen entre los y las que se quedan ya que 225 ofrecieron respuestas y se sondearon a 214 participantes. Cuarenta y siete añadieron que facultad por contrato ejerce también funciones de los profesores y las profesoras. Sonaron también los “ad honorem” y los adjuntos, además de la facultad pagada por la práctica intramural o como “geographical full time”. Los sustitutos y las sustitutas, sin olvidar a los y las estudiantes, los y las residentes, los invitados y las invitadas y a los y las que trabajan sin remuneración también cubren las funciones que quedan desiertas.



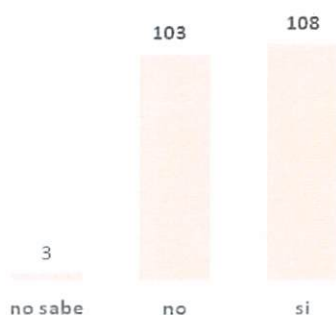
La sexta pregunta inquiriere sobre los problemas personales que han aquejado a los y las integrantes de la facultad; 108 admitieron haber tenido al menos uno. Se midieron 120 situaciones al respecto. Mientras 19 apuntan a condiciones de salud, 36 toleran la ansiedad, la tensión o el estrés; 18 sienten la quemazón, 13 han padecido ataques de pánico o frustración y tres sufren de cansancio o insomnio. Fuera del ámbito de la salud 27 denunciaron el tener menos tiempo personal y con la familia como una contrariedad y cuatro (4) incluyeron como preocupación la inseguridad laboral.

Distribución de los y las participantes de la encuesta que atiende el asunto de la congelación de las plazas según las respuestas a la pregunta:

VI ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?

(certificación RCM 019 del 2020-2021)

Problemas personales



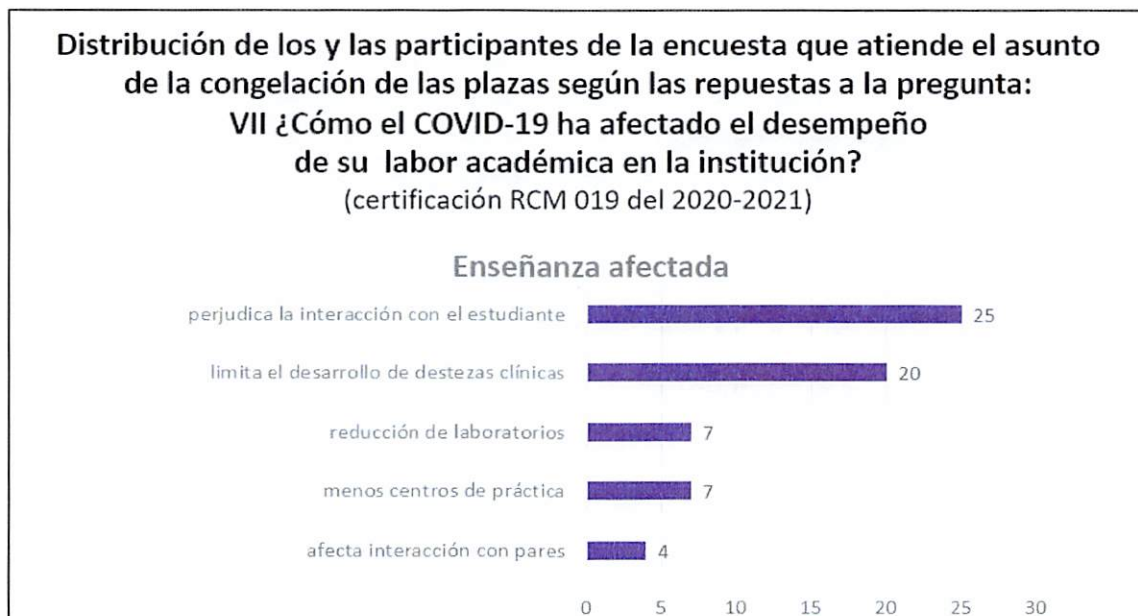
55 participantes no contestaron

Problemas personales de los que contestaron Sí

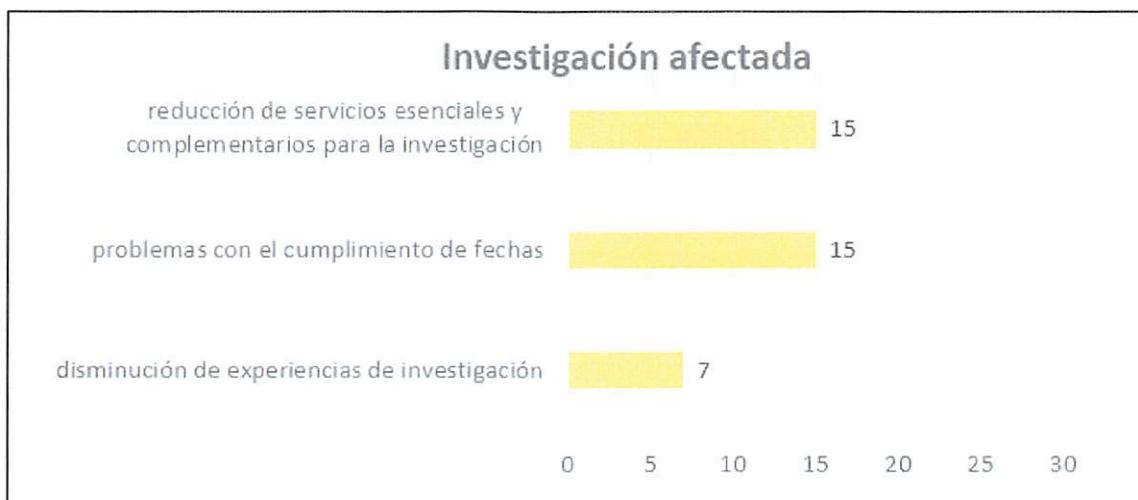


3 entrevistados(as) expresaron no saber

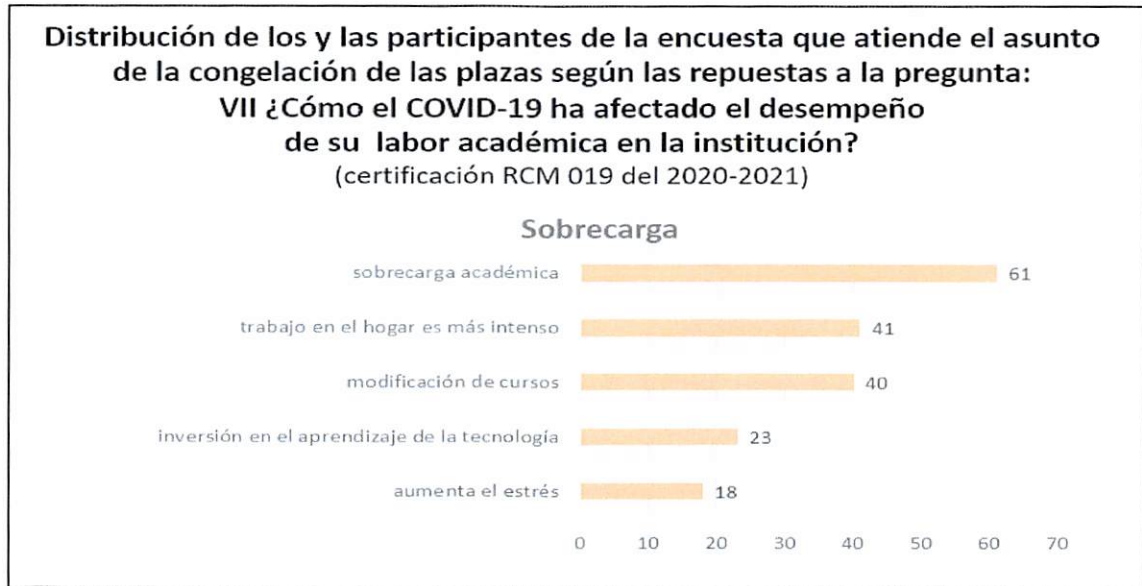
La séptima y última pregunta abierta integra el COVID-19 al desempeño de la labor académica en la Institución. Las 283 opiniones a esta pregunta se armonizaron en cinco temas y veinte categorías. Se recogieron 63 opiniones entorno a efecto del COVID-19 en la enseñanza 25 señalaron que afecta la interacción con el estudiante, 20 que limita el desarrollo de destrezas clínicas y cuatro la interacción con los pares. Según siete se han reducido los laboratorios y los centros de práctica debido a la epidemia.



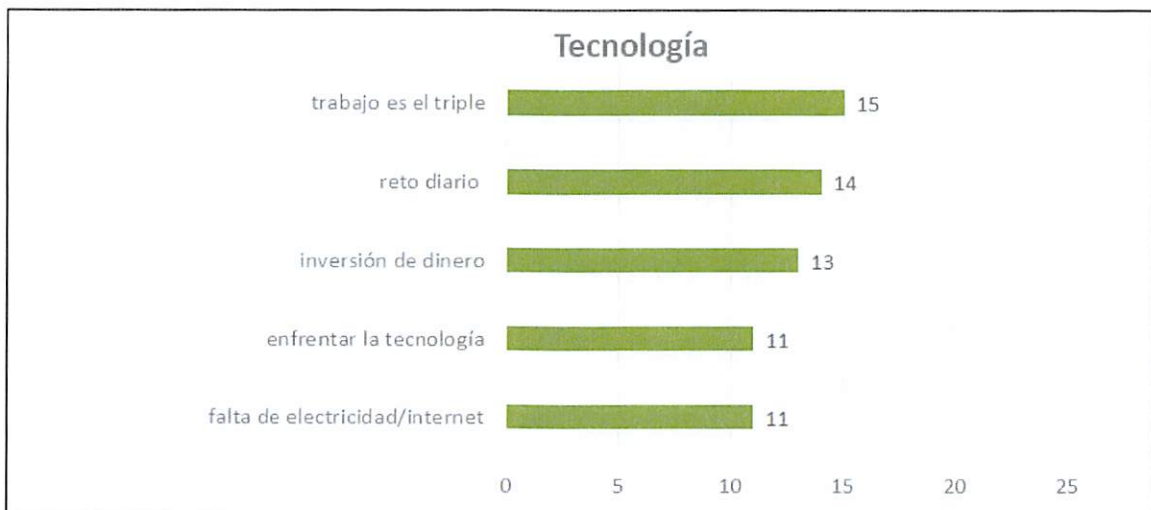
Treinta y siete expresiones giran en torno a las secuelas del COVID-19 en la investigación. A tenor con la pandemia se han reducido los servicios esenciales y complementarios para llevar a cabo investigación de acuerdo 15 de las expresiones reunidas. Igual número coincidieron en que el COVID-19 ha traído atraso en el cumplimiento de las fechas. Menos (9) piensan que ha disminuido la experiencia investigativa.



La sobrecarga se reflejó en 183 respuestas a la interrogante. Sesenta y una aludieron a la noción directamente. Cuarenta afirmaron que la modificación de los cursos y el trabajo en el hogar son más intensos. Veintitrés relacionaron con el aprendizaje de tecnología y algunos o algunas menos, 18 lo asociaron con el estrés.



El COVID-19 convino con la tecnología; el sondeo reveló 64 expresiones al respecto. Quince entienden que se trabaja el triple, 14 que es un reto diario, 13 que es una gran inversión de dinero, 11 que hay que enfrentar la tecnología y otros tantos apuntan a la necesidad de electricidad e internet para que funcione.



El COVID-19 agudizó la falta de apoyo institucional se dieron 74 razones vinculadas con el descuido administrativo; más de veinte (22) tocaron la carencia de personal de oficina, (20) la limitación de recursos y dinero y (23) la dificultad en realizar de trámites de servicios esenciales. Para cuatro el Recinto de Ciencias Médicas no fue enfático respecto al COVID-19 y cinco se encuentran que “están solos(as)”.



Discusión

El sondeo tuvo mayor acogida entre las mujeres mayores de 49 años con rangos altos, con 20 años ó más de servicio, con carga académica completa y nombramiento permanente. En todos los tipos de nombramiento excepto “ad honorem”, confianza y servicios profesionales predominan las mujeres. Aunque son más las mujeres que los hombres, ellos son casi cuatro años más viejos y han servido por más de tres años, en promedio, a la Institución. Las catedráticas asociadas informaron llevar en promedio poco menos de 20 años en ese rango, sin ascender. Las catedráticas auxiliares han estado también más tiempo de lo requerido para pasar a un rango superior. Los varones catedráticos asociados y catedráticos auxiliares fueron pocos como para poder hacer una comparación prudente.

También en los puestos administrativos son mayoría las mujeres. Casi la mitad de los respondedores y las respondedoras ocupan diferentes cargos administrativos, mayormente coordinadores o coordinadoras de programa o directores o directoras de departamento. Estos o éstas son responsables en cierta manera de los ofrecimientos académicos y se enfrentan a la encrucijada de las vacantes sin atender y a la búsqueda de remedios para velar por la programación y la carga académica. Parece ser que tanto para los y las que ostentan puestos administrativos como a los y las que se encuentran ayudando a componer los vacíos, la encuesta fue un vehículo de desahogo en espera de que se agucen los oídos al escuchar los alaridos de los afectados y las afectadas.

Las preguntas abiertas ofrecieron la oportunidad a la facultad de manifestarse libremente. En todas y cada una de las preguntas salió a relucir la sobrecarga de trabajo sobre el profesorado como consecuencia de no reemplazar las plazas. Sin pretender abarcar todas las respuestas, para la facultad, la sobrecarga académica, en la primera pregunta, significa la repartición de las tareas de varias plazas entre los y las que quedan en los departamentos, la responsabilidad de la supervisión de estudiantes y residentes en los laboratorios y escenarios clínicos, la adquisición de las tareas administrativas del departamento ante la reducción del personal de oficinas, la falta de remuneración por labor rendida, la limitación de tiempo para: preparación de cursos, desarrollo profesional, actividades extracurriculares, creación de programas, actividades de innovación y la investigación.

El deterioro en la enseñanza también desdeña, a juicio de los encuestados y encuestadas, la calidad de la enseñanza, atenta contra la razón facultad: estudiante, modifica la secuencia curricular y puede llevar al dirigismo ideológico al propulsar que un solo profesor imparta los mismos cursos en un mismo departamento, cohibiendo a los y las estudiantes a exponerse a más de una escuela de pensamiento o ideología. De otra parte, los instructores por contrato muchas veces carecen de experiencia y son difíciles de calibrar. De este escenario emerge el gran compromiso de la facultad, pero no sin provocar desaliento en el profesorado llevando a padecer, entre otros u otras del Síndrome de quemazón (burnout) al multiplicarse el esfuerzo y el trabajo.

Las siguientes citas de la facultad sintetizan lo antes expuesto.

“Es terrible. Cada vez somos menos. Hago la tarea de 3 facultativos por la paga de uno. Estoy cansad@; esto es un abuso y una falta de respeto. Nos quedamos por compromiso social.”

“Es demasiada responsabilidad para una persona. Sirvo de director de programa y “resident coordinator”. Tengo responsabilidades académicas, clínicas y administrativas, las cuales se terminan en mi casa y durante fuera de horas laborables y fin de semana. Hay que hacer el trabajo”

“Los estudiantes no están desarrollando las competencias profesionales de esos cursos. Pues quien los ofrece no las posee”.

La investigación permea en el contenido de todas las respuestas Esta parte de la labor docente no se prioriza de la misma manera que la enseñanza, las tareas relacionadas a este componente no se protegen igualmente. Faltan plazas para investigadores tampoco se promueven descargas para docentes que se interesen por someter estudios, amén de la estructura y el apoyo administrativo necesarias para cumplir con los requisitos de someter propuestas como bien resume la opinión de uno o una de los o las participantes:

“Por falta de poder reclutar plazas existentes, no ha habido quórum para mantener como prioridad los asuntos de infraestructura que aquejan nuestro recinto. Cada día hace más difícil, sino imposible, cumplir con los requisitos de los grants que nos ha dado NIH, limitando nuestras posibilidades de someter los progress reports competitivos y poder someter nuevas propuestas. Es un ciclo vicioso que coartan el progreso de la institución.”

“La cantidad de estudiantes me ha aumentado y trabajar propuestas e investigaciones es muy complejo y demanda mucho. Se han retirado personas y han traído personas recién graduadas que no están preparadas para supervisar proyectos de investigación.”

“En mi caso muchas propuestas de fondos federales tienen como requisito que uno tenga “tenure-track” para poder solicitar los fondos lo que limita las opciones de fondos que puedo solicitar”

“La falta de plazas impide el reclutamiento de nuevos investigadores (early-stage-investigators) y no permite utilizar fondos federales disponibles para dichos reclutamientos”

“No hay tiempo protegido para realizar investigación científica, esto limita la actividad escolástica”.

La falta de apoyo administrativo es un tema que se asoma en casi todas las preguntas abiertas. En primera, las respuestas giran en torno al personal de oficina y otros empleados complementarios con adiestramiento para ejercer sus funciones como los y las que llevan gestiones de cobro, inspección, recursos humanos, enfermeras, sin dejar de mencionar el desgano por el aseo. Muchos empleados o empleadas docentes que ocupaban estos puestos

de trabajo se han jubilado, algunas de las tareas se llevan a cabo, en el mejor de los casos, se reparten entre los y las que perduran; otras se quedan sin hacer al no reemplazarse las plazas.

“Menos facultativos y personal no docente tienen que realizar el mismo trabajo”

“Hemos tenido que reinventarnos, no hay secretaria, apoyo técnico ni en montaje en línea”.

“Faltan empleados no docentes (tecnólogos y enfermeras) necesarios para proveer servicios de calidad a pacientes. Además, se mantiene trabajando empleados con ejecutorias deficientes porque supuestamente, si se remueven de sus puestos las plazas serán congeladas y no se podrá conseguir reemplazos”.

“No hay personal para supervisión de práctica clínica y que visite los centros de práctica clínica. No hay asistente administrativo. Laboratorios con un solo profesor supervisando todos los estudiantes a la misma vez. No hay personal para la toma, búsqueda y transporte de muestras para los laboratorios uno mismo tiene que salir a buscarlas”.

“Tenemos que atender la carga académica y también ser nuestros propios secretarios, asistentes, archiveros, telefonistas, mensajeros, etc. ”

“Las dos profesoras que estamos y otros (2) de otros programas o que les falta carga académica. No tenemos secretaria y yo pago \$400.00 mensuales a una para que haga el trabajo clerical. Pero, aun así, la mayoría lo hace uno”.

“Amo mi recinto pero veo también la dejadez que hay en todas las áreas, no se si atribuirlo a la pandemia y que todos están desmotivados o no se si es falta de personal pero definitivamente hay que tomar acción inmediata para que no perdamos esta joya tan valiosa. Desalienta ver las facilidades, la falta de limpieza en los baños, telarañas, las puertas llenas de polvo acumulado, hasta eso tenemos que hacer limpiar. Increíble pero cierto”.

“Con expresiones “no hay dinero” “todos tenemos que dar la milla extra” que no son todos somos algunas que damos la milla extra. Y muy difícil que atiendan asuntos con premura. Siempre hay un issue de “no se puede”

El deterioro de los servicios clínicos es otra gran preocupación de la facultad ante la falta de plazas, ya que El Recinto de Ciencias Médicas es el primer centro docente dedicado enteramente a la salud. El aumento en guardias la responsabilidad profesional y la calidad y continuidad del servicio al paciente se plasman en las siguientes frases:

“para mantener balance en una institución académica necesitamos las plazas que ayudan mantener esta armadura completa para llevar a cabo investigaciones, enseñar futuras generaciones de profesionales de salud y proveer servicios de alta calidad a nuestras comunidades”

“Falta de facultad en la clínica para supervisar estudiantes y procedimientos; alteración de la razón facultad:estudiante y esto atenta contra la acreditación, atenta contra la responsabilidad profesional (malpractice) y contra el buen servicio que se merecen los pacientes”.

“En un curso de laboratorio donde la relación de estudiante a profesor debe ser de 1-7, ahora es de 1-20. Hace 6 años tenía 7 profesores para 40 est. Actualmente tengo 2 profesores para 40 est”.

La práctica de congelar plazas afecta directamente a los estudiantes de varias maneras tanto en aspecto académico: diversidad de cursos, variedad de profesores; como en las ayudas profesionales y personales que puedan necesitar, la mentoría no forma parte de las prioridades pues no hay mentores que seguir, no hay personal que atienda las oficinas de apoyo al estudiante y se han reducido las admisiones.

“Principalmente afecta en servicios al estudiante que en nuestro programa. Los cursos de especialidad los ofrecemos los mismos profesores. En mi caso coordino 3 proyectos en mi programa, incluyendo los 2 grados académicos que ofrece mi programa. Soy un docente con nombramiento especial por falta de plaza hace 14 años.”

“extendiendo las horas que dedico al servicio a estudiantes y la enseñanza, más cursos-secciones, más número de estudiantes en mis secciones, menor oportunidad de profundizar, menos tiempo para investigar-escribir-publicar.”

“Los estudiantes también carecen de recursos para completar sus requisitos de grado que puedan dedicarle el tiempo que ameritan procesos de mentoría y preceptoría.”

“Se me han añadido roles de preceptoría a causa del cierre de centros de práctica”.

“Servicios limitados e ineficientes. Con el incremento en tarea académica y de investigación, los servicios a nuestros estudiantes graduados reciben menos atención calidad en el servicio”.

“Los estudiantes me expresan que no se sienten apoyados. Tengo que interceder por ellos y me consume tiempo y energía”.

“La Oficina del Registrador no responde por email, ni por teléfono y en muchos trámites que requieren hacer nuestros estudiantes uno como profesor y coordinador se encuentra atado de manos”.

Las residencias no se escapan a los alcances del manejo de plazas; se dibujan, al menos, en guardias, servicios insuficientes y limitados ingresos por servicios prestados especialmente en pediatría, menos investigación:

“Perdemos plazas para personas no docentes y docentes que contribuyen a la función del departamento. No tenemos plazas necesarias para mantener una

residencia competitiva. Debido a esto tenemos que buscar fondos para pagar posiciones claves. Esto es muy difícil. Ahora nuestras clínicas han mermado y es difícil proveer los fondos necesarios. No hacemos investigaciones si hay que dedicar todo el tiempo a producción en clínicas y cirugía. No tenemos más ayuda para completar todas las tareas necesarias para mantener la acreditación ante los cuerpos acreditadores “.

“Menos disponibilidad de especialistas/subespecialistas para enseñanza/supervisión de nuestros residentes y más carga académica/de supervisión para los que quedamos. En ocasiones esto ha llevado a no poder cumplir cabalmente con los requisitos de la agencia acreditadora de programa de residencias (ACGME) y por ende poner potencialmente en riesgo nuestra acreditación.”

“El volumen de pacientes que podemos atender podría ser mucho mayor con más facultad, además algunos facultativos han movido sus clínicas a otras facilidades, donde el departamento no recibe ingresos por los servicios que se rinden, ej. Centro Comprehensivo de Cáncer. “

“La carga clínica ha aumentado grandemente. Somos el centro de referido de los pacientes pediátricos más complicados en PR. Ofrecemos servicios únicos o muy limitados en la isla (oncología pediátrica y uno de los 2 de neuro-oncología en la isla, hematología: servicios únicos como clínica de hemofilia, interdisciplinaria de anemia falciforme y hematología complicada y de Hermansky pudlack syndrome. Actualmente hay 3 oncólogas que trabajan full time en cuidado directo a pacientes (4 clínicas/semana, hospitalizamos como médicos primarios en unidad de hospital) y SOLAMENTE 1 facultativo que hace hematología que hace 3 clínicas a la semana”

“el recinto no provee un mecanismo que ayude a reclutar personal clínico nuevo. perpetua el “inbreeding “. la paga no es buena, nunca hay horas para ofrecer a facultativos presentes o nuevos”rango

No faltaron los programas (pediatría reumatología, OB/Gyn) que no tuvieron reparos en evidenciar la precaria e inestable situación en que brindan sus servicios

“La carga clínica ha aumentado grandemente. Somos el centro de referido de los pacientes pediátricos más complicados en PR. Ofrecemos servicios únicos o muy limitados en la isla (oncología pediátrica y uno de los 2 de neuro-oncología en la isla, hematología: servicios únicos como clínica de hemofilia, interdisciplinaria de anemia falciforme y hematología complicada y de Hermansky pudlack syndrome. Actualmente hay 3 oncólogas que trabajan full time en cuidado directo a pacientes (4 clínicas/semana, hospitalizamos como médicos primarios en unidad de hospital) y SOLAMENTE 1 facultativo que hace hematología que hace 3 clínicas a la semana”

Cubrir las plazas es también importante para cumplir con los rangos que exigen las entidades que ofrecen fondos, el funcionamiento y la gobernanza de la Universidad el

reglamento no contempla que el personal a media jornada forme parte de ciertos comités y cuerpos deliberativos.

"... la poca facultad permanente y con plaza tiene q ocupar cargos administrativos y comités pues los part time muchas veces no pueden hacer parte por el reglamento de la universidad"

"El reglamento de la universidad no está en acorde con el congelamiento de las plazas.... como quieren tener candidatos en representacion en el senado académico por ejemplo cuando no hay suficiente facultad con plaza y full-time p cubrir los puestos académicos y administrativos"

Por encima de los obstáculos documentados con las experiencias de los profesores y las profesoras se sitúa el compromiso que profesa la facultad que a veces antepone su bienestar y su salud a la lealtad que tiene con la Institución y con el País cuando a rendir servicios y formar cuadros se refiere.

"Tengo 76 años. Debo jubilarme. Estoy trabajando 10-12 horas por día los 7 días por semana. No puedo jubilarme hasta que el Depto puede contratar un reemplazo"

"Gracias a la facultad comprometida del RCM, se puede ofrecer una oferta académica atractiva a los estudiantes, para que el RCM obtenga los ingresos por matricula, y a su vez pueda cumplir con la misión y visión del RCM."

"En mi caso he continuado laborando, porque siento responsabilidad de cumplir con el compromiso con los estudiantes. A pesar de todos los inconvenientes. "

"Los servicios que ofrece el programa no se han visto afectados por el gran compromiso que tiene la facultad. No obstante, esto requiere que la facultad dedique muchas más horas de las consideradas en su tarea académica, De otra parte, si se ha afectado la salud de la facultad por la sobre carga de trabajo y el componente de investigación".

"TENEMOS UNA RESPONSABILIDAD DE EDUCACIÓN. Si se congelan plazas necesarias para ello, ya sea académicas o de investigación, estas actividades NO se pueden llevar a cabo, faltando así a nuestro compromiso con nuestros estudiantes, residentes, con el pueblo y con las juntas acreditadas."

"El programa siempre ha atendido a sus estudiantes con la misma calidad y compromiso. No obstante, ha sido difícil porque estamos sumamente cargadas. Se nos han reducido horas del componente de coordinación y supervisión clínica y la instrucción clínica dentro de las prácticas fue eliminada por la administración (aunque seguimos realizando esa labor)."

"Nuestro Departamento tiene el compromiso de siempre ofrecer los servicios a nuestros estudiantes. La sobrecarga no ayuda a los procesos".

“Para mantener balance en una institución académica necesitamos las plazas que ayudan mantener esta armadura completa para llevar a cabo investigaciones, enseñar futuras generaciones de profesionales de salud y proveer servicios de alta calidad a nuestras comunidades”

La Universidad de Puerto Rico depende de las acreditaciones, al profesorado le perturba que los niveles de excelencia, competitividad y prestigio alcanzados por muchos años y hasta décadas, se vean en peligro. De no resolver la falta de plazas en los programas, éstos correrán la misma suerte del programa de Neurocirugía, que parece ser una primera señal de lo que está por venir en los otros programas y dependencias. De repetirse las desacreditaciones, esto se traduciría en falta de prestigio.

“Si no se reemplazan las plazas, la oferta académica disminuye en algún momento y la razón estudiante:profesor aumenta... lo que afecta las acreditaciones. La falta de secciones o cursos, genera un mal estar en el estudiantado que se desahoga con terceros y la percepción de la sociedad es eventualmente que la UPR “no sirve”. Si ahogas a la UPR reduciendo el presupuesto y no reemplazando la facultad retirada, generas un ambiente hostil en el primer centro docente que lo lleva a la auto-destrucción, porque la misma sociedad lo va a reclamar.”

“Una solución miópica para los problemas de la universidad solo desintegran la fibra de la comunidad académica y terminan anihilando el propósito de la UPR. Cualquier solución propuesta tiene que proteger la misión y visión de nuestra institución. Congelar las plazas quita oportunidades esenciales para obtener fondos externos y mantener nuestra acreditación y funcionamiento como universidad. Esa no es una solución.”

Ante la falta de plazas docentes en los departamentos, los profesores y las profesoras que quedan son los y las que han tenido que asumir la responsabilidad de las tareas de los puestos congelados. Entre todos se han tenido que repartir las tareas, en muchas situaciones, las tareas que no le corresponden, porque no tienen el “expertise” o son tareas administrativas del personal de oficina que también hace falta. Los directores o directoras de departamento, coordinadores o coordinadoras también asumen las labores administrativas de los no docentes. A veces se ha tenido que recurrir a cerrar cursos, salas, servicios.

“Mucho, ya que tengo que dividir mi tiempo en administración, supervisión de clínica, atender pacientes de clínica externa, de UPR y dar clases.”

“La congelación de plazas no docentes lleva a que la facultad asuma las tareas y responsabilidades de este personal necesario. Esto retrasa procesos y limita el tiempo que la facultad podría usar para otras tareas como el desarrollo de propuestas, publicaciones y trabajos de servicio, tanto para la comunidad académica, del gobierno y de la comunidad en general. Además, la congelación de plazas docentes presenta una carga adicional que debe cubrir la facultad activa que ya está sobrecargada.”

“Falta de profesorado para dirigir disertaciones, impartir cursos, ofrecer diversidad de perspectivas y enfoques teórico metodológicos que nutran la experiencia del estudiantado. Carencia de un banco de profesors con diversos intereses Investigativos. Los procesos de acreditación se ven afectados pues la mayoría son profesores por contrato que, dado su limitada inserción en el programa, su participación en estos procesos es nula. Ello de igual manera afecta la garantía en la implementación y continuidad de la secuencia curricular. Además, recae en una sola persona todo el trabajo de dichos procesos”.

Para atender la falta de plazas algunos o algunas de los directores o las directoras de departamento hacen gestiones ante autoridades superiores muchas veces no se les prestan atención, las gestiones no tienen respuestas y no dejan de haber profesores o profesoras que cree que no resuelven en nada la situación.

“Cartas, cartas y cartas, sin contestar por la administración. La facultad restante está saturada y frustrada. Muchos se han retirado y los que quedan están locos por hacerlo.”

“Han escrito innumerables cartas a los decanos y rectores del RCM, explicando la situación. La información no llega a las esferas mayores.”

“Se han escrito cartas que llegan a oídos sordos.”

“No hay respaldo del Rector ni de la Presidencia”

“No han hecho nada! ¡No hay un Plan de Sucesión!”

Para llevar a cabo las funciones de las plazas no reemplazadas además de distribuir las tareas entre los y las que quedan, discutido a la sociedad, los directores o las directoras de departamento, coordinadores o coordinadoras, han puesto en ejecución varias estrategias, entre éstas, valerse de profesores adjunto, “ad honorem”, contratos, “geographical full time”, la práctica intramural... Incluso se ha recurrido a reclutar estudiantes para trabajo administrativo, y a compartir personal de oficina y a compensaciones adicionales

“Manipulación del exceso de carga académica, promoviendo horas ad honorem. Compartiendo asistentes administrativas entre programas”

“Repartiendo el trabajo (carga) del pensionado entre los que quedan; reclutando docentes Ad Honorem”

“docentes a tiempo completo, ad honorem y con compensaciones adicionales”

“Algunas no se han podido reemplazar del todo y parcialmente algunas de estas funciones con contratos “part time” y profesores “ad honorem”. También entre cursos pre-clínicos y clínicos se desviste un santo para vestir a otro y se adapta para lidiar con la falta de facultad hora.”

Ante la presión que produce la sobrecarga académica, traída a la atención en la mayoría de las respuestas a las preguntas abiertas muchos y muchas participantes resaltaron que la

situación provocada por la falta de plazas que se traduce en más trabajo para los que se quedan, les ha traído problemas personales que van desde problemas de salud, inseguridad laboral hasta menos tiempo con la familia. Los males de salud se centran mayormente en el aspecto emocional como estrés, ataques de pánico sin dejar de mencionar el cansancio y el insomnio.

"Emocionalmente da un sentido de inseguridad, frustración y agotamiento."

"Fatal, en nuestro caso la Decana domina esta área que ha sido de maltrato laboral y "mobbing" con altas consecuencias a la moral, salud mental y física del facultativo"

"Claro que si. Estoy siempre en ansiedad, ataque de pánico al sentirme siempre insegura de poder proveer sustento en mi hogar. Me siento decepcionada y mas cuando mis hijos ven como su madre, que ha dado lo mejor de sus años para obtener la maestría y doctorado y que se prepara incansablemente para dar educación de calidad a sus estudiantes, tiene que pasar todos los años por el stress y la incertidumbre de si habrá o no dinero para ser contratada y que no hay plazas."

"Exceso de trabajo con una jornada laboral semanal de un mínimo de 50 horas, afectando la salud y las relaciones familiares y sociales."

"Desgaste mental y emocional (burnout). Una condición de salud empeoró en estos últimos meses. Limitaciones para dedicar tiempo a la familia. "

"¡¡¡Mas trabajo, menos relación con la familia!!! Definitivamente, se desarrollan problemas personales pues la incertidumbre de como terminará la UPR y que nos depara el futuro pone a pensar a cualquiera. Uno entendía que tenía el futuro "más o menos" asegurado... pero ahora, todo cambia pues al no reemplazar las plazas, se afecta también el retiro."

"Crisis hipertensivas frecuentes, problemas de sueño, desórdenes de ansiedad, alteración sistema inmunológico, agotamiento entre otros"

"Personales, pero sobre todo de salud física, el estrés en exceso me llevó a un diagnóstico cardíaco y a una cirugía de emergencia"

"Los servicios se ofrecen a costa de la salud del profesor"

La encuesta indagó sobre el efecto del COVID-19 en el desempeño laboral de la facultad, aunque no sea una consecuencia directa de la congelación y falta de plazas docentes. La mayoría afirmó que la pandemia agravó las condiciones que ya existían en cuanto a la sobrecarga de trabajo por la carencia de personal, tanto docente como administrativo, con algunas excepciones. Entre las secuelas de la pandemia del COVID-19 en la ya cargada jornada de trabajo del personal docente se encuentran: la perturbada interacción con estudiantes y pares, la reducción de laboratorios y rotaciones redundando en menos experiencias clínicas, la enseñanza mediante la investigación, el aprendizaje de las destrezas para instruir por medios remotos, la inversión de dinero para el docente sin que el recinto apoyara en este renglón, la falta de apoyo administrativo causó un atraso en todos los trámites de rigor

“las clases presenciales se han tenido que ofrecer de forma remota. Es más complicado mantener la atención y motivación de los estudiantes. Es más agotador para el profesor. Las experiencias de laboratorio practico se han reducido a la mitad.”

“Los cursos de modalidad virtual conllevan una curva de aprendizaje. He tenido que adiestrarme en esta tecnología por muchas horas para poder llevar los cursos a estas plataformas.”

“La preparación de conferencias en formato virtual requirió de tiempo y esfuerzo adicional. El apoyo en el área de tecnología de información fue pobre acentuando las dificultades del nuevo formato.”

“He tenido que comprar mobiliario ergonómico (silla, escritorio, computadora e impresora) para montar oficina en la casa, aumentar ancho de banda del Internet, aumentar costo de electricidad al poner aire acondicionado para combatir los ruidos durante las clases..”

“Tampoco se han provisto alternativas virtuales no presenciales usando zoom, google o microsoft porque las computadoras de la facultad son viejas y no tienen cámaras ni micrófonos”.

“Al integrar la firma electrónica, me place saber que estamos reduciendo el desperdicio de papeles, además de facilitar que los documentos se atiendan de manera expedita asistido por mecanismos que permiten auditar las áreas a mejorar”.

“Los procesos administrativos en el Recinto no son eficientes. Cuando estábamos presenciales se compensaban visitando las distintas oficinas para hacer el trámite. Remoto es una odisea.”

“Ha reducido la interacción directa con los estudiantes que es importante. Aumentó el trabajo ya que hubo que aprender nuevas modalidades de enseñanza, para administrar exámenes y adaptarse al uso de reuniones en línea con ZOOM que también tiene su impacto en la psiquis de las personas. El tiempo de llevar a cabo acciones administrativas, compras etc. aumentó en un 200%”.

“El COVID-19 impacto significativamente el reclutamiento para la investigación. Dar las clases remoto ha sido un reto ya que no todos los estudiantes tienen buena conexión al internet, en ocasiones no podemos controlar los ruidos en nuestros entornos.”

“La situación del COVID-19 afectó a todo el mundo. No obstante, el hecho de que el RCM no haya provisto ningún tipo de ayuda, recurso, apoyo tecnológico a la facultad como otros recintos es inaceptable. El desempeño en mi labor académica no se afectado por el compromiso que tengo con mis estudiantes , con mi programa, pero sí se ha trabajado mucho más, incluyendo fines de semanas y días festivos. También he realizado cambios en preparación de clases, métodos de

enseñanza, avalúo, evaluación hasta la inclusión de diversas plataformas sin los debidos adiestramientos. Adicional a todo lo mencionado, he trabajado una cantidad significativa de informes que se han solicitado de parte de la escuela, el reciento, administración central, y muchos específicos para la Middle States los cuales se debieron haber solicitado con anticipación”.

“El COVID-19 impacto significativamente el reclutamiento para la investigación. Dar las clases remoto ha sido un reto ya que no todos los estudiantes tienen buena conexión al internet, en ocasiones no podemos controlar los ruidos en nuestro entorno.”

En la discusión de las respuestas despuntaron temas que, de una forma u otra, consternan a la facultad y están vinculados con la temática, entre estos, el retiro y la jubilación por las vacilaciones implícitas y la dedicación de años. Tampoco pasaron por alto los beneficios marginales perdidos y a los que no tiene derechos; los días de asueto y vacaciones, los profesores y las profesoras que no ocupan plazas, ni dejaron de evocar a la Junta de Supervisión Fiscal.

“Hemos tenido que trabajar horas interminables, sábados, domingos, días feriados afectando la familia y en lo personal hasta mi salud - tantas horas sentada en la computadora me ha afectado mi espalda y mi salud en general. “

“Asignando tareas, omitir vacaciones durante este año En mi caso mas de 16 meses sin coger vacaciones “.

“Trabajo 40 horas y me pagan 8, tampoco me pagan plan medico.”

“También, me molesta que tan pronto surge una plaza, se la dan a un amiguito y no a los que llevan esperando por años. “

“Sin embargo, el desarrollo profesional de la facultad enfrenta un terreno árido cuándo no hay seguridad de continuidad y cuando no se cuenta con los mismos beneficios que la facultad con plaza (i.e. seguro médico, continuidad de trabajo, apoyo económico y de espacio propio para investigación).”

“No me he podido jubilar pq no tengo reemplazo. Cuando lo haga se pierden servicios unicos en PR y el Caribe. Sufriera la academia, los estudiantes, residentes, fellows y sobretodo los pacientes.”

“mencioné la incertidumbre anual afecta, como también la incertidumbre sobre retiro en el futuro, debido a la falta de apoyo a la Junta de Retiro, de parte de administración y JCF y gobierno de PR. Si no hay plazas hay menos permanencia y estabilidad para la pensión también, es decir pensión incierta”

Aunque la mayor parte de los y las respondientes son profesores y profesoras con plazas, no se pueden ignorar los reclamos de los profesores y las profesoras adjuntos y por contrato que llenan algunos vacíos llegando a enzarzar e inferir discrimin y prejuicios.

“En asuntos de planificación y continuidad los profesores adjuntos no participamos.”

“Los docentes sin plaza continuamos dejando el pellejo en nuestra labor. Damos el 100% y no permitimos que se afecte la educación pues somos profesionales. Los afectados somos nosotros y definitivamente a largo plazo, nuestro desempeño a causa de nuestra salud.”

“Uno se siente desvalorado por la institución, y es el privilegio de unos pocos. Llevamos años laborando y defendiendo el bienestar de la institución y manteniendo la educación a flote contra todos los sucesos acontecidos en los pasados años en Puerto Rico, y no somos reconocidos. No poder participar de comités o de juntas por que no cualificamos es sumamente frustrante, por que no representa que no estamos cualificado”

“Hay mucho prejuicio, es un misterio a veces que a gente que va 4 horas les pagan 20 con plan medico y a los que le dedican 40 horas a ver pacientes, escuchar consultas y trabajar en investigación le pagan 8. A veces me pregunto si es por razones políticas o por racismo.”

No faltó alusión a la viabilidad de mantener espacios de trabajo y referencia apropiados, atendidos y disponibles para la labor docente.

“Los bibliotecarios docentes que quedamos. Algunos tienen más de una sección a cargo. Cada sección tiene un solo docente excepto publicaciones seriadas. El archivo institucional esta cerrado.”

“La biblioteca necesita un presupuesto estable para la adquisición de recursos digitales y herramientas que apoyen los programas de educación a distancia, clases híbridas y presenciales de surgir el caso “

“He gestionado propuestas que han contado con el compromiso institucional de brindarnos un espacio, pero el espacio conferido se ubica en un edificio enfermo”

La política partidista y la falta de transparencia relumbran en testimonios de los y las participantes.

“Claro, la política interna es bien fuerte y la política partidista también y la marginación de personas capacitadas ocurre con frecuencia, Se afecta tremendamente la cultura organizacional “

“También, me molesta que tan pronto surge una plaza, se la dan a un amiguito y no a los que llevan esperando por años “.

“Indignada y activada en contra de la actitud de la Administración Universitaria. Necesitamos otro Presidente o Presidenta y otro Rector o Rectora. ¡También es crucial sacar a todos los empleados de Administración que han sido nombrados no por sus credenciales o méritos! “

Aún sin no ser la muestra representativa del claustro, las expresiones y los datos aquí colectados ofrecen suficiente información, como para considerar atender la problemática, no solo centrada en la inmediatez de la situación profesional y personal del profesorado, de fundamental importancia, sino en las repercusiones que pueda tener para el País y el desenlace de la Universidad de Puerto Rico, pilar en la formación de cuadros y profesionales, indispensables para procurar el desarrollo económico y social y vencer las inequidades que avasallan la Nación.

“Creo que si el Recinto no recupera las plazas perdidas y no hace cambios sustanciales en la forma en que apoya, y prioriza la investigación y la actividad académica, en breve dejaremos de ser un centro de excelencia para convertirnos en una universidad del monton”

“Es absolutamente vital que se mantengan esas plazas vigentes y se recluten investigadores que nutran el sistema universitario académico para no solo el bienestar y éxito de la universidad sino para su sobrevivencia a largo plazo”.

“en ocasiones da la impresión de que se pretende trabajar como si viviéramos en tiempos "normales" donde entre otros aspectos se solita realizar tareas dentro de un itinerario que se torna irreal”.

“ Mas trabajo, menos relación con la familia!!! Definitivamente, se desarrollan problemas personales pues la incertidumbre de como terminará la UPR y que nos depara el futuro pone a pensar a cualquiera. Uno entendía que tenía el futuro "mas o menos" asegurado... pero ahora, todo cambia pues al no reemplazar las plazas, se afecta también el retiro.

“Pregunta clave ¿cómo esta situación afecta la credibilidad de la institución cuando se hacen convocatorias y no se cumple con lo prometido?”

“Si la Universidad no se renueva con gente joven y bien preparada en dos vertientes: que investiguen o que se dediquen de lleno a la investigación con formas noveles de enseñanza, no va a poder subsistir.”

“En estos momentos, si las deficiencias en el sistema educativo no se atienden de manera inmediata y efectiva, lo que se nos vendrá será un desastre para las futuras generaciones.”

“La UPR sigue perdiendo al perder plazas...”

“Si ahogas a la UPR reduciendo el presupuesto y no reemplazando la facultad retirada, generas un ambiente hostil en el primer centro docente que lo lleva a la auto-destrucción, porque la misma sociedad lo va a reclamar. Si no hay clases, no hay secciones, no hay investigadores, no hay proyectos investigativos... para que tener una UPR????”

“La congelación de plazas tiene que terminar si no se quiere continuar afectando el ambiente académico óptimo, el crecimiento profesional con la entrada de nueva facultad y personal con conocimiento y destrezas nuevas y para no seguir destruyendo nuestra universidad”.

“La congelación de plazas da la impresión de que es un proceso de “liquidación” de la Universidad de Puerto Rico”..

La sobrecarga en virtud de la congelación de plazas se resume en la carga académica completa y la distribución de lo sin hacer entre los y las que se quedan. Así se empobrece el currículo, se atenta contra el conocimiento adquirido de los y las estudiantes, se ofrece menos atención a la investigación, se interrumpen o se minimizan los servicios a los estudiantes y se restringen las atenciones de salud a la población.

La preocupación es explícita entre los más veteranos y las más veteranas que mantiene con arraigo el sentido de pertinencia, el compromiso y el orgullo de contribuir al prestigio luchado y adquirido por la Institución. Los y las más jóvenes, combatiendo también por la sobrevivencia pendiente día a día del mañana, con jornadas prolongadas de trabajo, con morbilidades emocionales llegando a severos episodios de ataques de pánico, no dejan de acongojarse y a pesar de los años sin plaza no se rinden ni pierden las esperanzas elaborando con optimismo vínculos de lealtad.

Sin pasar por alto la situación económica-financiera del País y las imposiciones de la Junta de Supervisión Fiscal en las argumentaciones escritas de los encuestados y las encuestadas permea el gran compromiso con sus deberes docentes, sus programas, departamentos, escuelas, Recinto de Ciencias Médicas... Es difícil negar que los programas y las escuelas siguen funcionando gracias a una facultad comprometida, todos y todas batallando por su lugar de desempeño, repartándose las tareas sin negar la sobrecarga, el cansancio, la frustración, el agotamiento...

El Comité que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas agradece a los y las que respondieron al llamado y espera haber cumplido con el cometido de la certificación:

- ventilar la realidad que aqueja al profesorado ante la situación creada de no reemplazar las plazas tanto docentes como no docentes
- divulgar los impactos de la pérdida de plazas en los profesores y las profesoras en los aspectos profesional y personal

El Comité está esperanzado al igual que algunos de los encuestados o algunas de las encuestadas que:

“Ojalá estos comentarios ayuden a mejorar y a encontrar solución a todas estas situaciones que nos aquejan.” y “deseo que este ejercicio no sea una pérdida de tiempo.”

Conclusiones

- La base de la Universidad de Puerto Rico, del Recinto de Ciencias Médicas, incondicional, con compromiso demostrado, envejecida languidece; está desapareciendo o en vías de hacerlo. A los y las que se quedan, más jóvenes, con contrato, ofreciéndoles muy poco, el compromiso es distinto.
- No reponer las plazas produce indicadores de deterioro en la salud mental y física de la facultad llevándolos o llevándolas al límite de restringir actividades personales y sus propios recursos para rendir sus labores y contrarrestar la presión que a diario llevan.
- Al ocuparse de las emergencias, producto del vacío de las plazas de los jubilados y jubiladas, se deja al descubierto la promoción del desarrollo de facultad y la compensación por los beneficios marginales suprimidos.
- En tiempos de COVID-19, el Recinto de Ciencias Médicas fue un tanto apático al trasladar la docencia a medios virtuales sin capacitar al profesorado ni ofrecerle los recursos necesarios.
- La seguridad de un retiro estable se desvanece ante la necesidad de cubrir las plazas de los jubilados y las jubiladas y promover puestos de trabajos que no coticen al Sistema de Retiro
- La congelación de plazas amenaza la estabilidad de los ofrecimientos académicos además de arriesgar los programas académicos únicos.
- La falta de recursos y de plazas, redundan en un impacto negativo directo tanto en la retención de estudiantes y facultad, así como en la admisión de los mejores candidatos y las mejores candidatas.
- No reemplazar las plazas coloca en riesgo las acreditaciones adquiridas y ponen en juego la creación de programas que respondan a las nuevas realidades del País.
- No otorgar plazas ni llevar a la par los ascensos en rango produce un golpe mortal a la investigación al no poder cumplir con lo requerido por las entidades que ofrecen fondos.
- Al no atender esta situación, de trascendental importancia, además de interferir con la estabilidad y continuidad de la Universidad de Puerto Rico, para las autoridades, el Recinto de Ciencias Médicas y sus valiosos recursos se hacen invisibles para velar y sostener la salud del País
- La permanencia de la Universidad Pública peligra, ante la incursión solapada de implantar el concepto de *universidad privada*, para endosarle la educación post escuela secundaria, delegando así la responsabilidad fiduciaria del Estado. Así se limita la oportunidad de estudios universitarios a los sectores menos favorecidos faltándole al reconocimiento de derechos inalienables.
- La ausencia de un plan de sucesión de la facultad saliente, a la nueva facultad da lugar a dificultar la adquisición del conocimiento necesario para proseguir la misión y visión por la cual fue creada la Universidad de Puerto Rico y específicamente, el Recinto de Ciencias Médicas

Recomendación

Moción a los efectos de enviar este informe: ***Informe Encuesta sobre la congelación de las plazas, Senado Académico Recinto d Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, (certificación RCM 019 del 2020-2021)*** a la Junta Administrativa, la rectoría del Recinto de Ciencias Médicas, la Junta Universitaria, el presidente de la Universidad de Puerto Rico, la Junta de Gobierno y los rectores y rectoras de los recintos de la comunidad universitaria, así como a sus respectivos Senados Académicos

Apéndice A

Relevo de Oficina para la Protección de Participantes Humanos en Investigación (OPPHI)

MARIELA MAISONET ALEJANDRO

Tue 02/23/2021 12:34 PM

Estimada Dra. Torres:

Reciba un cordial saludo y espero que se encuentre muy bien.

La información y documentos enviados con respecto a la actividad "Encuesta Comité Congelación de Plazas" fueron revisados por la Oficina para la Protección de Sujetos Humanos en Investigación (OPPHI) y se ha determinado que la actividad no cumple con la definición de investigación según lo describe la regulación federal del Departamento de Salud y Servicios Humanos (45 CFR 46.102(I)) bajo la cual se rige el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico. Esta regulación define "investigación" como una investigación sistemática, que incluye el desarrollo, la prueba y la evaluación de la investigación, diseñada para desarrollar o contribuir al conocimiento generalizable. Actividades académicas que implican la recopilación y el uso de información, que se centran directamente en las personas específicas sobre las que se recopila la información no cumple con esta definición.

La descripción de la actividad, según se indica, consiste en realizar una encuesta para llevar a cabo un avalúo de la percepción de la facultad de las diferentes escuelas del RCM para así elaborar un informe final. Los siguientes documentos fueron revisados:

1. Primera comunicación encuesta plaza (Encuesta)
2. Método encuesta comité de plazas (Metodología)

La revisión de este tipo de actividad, según la descripción sometida, no se considera investigación con seres humanos y no requieren revisión y aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB, por sus siglas en inglés). Aun cuando la actividad no se considere investigación, protecciones adicionales para los participantes podrían ser necesarias al llevar a cabo la encuesta propuesta con el fin de cumplir con otros requerimientos institucionales. Se recomienda eliminar la sección "Opcional" en la encuesta para mantener la privacidad y la confidencialidad de los participantes. Asimismo, se recomienda revisar el modo en que se analizarán los datos recopilados mediante las preguntas abiertas de la encuesta.

De necesitar información adicional, por favor no dude en contactarme por este medio o al 787758-2525 Ext. 2510.

Cordialmente,

Mariela Maisonet-Alejandro, DrPH, MPH

IRB Administrator

Human Research Subjects Protection Office

Oficina para la Protección de Participantes

Humanos en Investigación (OPPHI/IRB)

University of Puerto Rico

Medical Sciences Campus

School of Health Professions Building, Suite 210 787-758-2525 Ext. 2510-2515

mariela.maisonet@upr.edu IRB Website: irbrcm.rcm.upr.edu

Apéndice B

Cuestionario

Comité Ad hoc que atiende el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas

En reunión ordinaria del 1 de octubre de 2020, el Senado Académico del Recinto de Ciencias Médicas aprobó en la certificación 019 la creación de un comité ad hoc, con representantes de todos los sectores docentes para que se investigue el asunto de la congelación de las plazas en el Recinto de Ciencias Médicas. El Comité deberá rendir un Informe de todos los impactos de la pérdida de éstas indistintamente del tipo de plazas.

Al responder a las siguientes preguntas, pretendemos conocer desde las perspectivas de los profesores y las profesoras cómo el no reemplazar las plazas(docentes y no docentes) afecta y trastoca la rutina de las diferentes facultades del Recinto de Ciencias Médicas y cómo esto repercute en su labor como docente (enseñanza, investigación y servicios) en términos de carga de trabajo, horas, calidad de la labor y vida personal.

Agradecemos su colaboración para completar este cuestionario. ¡Muchas Gracias!

* Required

Escuela o unidad

¿A cual Escuela o Unidad usted pertenece?

1. Sección I: escuela o decanato *

Mark only one oval.

- Escuela de Enfermería,
- Escuela de Profesionales de la Salud,
- Escuela de Salud Pública,
- Escuela de Farmacia
- Escuela de Medicina
- Escuela de Medicina Dental
- Decanato de Asuntos Académicos
- Decanato de Estudiantes
- Decanato de Investigación
- Decanato de Administración
- Rectoría

2. Indique a cuál Programa, Oficina o División usted pertenece. *

Carga
académica

Debido a que este año académico ha estado afectado por la pandemia COVID-19, para las siguientes preguntas refiérase a su situación académica actual.

ENSEÑANZA

Esta sección del cuestionario se refiere a la tarea académica que tiene que ver con los cursos asignados a usted.

Número
de
cursos

Especifique el número de cursos por categoría.

Debido a las limitaciones del programado utilizado (Google forms) es necesario contestar cada pregunta: si no tiene cursos, tiene que marcar 0 en cada alternativa.

3. CURSOS POR AÑO *

Mark only one oval per row.

	0(ninguno)	1	2	3	5	6+
presenciales teóricos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
presenciales laboratorio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
presenciales clínicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en línea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
híbridos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Preparación de cursos

Total de horas dedicadas a la preparación de sus cursos.

4. HORAS POR SEMANA *

Mark only one oval.

- 0 (ninguna)
- 1-3
- 4'-6
- 7-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30 o más

Horas dedicadas a la enseñanza

Dentro de su tarea académica, ¿cuántas horas le dedica a la enseñanza (cursos teóricos, prácticas y clínicas)

5. HORAS POR SEMANA *

Mark only one oval.

0 (ninguna)

1-3

4-6

7-9

10-14

15-19

20-24

25 -29

30 o más

Prácticas

Horas dedicadas a la supervisión clínica y no clínica (de campo) de estudiantes, residentes y laboratorios

6. HORAS SEMANALES *

Mark only one oval per row.

	0 (ninguna)	1-3	4-6	7-9	10-14	15-19	20-24	25 o más
clínica con residentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
clínica con estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
no clínica (de campo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
laboratorio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
coordinación de práctica clínica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
coordinación de práctica no clínica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Actividades extracurriculares relacionadas con la enseñanza

7. HORAS SEMANALES *

Mark only one oval per row.

	0 (ninguna)	1-3	4-6	7-9	10-14	15-19	20-24	25 o más
mentoría	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutoría	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
conferencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras actividades relacionadas con la enseñanza

Incluya aquí otras actividades no especificadas que tienen que ver con la enseñanza y que no han sido recogidas en las preguntas de esta sección.

8. Describa estas actividades

Investigación

Cantidad de actividades de investigación según el tipo de actividad

9. ESPECIFIQUE EL NÚMERO de propuestas, tesis, comités etc. AL AÑO. SI NO aplica marque cero (0). *

Mark only one oval per row.

	0 (ninguna)	1	2	3	4	5	6+
preparación de propuestas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
propuestas subvencionadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
propuestas no subvencionadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dirección de tesis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
comités de tesis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
coordinación de práctica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
laboratorios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
adiestramientos ofrecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
publicaciones arbitradas por pares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
publicaciones no arbitradas por pares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras actividades relacionadas con la investigación

Incluya aquí otras actividades no especificadas que tienen que ver con la investigación y que no han sido recogidas en las preguntas de esta sección.

10. Describa estas actividades

Horas
dedicadas a la
investigación

Dentro de su tarea académica, ¿cuántas horas le dedica a la investigación?
Marque cero (0) si no aplica o no tiene ninguna actividad de investigación.

11. HORAS POR SEMANA *

Mark only one oval.

0 (ninguna)

1-3

4-6

7-9

10-14

15-19

20-24

25-29

30 o más

Servicios

Cantidad de actividades de servicios según el tipo de actividad. Marque cero (0) si no aplica.

12. ACTIVIDADES POR SEMANA *

Mark only one oval per row.

	0 (ninguna)	1	2	3	4	5	6+
guardias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
comités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
consultorías	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asociaciones profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
juntas de directores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
juntas editoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
cuerpos deliberativos: Senado, Junta Administrativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
revisión de publicaciones de pares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
servicios dirigidos a estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
adiestramientos ofrecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras actividades de servicio

Incluya aquí otras actividades no especificadas que tienen que ver con el servicio y que no han sido recogidas en las preguntas de esta sección.

13. Describa estas actividades

Horas dedicadas al servicio

Dentro de su tarea académica, ¿cuántas horas le dedica al servicio?. Marque cero (0) si no aplica.

14. HORAS POR SEMANA *

Mark only one oval.

- 0(ninguna)
- 1-3
- 4-6
- 7-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30 o más

Administración

Marque el puesto administrativo que ocupa, si no ocupa ninguno marque la primera casilla.

15. Puestos administrativos *

Check all that apply. NO OCUPO CARGOS ADMINISTRATIVOS Rector Decano Decano Asociado/Auxiliar Director de departamento Coordinador de ProgramaOther: Efecto
de la
falta
de
plazas

La congelación de las plazas es una práctica que ha utilizado la alta gerencia universitaria para controlar gastos pasando por alto el significado de las mismas. El reemplazo de las plazas le da continuidad a la Universidad, asunto importante para la supervivencia de la Institución. Esta dinámica de congelar plazas lleva años sin resolverse y solo ha sido manejada por los administradores: rectores, decanos y directores de departamento. Sin embargo, la opinión de nosotros los profesores y nosotras las profesoras nunca ha sido escuchada. Las siguientes preguntas pretenden recoger nuestro sentir y malestar como facultad ante esta realidad. Estas preguntas se confeccionaron para ofrecerle la oportunidad de expresarse ante este asunto tan neurálgico.

16. ¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo? *

17. ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación? *

18. Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa? *

19. ¿Cuántas plazas (docentes y no docentes) en su Programa no han sido reemplazadas? *

Mark only one oval.

0 (ninguna)

1

2

3

4

5

6 o más

No sé

20. D. ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? *

21. E. ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?

*

22. ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en esta Institución ? Explique *

23. F. Otros comentarios

Skip to question 24

Características demográficas

24. Género *

Mark only one oval.

- Femenino
- Masculino
- Trans
- No binario
- No deseo informar

25. Edad *

Mark only one oval.

- Menos de 30 años
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69
- 70 o más

26. Tipo de nombramiento *

Mark only one oval.

- Regular, permanente (plaza)
- Probatorio (plaza)
- Sustituto
- Especial
- Adjunto
- Confianza
- Ad honorem
- Servicios profesionales
- Conjunto
- Otro _____

27. Carga académica *

Mark only one oval.

- Completa
- Parcial

28. Años de servicios *

Mark only one oval.

- menos de 5 años
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30 o más

29. Rango *

Mark only one oval.

- Catedrático(a)
- Catedrático(a) asociado (a)
- Catedrático(a) auxiliar (a)
- Instructor
- Investigación, biblioteca, decanatos, etc ESPECIFIQUE SU RANGO, abajo en Otros rangos

30. Otros rangos

This content is neither created nor endorsed by Google.

Apéndice C

Preguntas abiertas

Múltiples categorías

I	¿Como afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?			
	Cada vez menos personas para todas las tareas			
	Compromiso			
	Tareas de varias plazas por paga de una			
	Cansancio, ansiedad, desasosiego, frustración, inseguridad, agotamiento			
	Abuso			
	Falta de respeto			
	Sin plaza por mucho tiempo			
	No permite creatividad y abundar en temas			
	Falta de remuneración por tiempo trabajado			
	Falta de tiempo limita la preparación de cursos			
	Falta de tiempo para el desarrollo profesional			
	Deterioro de la investigación			
	Énfasis en la enseñanza			
	Falta de apoyo administrativo			
	Varios servicios a la vez			
	Menos tiempo personal			
	Deterioro de servicios a estudiantes			
	Deterioro en la enseñanza de laboratorios			
	Falta de descarga para proyectos de investigación			
	Desaliento de los profesores produce desaliento de los estudiantes			
	Falta de plazas			
	Discriminación, trabajo desigual			
	Afecta la calidad del trabajo			
	Falta de estabilidad y continuidad			
	Falta de incentivo para la investigación			
	Asumir labores de los no docente ante la falta de remplazo de los no docentes			
	Sobrecarga de asesoría y mentoría de estudiantes			
	Falta de incentivos de investigación por rango			
	Difícil reclutamiento, personas sin experiencia			
	Perdida de prestigio			
	Limita la creación de nuevos programas			
	Problemas de nombramientos y evaluaciones de rango			
	Falta de candidatos para puestos de confianza, comités			
	Seguridad para los que no tiene plaza			
	Falta de continuidad en el servicio clínico al paciente			
	Hay que llevarse trabajo para la casa			
	Importancia a la producción clínica más que a la enseñanza			
	Inestabilidad en el plan de retiro			
	Pago de plan médico			
	Falta de plazas para la investigación			
	Disminución en la colaboración investigativa			

	Reduce la calidad del trabajo			
	Inbreeding			
	No permite ideas nuevas			
	Perjudica proceso de avaluo			
	Falta de espacio			

II	¿Como su departamento ha lidiado con la situación?			
	Contratos externos por hora			
	Petición de plazas			
	Repartiendo tareas			
	Pocos recursos			
	No reclutan personas			
	Maltrato laboral, mobbing, bulling			
	Sobrecarga distribución a los que quedan			
	Director asume responsabilidades de otros			
	Asumir tareas que no corresponden			
	Exceso de ad honoren y adjunto se hace política			
	Promueve el retiro de gente molesta			
	Problemas de continuidad			
	Asumir parte de la carga administrativa no docente			
	Solo cartas sin respuesta			
	Lucha de los departamentos para mantenerse			
	Gestiones infructuosas			
	No hay respaldo en cuanto a las plazas			
	No se usa el dinero de la investigación para contratar personas			
	Mucho compromiso de la facultad			
	Redistribución de las cargas			
	Compensaciones adicionales			
	Pérdida de plazas sin recuperar			
	Falta de plazas para llenar comités			
	Uso de estudiantes de bachillerato para trabajo administrativo			
	Reclutamiento de jóvenes			
	Dificultad de identificar fondos			
	Geographical full time			
	No necesariamente se paga compensación adicional			
	No incentivo de plan médico			
	Facultativo con plaza que no hacen nada sobrecargan a los demás			
	Falta de un plan necesario y de planificación			
	Contrato de investigadores de afuera			
	Menos facultad en comités			
	No hay proyectos innovadores ni creación de propuestas			
	Uso de recurso externos como invitados en las clases			
	Falta de espacios			

III. ¿Explique cómo se ha visto afectados los servicios que ofrece su programa?

Protegiéndose del impacto			
Los mismos facultativos ofreciendo varios cursos=dirigismo ideológico			
No hay servicios esenciales			
Falta de personal técnico, personal de laboratorio, administrativo			
Coordinadores asumen tareas de personal administrativo			
Afecta la experiencia de aprendizaje			
Afectada la simulación y práctica de destrezas			
Sobrecarga			
Se multiplica el esfuerzo y trabajo			
Servicio se ofrece pero reducido			
Síndrome de Quemazón			
Falta de motivación			
Mentoría no es prioridad			
Facultad ha movido sus clínicas a otras facilidades (CCCPR, HURRA)			
Laboratorios con un solo profesor			
Student:Faculty Ratio afectado			
No hay personal para toma y transporte de muestras			
Menos atención al estudiante			
Rangos inferiores y falta de plazas es un problema para los <i>grants</i>			
No es competitivo para <i>grants</i>			
Prof. Adjuntos no participan en los procesos de planificación			
Ansiedad, Tensión en el servicio			
Problema de infraestructura en edificios y facilidades			
Se afecta mi salud			
Menos tiempo para Investigación			
Menos tiempo para actividades extracurriculares			
Se afecta la acreditación			
Afecta la responsabilidad profesional (<i>malpractice</i>)			
Hay un gran compromiso de la facultad			
Carencia de banco de profesores			
Se afecta la secuencia curricular			
Se afecta la composición de los comités permanentes			
No hay consejería, ni mentoría, ni tutorías			
Un solo psicólogo			
No se hacen planes futuros			
Hay que hacer más guardias			
Residencias: no han cumplido con sus rotaciones			
Residencias: transferencia de pacientes a otras instituciones			
Residencias: Menos tiempo para la investigación			
Residencias: Reducido horario de clínica			

IV. ¿Cuántas plazas (docentes y no docentes) no han sido reemplazadas en su Programa?

	0 (ninguna)			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
	6 o mas			
	No se			

Apéndice D

Categorías intermedias

Múltiples categorías

LISTAS CATEGORIAS ENCUESTA

I. CÓMO AFECTA LA FALTA DE PLAZAS EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO?

III. EXPLIQUE CÓMO SE HAN VISTO AFECTADO LOS SERVICIOS QUE OFRECE SU PROGRAMA?

A. Visión de la Universidad

1. Afecta continuidad y estabilidad de la UPR: proceso de liquidación de la UPR
2. Problemas para comités y nombramientos de confianza
3. Perdida de prestigio UPR
4. Prioridad en la enseñanza y descuido en la investigación
5. Otros: Afecta calidad del trabajo
 - Problema para ascensos y nombramientos
 - Falta de alineamiento con el Reglamento General de la UPR
 - Atenta contra las acreditaciones
 - Dirigismo ideológico/*Inbreeding*
 - El Presidente no tiene interés de reponer plazas
 - No hay planificación

B. Deterioro de la Enseñanza

1. Reducción en calidad del aprendizaje
2. Laboratorios y practicas afectadas
3. Reclutamiento de personas sin experiencias: difícil calibrar a la facultad
4. Afecta la razón facultad:estudiante
5. Dirigismo ideológico/*Inbreeding*/un solo profesor enseñando
6. Afecta secuencia curricular
7. Otros: No permite la creatividad

C. Deterioro de la Investigación

1. Falta de descarga/incentivos para la investigación
2. Falta de plazas para investigación y conseguir *grants*
3. Falta de incentivos por rango
4. Falta de colaboración con la investigación

D. Sobrecarga

1. Sobrecarga
2. Tarea de varias plazas por paga de una
3. Hay mucho compromiso de la facultad
4. Síndrome de Quemazón
5. Limita tiempo para tareas extracurriculares
6. Limita tiempo para preparación de cursos
7. Mucho trabajo para la casa
8. Otros: Falta de remuneración por tiempo trabajado
 - Limita tiempo para desarrollo profesional
 - Limita creación de Programas e Innovación

Se multiplica el esfuerzo y el trabajo

Hay que hacer justicia a los docentes por contrato

E. Falta de Apoyo Administrativo

1. Falta de apoyo administrativo
2. Falta de personal técnico/laboratorio
3. Asumir labores no docentes
4. No hay servicios esenciales

F. Deterioro en los Servicios Clínicos

1. Falta de continuidad en el servicio y calidad al paciente
2. No hay servicios esenciales
3. Aumento de guardias
4. Problemas con responsabilidad profesional/*malpractice*

G. Servicios Estudiantiles Afectados

1. Sobrecarga del personal de servicios psicológicos y consejería
2. Deterioro de los servicios a estudiantes
3. Mentoría no es prioridad
4. Otros: No hay personal para atender a los estudiantes

Por eso se van a otras universidades

H. Residencias

1. Reducción de experiencias/rotaciones/clínicas
2. Reducción de investigación
3. Servicios afectados (Pediatria, OB-GyN, Medicina Interna)
4. Aumento de Guardias
5. Producción de servicios e ingreso afectado
6. Acreditación afectada
7. Otros: Transferir pacientes a otros hospitales

Pacientes desaparecieron

Escasez de PPE

Prestigio del programa/institución afectado

II. QUÉ HA HECHO EL DEPARTAMENTO/UNIDAD ANTE LA FALTA DE PLAZAS?

A. Repartir tareas

1. Repartir tareas entre los que quedan
2. Hay mucho compromiso de la facultad
3. Asumir tareas que no le corresponden
4. Maltrato laboral/Bullying
5. Omitir vacaciones/retardar el retiro
6. Director/Coordinador asume las tareas
7. Cerrar cursos/salas/servicios
8. Otros: Mucha sobrecarga
 - Asumen carga administrativa
 - Profesores que no hacen nada sobrecargan a los demás

B. Petición de Plazas

1. Cartas sin respuesta/gestiones infructuosas
2. No hacen nada
3. Petición de plazas
4. Falta de respaldo de las autoridades universitarias
5. Falta de un Plan de Reclutamiento
6. Otros: Plazas perdidas
 - Comités no tienen miembros
 - Falta de banco de profesores
 - No saben

C. Nombramientos

1. Contratos (FT/PT)
2. Geographical Full Time /PPMI
3. Nombramientos Conjuntos
4. Nombramientos Ad Honorem
5. Trabajan gratis/Invitados
6. Compensación Adicional
7. Compartiendo personal administrativo
8. Estudiantes/Residentes para trabajo administrativo

IV. CUÁNTAS PLAZAS SE HAN VISTO AFECTADAS?

NUMEROS DE PLAZAS	PLAZAS AFECTADAS	COMENTARIOS
O (Ninguna)	20	
1	15	
2	26	
3	26	
4	24	
5	11	
6 o más	49	
No sabe	43	

V. QUIÉN LLEVA A CABO LAS FUNCIONES DE LAS PLAZAS NO REEMPLAZADAS?

- A. Distribución entre todos los que se quedan
- B. Facultad por Contrato
- C. Profesores Ad Honorem/Adjuntos
- D. Facultad pagada por PPMI
- E. Invitados/Trabajan gratis
- F. Compensación Adicional
- G. Estudiantes/residentes
- H. Compartir personal administrativo
- I. Otros: Contrato a Retirados
 - La/EL Decana(o)/Director(a)
 - Personal Administrativo viene por 2-3 días
 - Voluntarios
 - Trabajo no se hace
 - No Se

VI. SE HA VISTO PERSONALMENTE AQUEJADO; LE HA TRAI DO PROBLEMAS PERSONALES?

- A. SI
- B. NO
- C. No Saben

PROBLEMAS PERSONALES

- A. Ansiedad/Tensión/Stress
- B. Menos tiempo personal y con la familia
- C. Problemas de salud
- D. Síndrome de Quemazón
- E. Ataques de pánico/Frustración
- F. Inseguridad laboral
- G. Cansancio/Insomnio
- H. Otros: Sobrecarga
 - Mucho trabajo en la casa
 - "Estamos agotados"

VII. ¿COMO EL COVID-19 HA AFECTADO EL DESEMPEÑO DE SU LABOR ACADEMICA EN LA INSTITUCION?

A. Enseñanza Afectada

1. Afecta interacción con el estudiante
2. Afecta desarrollo de destrezas clínicas que no se pueden enseñar por remoto
3. Reducción de Laboratorios
4. Reducción de centros de práctica/rotaciones
5. Afecta interacción con pares

B. Investigación Afectada

1. Reducción de servicios esenciales para la investigación
2. Atraso en cumplimiento de fechas
3. Reducción de experiencias de investigación

C. Sobrecarga

1. Sobrecarga; el trabajo es el triple, exige más tiempo
2. Trabajar en la casa es más intenso
3. Ha habido que modificar todos los cursos
4. Ha habido que aprender de la tecnología
5. Aumenta el stress
6. Otros: Afecta desarrollo profesional
Hay que ser más eficiente
Muchas horas sentado(a) en la computadora

D. Tecnología

1. Trabajo es el triple
2. Reto diario
3. Inversión de dinero (computadoras, más internet, materiales de oficina)
4. Enfrentar la tecnología
5. Falta de electricidad/Internet
6. Otros: Maximizar los recursos remotos
El cambio abrupto en el correo electrónico fue fatal

E. Falta de Apoyo

1. Dificultad para realizar trámites y servicios esenciales
2. Falta de personal administrativo
3. Falta de recursos y dinero de parte del RCM
4. "Estamos Solos"
5. RCM no fue enfático en la emergencia: el primer centro docente de salud desapareció
6. Otros: Problemas con envíos a EEUU
Cambios abruptos
Personal administrativo no contestaba los emails

Apéndice E

Preguntas abiertas Respuestas “verbatim” (documento de trabajo)

I y III ¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Efecto de la falta de plazas

| ¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

77 responses

Mas guardias de 24 hrs, trabajo clinico luego de las guardias, añadiendo el turno a 32 horas.

al no haber dinero para plazas, aumenta la cantidad de trabajo para una sola persona

test

Dado que tengo una posición de Profesor Adjunto, esto me impide comenzar una carrera en investigación.

El trabajo de los retirados o renuncias se redistribuye entre la facultad existente aumentando su carga académica y administrativa

Se sobrecarga el facultativo con servicio clinico . No se protege el tiempo para investigacion Se tiene que hacer mas tareas compartidas

Menos profesores para atender estudiantes y sus necesidades. Muchos comités para participar.

Sobrecarga académica. Doy más cursos que los que en realidad puedo dar.

Excesiva carga academica, exceso de actividades administrativas que no nos corresponden

dificultad de reclutar facultad

Asumir más trabajos administrativos

Mi contrato es por trimestre. Bajo dichas circunstancias, no me afecta.

Mucha más carga de trabajo

La carga clínica ha aumentado grandemente. Somos el centro de referido de los pacientes pediátricos más complicados en PR. Ofrecemos servicios únicos o muy limitados en la isla (oncología pediátrica y uno de los 2 de neuro-oncología en la isla, hematología: servicios únicos como clínica de hemofilia, interdisciplinaria de anemia falciforme y hematología complicada y de Hermansky pudlack syndrome. Actualmente hay 3 oncólogas que trabajan full time en cuidado directo a pacientes (4 clínicas/semana, hospitalizamos como médicos primarios en unidad de hospital)y SOLAMENTE 1 facultativo que hace hematología que hace 3 clínicas a la semana

Todo el trabajo clinico y academico se divide en dos facultativos



¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Definitivamente ha trastocado la enseñanza, la proporción (ratio) Facultativo-estudiante y se hace cada vez mas evidente la sobrecarga de trabajo en docentes y no docentes

Falta de plazas aumenta el trabajo en areas nuevas

Me han sobrecargado de tareas que incluso estan fuera de mis dominios

Al momento de realizar las cargas académicas tengo facultativos sobrecargados y como directora tengo que asumir la responsabilidad de cursos sobre mi carga. Esto le resta a mi labor administrativa.

Exceso en la carga académica que pueden afectar la calidad de la enseñanza e investigación; principalmente, por el número de estudiantes de tesis asignados, el número de comités asignados, y el aumento el número de estudiantes que solicitan consultoría estadística.

Tenemos que hacer mas con lo mismo. Sobrecarga a los que nos quedamos. Hay que ddedicar tiempo de vida privada para cumplir con el trabajo.

Indignada y activada en contra de la actitud de la Administración Universitaria. Necesitamos otro Presidente o Presidenta y otro Retor o Rectora. ¡También es crucial sacar a todos los empleados de Administración que han sido nombrados porque pertenecen al Partido Nuevo Progresista (PNP) y no por sus credenciales o méritos!

Toda nuestra seccion es pagada por fondos del PPMI los cuales han disminuido considerablemente en los últimos 3 años. Las entradas solo dan para pagar salarios actuales y guardias y ya no hay fondos para reclutar facultad nueva, para apoyo a investigación, para apoyo a desarrollo de facultad, entre otras. Al no haber reclutamiento la carga academica y clinica tiene a la facultad extenuada.

Estoy agotada. Al congelar plazas, se sobrecarga al facultativo que se ha quedado. Es un esfuerzo excesivo el que hay que hacer para que alguien bien entrenado venga de práctica privada para resolvernos y cubrir alguna tarea mediante unas horas ad-honorem. A mí, personalmente, me dan deseos de renunciar. El ambiente de trabajo es tan tortuoso que va desgastando el amor que se le tiene a la institución.

Limita la ejecución de las tareas requeridas para el cumpliment con los objetivos del Programa. Ademas ha representado una carga económica significativa que pone en peligro la sustentabilidad del lugar.

Al retirarse un facultativo, tuvimos que encargarnos de un curso avanzado, por encima de nuestra carga académica, sin suficiente tiempo para preparación. Dicen que esa plaza se congeló, y aun no reclutan un profesor para el curso que se ofrece más de una vez al año. Previamente, por compromiso profesional con los estudiantes y el RCM, sustituí a una colega que renunció, ofreciendo su curso por ese año solamente. Las administraciones del departamento y de la escuela pretendieron que continuara ofreciendo ese curso posteriormente sin tomar en consideración la carga académica extra y el enorme esfuerzo que significaba para mí.

Tengo que realizar una cantidad de tareas enorme, de orden administrativo , secretarial y hasta de trabajo social. Mi seccion ha perdido la plaza de un facultativo (de 2 que eramos), la secretaria, la trabajadora social, y la tecnologa medica. Tuvimos que cerrar el unico laboratorio que habia en PR de nuestra especialidad. Trabajo de 10-12 horas al dia y muchisimos fines de semana. La congelacion de plazas es horrible, pues para mantener la calidad del servicio, debo realizar un exceso de trabajo . NO siento que haya apoyo institucional y menos en la pandemia. No hay vision de futuro con estas congelaciones.

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Muchísimo, al grado que he comenzado a pensar en retirarme, debido a la carga excesiva de trabajo. Al retirarse o morir compañeros han cargado a la facultad con todas las tareas que estos realizaban. Adicional el no tener apoyo administrativo hace que la facultad tenga que estar pendientes a que se realicen los jobs, a llamar y dar seguimiento a ordenes a trabajos de mantenimiento. Adicional siguen pidiendo informes de todos lados. No hay manera de compensar esto a menos que se trabajen mas de 12 horas al día. la verdad que esto no es vida. Brindamos servicios a Medicina, Graúados, EPS, Farmacia y Odntología

Hay que hacer mayor trabajo clínico y hay que aumentar la producción de dinero que recibe la sección para poder continuar siendo contratado. Generamos parte de nuestro salario.

Principalmente afecta en servicios al estudiante que en nuestro programa con los años ha aumentado. Los cursos de especialidad los ofrecemos los mismos profesores. En mi caso coordino 3 proyectos en mi programa, incluyendo los 2 grados académicos que ofrece mi programa. Soy un docente con nombramiento especial por falta de plaza hace 14 años.

Desmoralización de compañeros claustrales

Cada año se retiran personas en nuestro departamento y el trabajo de esa persona recae sobre los mismo que hemos permanecido. Eso se traduce en mayor número de horas trabajadas por semana, mayor número de guardias, mas trabajo fuera de horas laborables lo que a su vez se traduce en agotamiento físico y mental.

Hay que cubrir en material y horas lo que estaba asignado a la persona en esa plaza. Redunda en una mayor carga académica que le resta a la tarea investigativa de alto rendimiento.

Definitivamente aumenta la carga académica de los profesores del programa; la re-distribución de tareas puede incidir en los esfuerzos que se llevan a cabo para cumplir con las tasas de graduación

el aumento en las cargas académicas aumenta las horas de trabajo que no son pagadas, limita las actividades extracurriculares y de servicio. Aumenta la demanda física, cognoscitiva y emocional del profesor

Significativamente, contar con el número de facultativos requeridos contribuye al logro de resultados

Sobrecarga laboral sin compensación

Aumenta la cantidad de estudiantes asignados ocupando casi todas las 37.5 horas y una disminución en horas para dedicar tiempo a la investigación.

Mas trabajo

No me afecta al momento

Menos beneficios

Aumentan las tareas

La falta de plazas aumenta las tareas que los que continúan trabajando tienen que asumir. También limita el poder cumplir a cabalidad con las funciones del departamento, teniendo que enfocarse en las de mayor prioridad, quedando menos tiempo y recursos para trabajar en las iniciativas de alcance a más largo plazo, pero que son esenciales para la planificación y continuidad de los programas. Los procesos toman más tiempo al haber menos personas realizando tareas esenciales.

Continuación pregunta I , página 4

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

El Departamento perdió la plaza de la Secretaria Administrative V bilingue. La unica plaza no docente que teníamos. De 27 facultativos que tiene el Departamento solo 3 tienen plaza. Dos de ellas son clínicas y una de investigación. Para mantener la acreditación de nuestro programa de residencia tenemos que tener representación de todas las subespecialidades dentro de la especialidad.

Llevo 16 años como facultad, soy Catedrática actualmente, y no tengo plaza. Las plazas que han surgido han sido congeladas.

Llevo 20 años en el RCM y nunca he tenido plaza y siempre he servido a tarea completa. Nuestra Sección tiene más de 15 médicos y ninguno tiene plaza permanente del RCM.

Esto revierte en que la carga académica aumenta para suplir al que se retira

Muchos part time q termina sobre cargando a los full time....difícil coordinación y calibración de toda la facultad.... la poca facultad permanente y con plaza tiene q ocupar cargos administrativos y comités pues los part time muchas veces no pueden hacer parte por el reglamento de la universidad El reglamento de la universidad no está en acorde con el congelamiento de las plazas.... como quieren tener candidatos en representación en el senado académico por ejemplo cuando no hay suficiente facultad con plaza y full-time p cubrir los puestos académicos y administrativos

Tenemos que cubrir más áreas clínicas al ser menos facultad.

Sobrecarga de trabajo

Grandemente. La falta de plazas ha puesto a riesgo muchos programas de adiestramiento en especialidades y sub-especialidades.

Hay menor cantidad de personal administrativo y eso impacta el procesamiento de las extensiones de nombramientos, las órdenes de compra, entre otros. Reconozco que el personal administrativo hace una gran labor y dan la milla extra pero no dan abasto. Por ende, en muchas ocasiones, los investigadores debemos asumir un rol proactivo para que los documentos puedan ser procesados a tiempo.

Tengo 76 años. Debo jubilarme. Estoy trabajando 10-12 horas por día los 7 días por semana. No puedo jubilarme hasta que el Depto puede contratar un reemplazo

La carga de trabajo ha aumentado.

Sobrecarga clínica, en conferencias, no poder cumplir con responsabilidades académicas

La falta de plazas tiene el efecto de sobrecarga de trabajo,

Mucho, ya que tengo que dividir mi tiempo en administración , supervisión de clínica , atender pacientes de clínica externa ,de upr y dar clases.

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Aunque cierren las plazas docentes, no pueden quitar la necesidad que tiene el departamento o agencia de proveer los servicios ofrecidos por la persona que ocupaba dicha plaza. Debido a esto, los departamentos tienen, por obligación, que buscar la manera de pagar sueldos sin ofrecer todos los beneficios marginales que tiene la docencia.. Este grupo de empleados docentes, muy amenudo, tiene que buscar otras maneras de compensar su salario. Hay servicios docentes y no-docentes que son esenciales para continuar con programas de enseñanza, investigaciones y trabajo clínico. Estamos perdiendo el personal que sostiene estos servicios. Por ende, estamos viendo que la misma acreditación de varios departamentos y de la misma institución se ve afectado. si carecemos de suficiente ayuda ancilar y docente para hacer investigaciones, llevar a cabo el trabajo docente a cabalidad y hacer trabajo comunitario y clínico representativa de una Institución de alta calidad, vamos a perder los mejores candidatos en todos los renglones de trabajo; estudiantado, docencia y no docencia. Tampoco podemos ofrecer la ayuda necesaria para explotar la capacidad completa de nuestra facultad y trabajadores no docentes.. Se pierde ánimo y crea frustración en todo el mundo..Nos convertimos en una población clínica que trata de compensar por lo económico yendo a diversos hospitales y clínicos externos. Nuestro trabajo es primordialmente producir dinero para poder mantener a flote una institución en decadencia, lamentablemente. Claro que es importante el lado clínico para mantener estabilidad económica. Sin Embargo, para mantener balance en una institución académica necesitamos las plazas que ayudan mantener esta armadura completa para llevar a cabo investigaciones, enseñar futuras generaciones de profesionales de salud y porveer servicios de alta calidad a nuestras comunidades.

Seria detrimental para la carga académica que ya tenemos sobre cargada.

Menos facultativos y personal no docente tienen que realizar el mismo trabajo

Mi trabajo esta basado en los criterios de evaluacion del curso, y mi preparacion para ello, es ardua. Sigo presentando la calidad que se espera de mi persona.

Afecta porque necesito mas facultad para el curso que coordino- directora Pasantia de Medicina Interna para estudiantes tercer año de medicina interna, esto puede afectar la educacion de los estudiantes.

Exceso de trabajo imposibilita que los procesos se lleven a cabo adecuadamente. Tanto residentes como facultad se sienten extenuados y presentan síndrome de agotamiento.

Ha limitado mi capacidad de progresar en la razón de éxito de las propuestas sometidas para obtener fondos, dado que la falta de seguridad en el empleo, el tiempo requerido para lograr completar gestiones administrativas y la carencia de un espacio apropiado de trabajo no permiten el uso eficiente del tiempo en la preparación de la solicitud ni estimulan el crecimiento a otras áreas de desempeño.

Me quede sin asistencia clerical para el Programa de Residencia

Faltan empleados no docentes (tecnólogos y enfermeras) necesarios para proveer servicios de calidad a pacientes. Además, se mantiene trabajando empleados con ejecutorias deficientes porque supuestamente, si se remueven de sus puestos las plazas serán congeladas y no se podrá conseguir reemplazos.

Menos tiempo para tareas académicas, prestar servicio e investigación científica

Mayor carga académica por proyectos de investigación requeridos para grado de estudiantes.

aumento de carga de trabajo

Para mi, ser Docente del RCM, UPR, es un llamado que tomo bien en serio y me dedico a ello. Pero confieso a no estar en una plaza o al menos ver en el horizonte que la plaza se podría re-abrir, dificulta tomar decisiones personales y de familia siendo la estabilidad incierta.

Afecta grandemente pues cada vez nos asignan mas trabajo y más tareas sin tener plazas, lo que hace sumamente difícil cumplir a cabalidad nuestras tareas.

III Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa

Continuación pregunta III, página 6

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Aumenta la carga de trabajo al Neonatólogo, no hay apoyo económico para proyectos de investigación, viajes para presentaciones o Conferencias para crecimiento profesional.

dilatando o no poder proveer otros tipos de servicios que serían de gran uso para el pueblo y de gran aprovechamiento para el que está estudiando

Test

No tengo una respuesta

Se ha asignado turnos para hacer trabajo clerical y secretarial entre la facultad.

El personal especialmente clínico (Infectología) esta "burn out" una posición se perdió y no ha sido reemplazada

Menos facultad para atender estudiantes, exceso de estudiantes por profesor, menos personas para trabajar comités, iniciativas y encomiendas entre otros

menos calidad para los estudiantes
En el caso de investigación, no tener el tiempo disponible para poder solicitar el número deseado de propuestas al año.

Se multiplica el trabajo administrativo

ver anterior

Menor calidad de enseñanza

Los estudiantes no están desarrollando las competencias profesionales de esos cursos. Pues quien los ofrece no las posee.

hemos visto una merma importante en las solicitudes de admisión, perdemos calidad y cantidad en la actividad académica

práctica clínica de alto volumen

Mucho trabajo administrativo, impide que se atiendan los estudiantes de medicina

No se han afectado.

Mucha carga de trabajo académico y clínico para pocas personas. Con los años ha empeorado y las personas que llevan más tiempo en el sistema están agotadas. No tenemos secretaria de sección hace como 5 años

Muy poco tiempo para escribir propuestas que traigan investigación al RCM

La disminución de personal trae como consecuencia directa retrasos en procesos importantes como lo son la emisión de pagos de proyectos subvencionados por fondos federales.

menos tiempo para el programa menos tiempo para incorporar ideas nuevas y mantenerse al día con los temas ofrecidos

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Demasiado trabajo administrativo a cargo de los profesores, ya que no existe ayuda secretarial. Tenemos que atender la carga academica y tambien ser nuestros propios secretarios, asistentes, archiveros, telefonistas, mensajeros, etc.

Se han tenido que disminuir.

Demanda de consultoría estadística por parte de la facultad que no se puede atender

Se siguen ofreciendo dentro de los limites pero esto no aguanta mucho mas.

Dramáticamente por la falta de facultad.

La facultad está cargada de trabajo

No se han visto afectado los servicios. Los afectados somos nosotros que hacemos mucho y en horario que ampliamente sobrepasan las 37.5 horas semanales. Volvemos... eso crea disgusto. Claro, no todos son tan sacrificados. Los que tenemos un sentido de compromiso bien arraigado, no permitimos que los servicios ni la academia se afecten.

Al asumir el costo de contratación, el dinero utilizado para llevar a cabo las otras tareas de mantenimiento , reparación y otros gastos necesarios se afectan. Esto limita el alcance de lo que se puede lograr . Hay posiciones que son requisitos de las agencias acreditadoras. El cortar estas plazas obliga a la contratación mediante otros fondos , que ponen en peligro la estabilidad financiera del programa y por ende la prestación de servicios a la comunidad de investigación . Esto cuando hemos tenido que asumir otros gastos que antes eran prestados por la institución .

La carga académica, sobretodo la carga que tiene que ver con responsabilidades de mentorías de tesis, es fuerte.

De manera rotunda. No me he podido jubilar pq no tengo reemplazo. Cuando lo haga se pierden servicios unicos en PR y el Caribe. Sufrira la academia, los estudiantes, residentes, fellows y sobretodo los pacientes.

Los programas no se han visto afectados porque seguimos ofreciendo los servicios con la misma entrega y pasión para y por nuestros estudiantes pero la facultad esta drenada y agobiada del exceso de trabajo. Esta es mi percepción

No hay falta de servicios excepto que hay mas trabajo clinico y menos tiempo para investigacion.

De diferentes formas, pero principalmente no damos abasto para dar seguimiento al progreso académico de nuestros 40 estudiantes y la asesoría académica necesaria.

Servicios incompletos, facultativos sobrecargados

los servicios se han mantenido gracias al compromiso de las personas que quedamos y damos la milla extra por cubrir esos servicios esenciales pero en ocasiones eso se ha traducido en servicios que no pueden brindarse con la prontitud o eficacia que es necesaria. Cada facultativo se ha comprometido con su trabajo pero estamos agotados de tanta carga academica y clinica

Ha aumentado la proporción de estudiantes por facultativos y por lo tanto hay menos recursos disponibles.

Nos preocupa grandemente cuan sostenible pueden ser los mecanimos adoptados para lidiar con la situación.

Los servicios se ofrecen a costa de la salud del profesor

La calidad percibida disminuye

No se ven afectados porque la facultad tiene que responder como pueda. Por lo que las plazas son necesarias para la continuidad de servicios como, tutoría, investigación y servicio.

No hay secretaria...

N/A

No nuevos reclutamientos

Honestamente, en este proceso no tengo claro como se estan ofreciendo los servicios. Sé que cuando no se pueden contratar personas aumentan las tareas para cada facultativo y la calidad se ve afectada.

Son menos los cursos en los que podemos colaborar, y los estudiantes tienen mayor tiempo de espera para poder ser atendidos. La sobrecarga de trabajo a redundado en renunciaciones de facultad, y la falta de puestos no docentes a reducido el apoyo administrativo que se puede ofrecer a los investigadores, profesores, y estudiantes, lo que a su vez redundo en renunciaciones y reducción de nuevas solicitudes de estudiantes.

Debido a que hay que pagar los sueldos del personal docente y no docente no sobra dinero para mantener los instrumentos que necesitamos al día tanto para educar nuestros residents como el servicio que ofrecemos a nuestros pacientes.

Hay menos profesores disponibles para ofrecer cursos.

Todo, los salarios y las guardias se pagan con los ingresos de la Sección por facturación de planes médicos.

El trabajo sale pero las personas estan cansadas

Si hay facultad enferma o con vacaciones los talleres clínicos se tienen q cancelar pues no hay quien sustituya

Se ha limitado el horario de las oficinas haciendo todo tramite mucho mas lento y poco eficiente.

Se afectan los servicios clínicos principalmente por falta de recursos no solo a nivel médico pero la falta de plazas para profesionales de salud que deberían ser parte de un equipo de trabajo clínico

Peligrando la acreditacion de los programas, y cargando de exceso de trabajo a los residentes y facultad.

No tenemos suficiente mentores de investigacion para los estudiantes que quieren entrar al depto.

Al haber menos facultad, los profesores hemos asumido mayores responsabilidades.

Hay rotaciones requeridas para residentes que no se están realizando debido a falta de facultad, se han cancelado clínicas y hay especialidades a los que residentes no están expuestos

Se reduce la disponibilidad de apoyo, afectando la efectividad del programa

La supervisión clínica de los servicios es el renglón más afectado.

Continuación pregunta III, página 9

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Con la pérdida de números requeridos en el área clínica, nos bajaron de 6 a 5 residentes por año. No podemos ofrecer todos los servicios y los residentes visitan diversos hospitales para adquirir la experiencia necesaria. Algunos servicios se ha delegado a secretarias, facultad o residentes y por ende se sobrecargan. Con tareas adicionales usualmente no pueden hacer investigaciones, dar conferencias o compartir en trabajo comunitaria.

En un curso de laboratorio donde la relación de estudiante a profesor debe ser de 1-7, ahora es de 1-20. Hace 6 años tenía 7 profesores para 40 est. Actualmente tengo 2 profesores para 40 est.

Más trabajo para menos personal. Aumenta el tiempo de espera de las pacientes para ser atendidas.

Aumentando la carga de trabajo de los profesores.

Se limita las actividades con los estudiantes. A veces los residentes de la subespecialidades de medicina interna tienen que ayudar a dar algunas clases y/o exámenes.

Los residentes se ven afectados por el trabajo extra que tienen que realizar para poder completar sus tareas. Esto les quita tiempo de su proceso de adiestramiento. Los facultativos tienen que realizar tareas para los que no son adiestrados y la burocracia del sistema imposibilita que los procesos se lleven a cabo de manera efectiva lo que causa frustración y agotamiento en todos.

Al presente llevo varios años en planes de desarrollo de un nuevo servicio clínico. La falta de espacio, apoyo administrativo y compromiso institucional ha resultado en que al momento no se ha podido establecer el mecanismo de gestionar su lanzamiento desde la institución, restando la oportunidad de generar los ingresos que facilitarían el reclutamiento y retención de profesionales aliados al servicio además de la participación de profesionales en diferentes etapas de formación.

Sobre carga del miembro de Facultad

Cancelación de estudios

Menos ofrecimientos de cursos y toma más tiempo para revisar tesis

Menos tiempo para proyectos propios de investigación.

Contratos a tiempo parcial de profesores adjuntos.

cada vez menos personas disponibles para ofrecerlos

La plaza de secretaria de Asuntos Estudiantiles también ha sido afectada y han habido cambios de secretaria desde mi llegada.

Resultando en una facultad agobiada

Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa?

77 responses

dilatando o no poder proveer otros tipos de servicios que serían de gran uso para el pueblo y de gran aprovechamiento para el que está estudiando

Aumenta la carga de trabajo al Neonatólogo, no hay apoyo económico para proyectos de investigación, viajes para presentaciones o Conferencias para crecimiento profesional.

Menor calidad de enseñanza

Demanda de consultoría estadística por parte de la facultad que no se puede atender

Demasiado trabajo administrativo a cargo de los profesores, ya que no existe ayuda secretarial. Tenemos que atender la carga académica y también ser nuestros propios secretarios, asistentes, archiveros, telefonistas, mensajeros, etc.

Mucha carga de trabajo académico y clínico para pocas personas. Con los años ha empeorado y las personas que llevan más tiempo en el sistema están agotadas. No tenemos secretaria de sección hace como 5 años

Los estudiantes no están desarrollando las competencias profesionales de esos cursos. Pues quien los ofrece no las posee.

Todo, los salarios y las guardias se pagan con los ingresos de la Sección por facturación de planes médicos.

los servicios se han mantenido gracias al compromiso de las personas que quedamos y damos la milla extra por cubrir esos servicios esenciales pero en ocasiones eso se ha traducido en servicios que no pueden brindarse con la prontitud o eficacia que es necesaria. Cada facultativo se ha comprometido con su trabajo pero estamos agotados de tanta carga académica y clínica

No se han afectado.

Son menos los cursos en los que podemos colaborar, y los estudiantes tienen mayor tiempo de espera para poder ser atendidos. La sobrecarga de trabajo a redundado en renunciaciones de facultad, y la falta de puestos no docentes a reducido el apoyo administrativo que se puede ofrecer a los investigadores, profesores, y estudiantes, lo que a su vez redundo en renunciaciones y reducción de nuevas solicitudes de estudiantes.

El personal especialmente clínico (Infectología) esta "burn out" una posición se perdió y no ha sido repuesta

No tengo una respuesta

Dramáticamente por la falta de facultad.

No hay falta de servicios excepto que hay mas trabajo clinico y menos tiempo para investigacion.

Mas trabajo para menos personal . Aumenta el tiempo de espera de las pacientes para ser atendidas.

No hay secretaria...



Continuación pregunta III, página 11

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Peligrando la acreditación de los programas, y cargando de exceso de trabajo a los residentes y facultad.

Hay menos profesores disponibles para ofrecer cursos.

Se afectan los servicios clínicos principalmente por falta de recursos no solo a nivel médico pero la falta de plazas para profesionales de salud que deberían ser parte de un equipo de trabajo clínico

Si hay facultad enferma o con vacaciones los talleres clínicos se tienen q cancelar pues no hay quien sustituya

menos calidad para los estudiantes

Menos tiempo para proyectos propios de investigación.
Contratos a tiempo parcial de profesores adjuntos.

Hay rotaciones requeridas para residentes que no se están realizando debido a falta de facultad, se han cancelado clínicas y hay especialidades a los que residentes no están expuestos
Cancelación de estudios

Resultando en una facultad agobiada

Se ha limitado el horario de las oficinas haciendo todo tramite mucho mas lento y poco eficiente.

De diferentes formas, pero principalmente no damos abasto para dar seguimiento al progreso académico de nuestros 40 estudiantes y la asesoría académica necesaria.

Nos preocupa grandemente cuan sostenible pueden ser los mecanimos adoptados para lidiar con la situación.

Menos facultad para atender estudiantes, exceso de estudiantes por profesor, menos personas para trabajar comites, iniciativas y encomiendas entre otros

Se siguen ofreciendo dentro de los limites pero esto no aguanta mucho mas.

ver anterior

Se ha asignado turnos para hacer trabajo clerical y secretarial entre la facultad.

La disminución de personal trae como consecuencia directa retrasos en procesos importantes como lo son la emisión de pagos de proyectos subvencionados por fondos federales.

Al asumir el costo de contratación, el dinero utilizado para llevar a cabo las otras tareas de mantenimiento , reparación y otros gastos necesarios se afectan. Esto limita el alcance de lo que se puede lograr . Hay posiciones que son requisitos de las agencias acreditadoras. El cortar estas plazas obliga a la contratación mediante otros fondos , que ponen en peligro la estabilidad financiera del programa y por ende la prestación de servicios a la comunidad de investigación . Esto cuando hemos tenido que asumir otros gastos que antes eran prestados por la institución .

En un curso de laboratorio donde la relación de estudiante a profesor debe ser de 1-7, ahora es de 1-20. Hace 6 años tenia 7 profesores para 40 est. Actualmente tengo 2 profesores para 40 est.

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Al presente llevo varios años en planes de desarrollo de un nuevo servicio clínico. La falta de espacio, apoyo administrativo y compromiso institucional ha resultado en que al momento no se ha podido establecer el mecanismo de gestionar su lanzamiento desde la institución, restando la oportunidad de generar los ingresos que facilitarían el reclutamiento y retención de profesionales aliados al servicio además de la participación de profesionales en diferentes etapas de formación.

Los residentes se ven afectados por el trabajo extra que tienen que realizar para poder completar sus tareas. Esto les quita tiempo de su proceso de adiestramiento. Los facultativos tienen que realizar tareas para los que no son adiestrados y la burocracia del sistema imposibilita que los procesos se lleven a cabo de manera efectiva lo que causa frustración y agotamiento en todos.

Los servicios se ofrecen a costa de la salud del profesor

hemos visto una merma importante en las solicitudes de admisión, perdemos calidad y cantidad en la actividad académica

cada vez menos personas disponibles para ofrecerlos
Servicios incompletos, facultativos sobrecargados

práctica clínica de alto volumen

De manera rotunda. No me he podido jubilar porque no tengo reemplazo. Cuando lo haga se pierden servicios únicos en PR y el Caribe. Sufriremos la academia, los estudiantes, residentes, fellows y sobre todo los pacientes.

En el caso de investigación, no tener el tiempo disponible para poder solicitar el número deseado de propuestas al año.

La calidad percibida disminuye

Mucho trabajo administrativo, impide que se atiendan los estudiantes de medicina

xx

No nuevos reclutamientos

Menos ofrecimientos de cursos y toma más tiempo para revisar tesis

La carga académica, sobre todo la carga que tiene que ver con responsabilidades de mentorías de tesis, es fuerte.

No tenemos suficientes mentores de investigación para los estudiantes que quieren entrar al departamento.

No se han visto afectados los servicios. Los afectados somos nosotros que hacemos mucho y en horario que ampliamente sobrepasan las 37.5 horas semanales. Volvemos... eso crea disgusto. Claro, no todos son tan sacrificados. Los que tenemos un sentido de compromiso bien arraigado, no permitimos que los servicios ni la academia se afecten.

Se limita las actividades con los estudiantes. A veces los residentes de las subespecialidades de medicina interna tienen que ayudar a dar algunas clases y/o exámenes.

Al haber menos facultad, los profesores hemos asumido mayores responsabilidades.

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Con la pérdida de números requeridos en el área clínica, nos bajaron de 6 a 5 residentes por año. No podemos ofrecer todos los servicios y los residentes visitan diversos hospitales para adquirir la experiencia necesaria. Algunos servicios se ha delegado a secretarías, facultad o residentes y por ende se sobrecargan. Con tareas adicionales usualmente no pueden hacer investigaciones, dar conferencias o compartir en trabajo comunitaria.

Aumentando la carga de trabajo de los profesores.

No se ven afectados porque la facultad tiene que responder como pueda. Por lo que las plazas son necesarias para la continuidad de servicios como, tutoría, investigación y servicio.

Test

Se multiplica el trabajo administrativo

La facultad está cargada de trabajo
Debido a que hay que pagar los sueldos del personal docente y no docente no sobra dinero para mantener los instrumentos que necesitamos al día tanto para educar nuestros residentes como el servicio que ofrecemos a nuestros pacientes.

N/A

El trabajo sale pero las personas están cansadas

Sobre carga del miembro de Facultad

Ha aumentado la proporción de estudiantes por facultativos y por lo tanto hay menos recursos disponibles.

menos tiempo para el programa menos tiempo para incorporar ideas nuevas y mantenerse al día con los tópicos ofrecido

Honestamente, en este proceso no tengo claro como se están ofreciendo los servicios. Sé que cuando no se pueden contratar personas aumentan las tareas para cada facultativo y la calidad se ve afectada.

Los programas no se han visto afectados porque seguimos ofreciendo los servicios con la misma entrega y pasión para y por nuestros estudiantes pero la facultad está drenada y agobiada del exceso de trabajo. Esta es mi percepción

La plaza de secretaria de Asuntos Estudiantiles también ha sido afectada y han habido cambios de secretaria desde mi llegada.

Muy poco tiempo para escribir propuestas que traigan investigación al RCM

La supervisión clínica de los servicios es el renglón más afectado.

Se reduce la disponibilidad de apoyo, afectando la efectividad del programa

Se han tenido que disminuir.

Efecto de la falta de plazas

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

137 responses

Sobrecarga de trabajo

Recarga laboral. Tengo que llevarme trabajo a la casa

Yo misma no tengo plaza y es una incertidumbre el no saber si cada año fiscal hay dinero para pagarme

Hago la tarea de 3 facultativos con la paga de uno y ya estoy cansad@. Esto es un abuso y falta de respeto. Nos quedamos por compromiso social.

Afecta grandemente dado a que soy uno facultativo que labora hace 10 años en el RCM sin plaza con un contrato de Profesor Adjunto y sin Rango. Hace solo algunos meses se me otorgó el rango de Instructor y cambiaron el tipo de contrato a uno Especial. En años anteriores he pasado por proceso de entrevista y evaluaciones de diversos comité para que finalmente la administración diga que no se puede otorgar la plaza, la cual fue autorizada previamente por Administración Central y cuenta con fondos asignados. Además, en el pasado, nuestro programa contaba con 5 plazas de facultad y una secretaria a tiempo completo y actualmente solo cuenta con 2 plazas de facultad, mi labor a tiempo completo pero por contrato y la secretaria que también es por contrato hace 17 años, labora para el programa solo tres días a la semana. Estas situaciones sobre cargan nuestra labor diaria.

Sobrecarga de cursos; sobrecarga de asesoría académica; sobrecarga supervisión de prácticas/internados.

Mucho. Me limita específicamente para la labor de investigación que requiere de tiempo protegido. y por la intensidad del trabajo sobre todo el trabajo para el estado emocional de estudiantes mayormente durante eventos como la Pandemia y otros eventos naturales ocurridos en el país.

Aumento en trabajo relacionado a docencia en áreas no relacionadas a mi especialidad e investigación

Falta de personal secretarial

Mucho. El trabajo curricular, de avalúo institucional y de avalúo del aprendizaje estudiantil en relación a la demanda de informes para la gerencia y la facultad es inmensa para los una persona. Es necesario identificar plazas para el apoyo con el propósito de cumplir con las peticiones de las acreditadoras y los sistemas.

I had to wait for 3 years to get my promotion to associate-professor and have not been able to ask for full professor after 11 years

Demasiada carga administrativa/ Menos facultad para atención a estudiantes/ mayor carga en asesoría académica/ menos facultad para participar en comités y en procesos decisionales de impacto institucional/ menos facultad para apoyar en creación de proyectos innovadores de impacto y para búsqueda de fondos o creación de propuestas competitivas/ mayor carga académica - tareas asignadas por compensación adicional/ mayores esfuerzos administrativos en contratación de personal/

Es terrible para la UPR y para todas/os.

crea inestabilidad al plan de retiro de los empleados y uno tiene que hacer trabajo que no le corresponde. Ausencia de personal de apoyo administrativo.

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Mas trabajo tanto para mí como al personal administrativo

En mi caso muchas propuesta de fondos federales tienen como requisito que uno tenga "tenure-track" para poder solicitar los fondos lo que limita la opciones de fondos que puedo solicitar

Aumenta la carga laboral y las tareas tanto de investigacion, servicio y enseñanza

Difícil emprender nuevos proyectos y oportunidades de investigación

Sobre cargar mi carga académica, me hace preparar cursos de áreas que de otra manera no ofrecería

Sobrecarga

Falta de facultad de otras especialidades con la que pueda colaborar en clinica

No tengo apoyo no docente para 3 cursos que ofrezco.

La falta de facultad limita la eficiencia en la obtención de fondos federales y administración de investigación, y enseñanza. Esto resulta en menos estudiantes en los departamentos interesados en llevar a cabo estudios graduados por la falta de atención e interés de la facultad al no dar a basto con sus tareas diarias.

Sobrecarga laboral por falta de empleados/as

Sobrecarga de trabajo, falta de tiempo para desarrollo profesional

Cubrir multiples tareas y responsabilidades a la mism vez. Esto no permite dar el analisis suficiente a cada tarea como preferiria hacerlo.

Exceso de trabajo y carga academica. No servicios a los estudiantes. Supervision en laboratorios con estudiantes limitada. No hay personal que atienda las tareas administrativas.

Es terrible. Cada vez somos menos para asumir todas las tareas.

Hace tener sobre carga academica para los docentes y necesidad de contratar docentes adicionales anualmente.

No hay continuidad en la universidad y se limita severamente las oportunidades que la facultad de investigación tiene para colaborar y someter propuestas competitivas que traen fondos y prestigio significativos a la universidad. Es absolutamente vital que se mantengan esas plazas vigentes y se recluten investigadores que nutran el sistema universitario académico para no solo el bienestar y éxito de la universidad sino para su sobrevivencia a largo plazo.

Hay sobrecarga de trabajo. Hay que hacer el doble por la misma paga.

Asumir otras tareas al mismo tiempo

Bastante, esto implica la reducción de recursos y mayor carga

¡Ha afectado tremendamente! No hay ya personas con los criterios para servir en comités y foros de gobernanza. Esto sin hablar del efecto en las sesiones de clases, retiro...

Continuación pregunta I, página 16
¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

La falta de plazas impide el reclutamiento de nuevos investigadores (early-stage-investigators) y no permite utilizar fondos federales disponibles para dichos reclutamientos

Sobre carga académica

NO PERMITE AMPLIAR ACTIVIDAD

Implica que en mi carga académica tengo 8 preparaciones diferentes y todos los estudiantes de Capstone Project (este año académico 8).

Aunque se atiendan todas las responsabilidades, no se puede dedicar el tiempo ideal, causanda sobrecarga en muchos momentos.

El programa tiene todas las plazas cubiertas.

Yo no tengo plaza, soy profesor adjunto desde el 2005 y he colaborado con la facultada de SP ofreciendo cursos, supervisando estudiantes en practicas, tesis y sus comites, asi como en proyectos de investigación

las plazas son importantes para el desarrollo de una carrera academica y de investigacion

1. Sobrecarga de trabajo, como consecuencia ha resultado en desgaste/agotamiento de la facultad que ha asumido la carga de trabajo.
2. No hay suficiente facultad para expandir el programa de adiestramiento en reumatología el cual es el único en Puerto Rico.
3. No hay tiempo protegido para realizar investigación científica, esto limita la actividad escolástica
4. No hay suficiente facultad para expandir el servicio clínico.

Los docentes/no docentes estan sobrecargados

Se duplica el trabajo que debo hacer.

Very much

Mucho, ya que sobrecarga a todos y hay gente que lleva años sin plaza

No

Hay demasiado trabajo distribuido entre pocos. Los requisitos del programa siguen creciendo, sin embargo, los recursos son cada vez menos.

Perdemos plazas para personas no docentes y docentes que contribuyen a la función del departamento. No tenemos plazas necesarias para mantener una residencia competitiva. Debido a esto tenemos que buscar fondos para pagar posiciones claves. Esto es muy difícil. Ahora nuestras clínicas han mermada y es difícil proveer los fondos necesarios. No hacemos investigaciones si hay que dedicar todo el tiempo a producción en clínicas y cirugía. No tenemos más ayuda para completar todas las tareas necesarias para mantener la credencialización ante los cuerpos acreditadores.

El servicio y la educación al estudiante se afecta grandemente

No tengo el rango correspondiente ni los mismos derechos o beneficios de participar en otros comités

Afecta en gran manera ya que debemos sobrecargarnos de temas o cursos que ofrecerían esas personas.

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Nos sobrecarga de cursos y de tareas administrativas.

La eliminación de garantías de seguridad en el trabajo aminora el volumen de candidatos cualificados para las posiciones y con el compromiso a tiempo completo a la institución. Muchas universidades y centros de trabajo que empezaron con la modalidad de eliminación de plazas permanentes o tenure track positions están cambiando a aumentar las mismas debido a la constante de cambios de personal docente por la inestabilidad y mejores oportunidades de beneficios y sueldos en otras instituciones.

Crea dificultad en la contratación y reclutamiento para el ofrecimiento de los cursos. Muchas veces se requiere contratar personas sin experiencia educativa o sin el expertise, pues los preparados no están dispuestos a contratos inestables, y de baja paga.

Más responsabilidades y trabajo para mi.

Nos aumenta la carga de trabajo en todo los renglones. Limita el intercambio de ideas, tecnicas, etc en la investigacion. Disminuye drasticamente la colaboracion investigativa.

Inestabilidad profesional en el empleo. Mi plaza lleva congelada desde el 2018.

Aumenta la carga académica de los facultativos que deben ser descargados por tener proyectos de investigación subvencionados y supervisan un numero alto de estudiantes graduados en sus laboratorios.

Enfasis en la enseñanza y deterioro en la investigación

No da estímulo para superarse, no podemos participar en ciertos procesos por que no cualificamos por no tener plaza, además de no tener seguridad económica dado que los contratos son anuales.

Sobre carga sin pagar exceso.

No tenemos suficiente facultad

Emocionalmente da un sentido de inseguridad. frustración y aotamiento.

El trabajo se ha seguido realizando con muchas limitaciones

1. Directamente ha afectado la calidad del trabajo académico (menor tiempo para preparación de materiales, revisión y actualización de conferencias e introducción de nuevas estrategias de enseñanza).
2. Capacidad nula para involucrarse en actividades de investigación.

TENEMOS UNA RESPONSABILIDAD DE EDUCACIÓN. Si se congelan plazas necesarias para ello, ya sea académicas o de investigación, estas actividades NO se pueden llevar a cabo, faltando así a nuestro compromiso con nuestros estudiantes, residentes, con el pueblo y con las juntas acreditadas.

Deficiencias en el cuidado brindado a pacientes (falta de sub-especialistas)

Mi trabajo ha aumentado pues, una vez congelan una plaza de un compañero(a), reparten su trabajo entre los que quedamos activos. Y esto incluye el personal administrativo (ya casi no quedan secretarías en los departamentos).

Mucho. Hay discriminación

Tengo que realizar el triple de trabajo por el mismo sueldo y me quita tiempo para dedicar a la enseñanza de los residentes y dar servicio de calidad a los pacientes.

dificulta obtener personal cualificado

No hay presupuesto ni espacio exclusivo para investigación. Tampoco hay seguridad de continuación de labor lo cual limita planificación y desarrollo de cualquier proyecto potencial de investigación.

La cantidad de estudiantes me ha aumentado y trabajar propuestas e investigaciones es muy complejo y demanda mucho. Se han retirado personas y han traído personas recién graduadas que no están preparadas para supervisar proyectos de investigación.

Muchísimo, ya que hasta para la formación de comités permanentes es difícil al no tener personal suficiente en el departamento que cumpla con el criterio de permanencia para los comités que así lo requieren, además que la continuidad clínica de los tratamientos a los pacientes se ve afectada al tener muchos profesores part time con diferentes criterios clínicos dándole apoyo a los estudiantes con los pacientes y cambiando planes de tratamientos hechos por el profesor que estuvo el día antes o en el peor de los casos la mañana antes, porque solo vienen 4 horas a la semana en el caso de los add honorem. Se necesita una plantilla de profesores permanentes mínima en cada departamento para poder funcionar el departamento adecuadamente, lo demás son parchos ...

Exceso de trabajo

No tener posición de profesor regular

Se troncha la meta profesional de ser profesora a tiempo completo. Al momento llevo 9 años como profesor adjunto, ofreciendo entre 10 y 15 cursos al año.

Mayor carga académica: mas clases, mas comités de tesis, mas comités institucionales, menos investigación o dedicación a los estudiantes.

encarece servicios, aumenta el burn out

Es demasiada responsabilidad para una sola persona. Sirvo de director de programa y "resident coordinator". Tengo responsabilidades académicas, clínicas y administrativas, las cuales se terminan en mi casa y durante fuera de horas laborables, en fin de semana.

Sobrecarga de responsabilidades; mas horas de trabajo

Falta de recursos

La falta de seguridad en el empleo y apoyo a la gestión de nuevos servicios no promueve la dedicación del esfuerzo y atención a la faena Universitaria aún cuando nuestro interés fuera hacerlo. El no contar con compromiso y acceso pleno a los beneficios establecidos a docentes por la institución agravan la situación añadido a la falta de espacio designado para cumplir con las tareas ejecutadas en pro de la gestión

La carga académica de los que se retiran es distribuida entre los que se quedad

No permitir la entrada de nuevos facultativos trastoca grandemente el proceso de enseñanza por multiples razones: 1) no permite que profesionales recientemente adiestrados con conocimientos y destrezas nuevas participe de la enseñanza y compartan su nuevo conocimiento 2) se sobrecarga a la facultad que queda cuando se va un facultativo y no se contrata otro

3) se reduce la calidad del trabajo y el tiempo que se dedica a tareas por ser menos facultad realizando mas trabajo 4) los estudiantes, residentes, facultad y la institucion pierden la oportunidad de crecer , aprender cosas nuevas y actualizadas, traer nuevos proyectos de investigacion y crear un ambiente academico de mayor inclusion

Continuación pregunta I, página 19
¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Afecta al limitar la presencia de compañeros/as en los talleres clínicos, disminuyendo la productividad del estudiantado.

La sobrecarga de trabajo en cursos que ofrezco y coordino. Esto limita mis oportunidades para realizar publicaciones, investigaciones no relacionadas con requisitos de graduación de estudiantes. También ha limitado tiempo que dedico a identificar oportunidades para atraer fondos externos (mediante consultorías, servicios, etc)

Aumento en tareas.

Hay sobrecarga de trabajo. El tiempo que se le dedica a los estudiantes se ve afectado.

Para ser un programa atractivo debemos poder ofrecer lo mejor para atraer a gente productiva a largo plazo, con la congelación de plazas estamos a comprometer el futuro de los programas y la calidad científica y didáctica del RCM

El poder aumentar las horas de trabajo

Aumento en las tareas y responsabilidades lo cual lleva a un ambiente de desánimo en el trabajo.

Trabajo 40 horas y me pagan 8, tampoco me pagan plan médico.

La incertidumbre no me permite realizar trabajos a largo plazo, se genera mucha estrés el no saber si el próximo año académico estará o no empleado. Además, se pierde muchas horas anuales con la tramitación de nuevos contractitos.

AUMENTA LA COMPLEJIDAD DE LA CARGA ACADEMICA

Recarga laboral. Tengo que llevarme trabajo a la casa

Sobrecarga afecta calidad y opciones disponibles de enseñanza, al igual que la supervisión.

afecta no tener secretaria en el programa

No

extendiendo las horas que dedico al servicio a estudiantes y la enseñanza, más cursos-secciones, más número de estudiantes en mis secciones, menor oportunidad de profundizar, menos tiempo para investigar-escribir-publicar.

Inestabilidad profesional en el empleo. Mi plaza lleva congelada desde el 2018.

Crea dificultad en la contratación y reclutamiento para el ofrecimiento de los cursos. Muchas veces se requiere contratar personas sin experiencia educativa o sin el expertise, pues los preparados no están dispuestos a contratos inestables, y de baja paga.

Perdemos plazas para personas no docentes y docentes que contribuyen a la función del departamento. No tenemos plazas necesarias para mantener una residencia competitiva. Debido a esto tenemos que buscar fondos para pagar posiciones claves. Esto es muy difícil. Ahora nuestras clínicas han mermado y es difícil proveer los fondos necesarios. No hacemos investigaciones si hay que dedicar todo el tiempo a producción en clínicas y cirugía. No tenemos más ayuda para completar todas las tareas necesarias para mantener la credencialización ante los cuerpos acreditadores.

Sobrecarga de responsabilidades; más horas de trabajo

crea inestabilidad al plan de retiro de los empleados y uno tiene que hacer trabajo que no le corresponde.
Ausencia de personal de apoyo administrativo.

Aumento en trabajo relacionado a docencia en áreas no relacionadas a mi especialidad o investigación

Continuación pregunta I, página 20
¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Sobre carga sin pagar exceso.

Tengo que renovar contrato anualmente y no hay seguridad de empleo.

Aumentando la inversión de tiempo en la preparación de las clases, limitando por ende, el tiempo para otras tareas como la investigación de lleno y los servicios a la comunidad.

Trabajo 40 horas y me pagan 8, tampoco me pagan plan médico.

Sobrecarga laboral por falta de empleados/as

Falta de facultad de otras especialidades con la que pueda colaborar en clínica

¡Ha afectado tremendamente! No hay ya personas con los criterios para servir en comités y foros de gobernanza. Esto sin hablar del efecto en las sesiones de clases, retiro...

Cada vez hay menos calidad de profesorado y por ende de calidad de enseñanza

La cantidad de trabajo excede el tiempo laboral. Los servicios a facultad y estudiantes están severamente afectados.

El tener que cada año fiscal firmar un contrato me causa mucho estrés pues estoy siempre a la expectativa de si tendré o no trabajo seguro.

Llevo 16 años firmando contrato cada 6 meses o anual.

Menos personal en los comités institucionales y por ende mas carga para uno.

No hay presupuesto ni espacio exclusivo para investigación. Tampoco hay seguridad de continuación de labor lo cual limita planificación y desarrollo de cualquier proyecto potencial de investigación.

Aunque se atiendan todas las responsabilidades, no se puede dedicar el tiempo ideal, causanda sobrecarga en muchos momentos.

Hay demasiado trabajo distribuido entre pocos. Los requisitos del programa siguen creciendo, sin embargo, los recursos son cada vez menos.

Yo no tengo plaza, aoy profesor adjunto desde el 2005 y he colaborado con la facultada de SP ofreciendo cursos, supervisando estudiantes en practicas, tesis y sus comites, asi como en proyectos de investigación

Se duplica el trabajo que debo hacer.

dificulta obtener personal cualificado

Para ser un programa atractivo debemos poder ofrecer lo mejor para atraer a gente productiva a largo plazo, con la congelación de plazas estamos a comprometer el futuro de los programas y la calidad científica y didáctica del RCM

Falta de recursos

Aumento en la carga de trabajo al asumir tareas de personal que renunció.

La falta de plazas impide el reclutamiento de nuevos investigadores (early-stage-investigators) y no permite utilizar fondos federales disponibles para dichos reclutamientos

Bastante, esto implica la reducción de recursos y mayor carga

Es terrible para la UPR y para todas/os.

Los docentes/no docentes estan sobrecargados

Afecta al limitar la presencia de compañeros/as en los talleres clínicos, disminuyendo la productividad del estudiantado.

Nos sobrecarga de cursos y de tareas administrativas.

Continuación pregunta I, página 21

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Yo misma no tengo plaza y es una incertidumbre el no saber si cada año fiscal hay dinero para pagarme

Yo misma no tengo plaza y es una incertidumbre el no saber si cada año fiscal hay dinero para pagarme

La sobrecarga de trabajo en cursos que ofrezco y coordino. Esto limita mis oportunidades para realizar publicaciones, investigaciones no relacionadas con requisitos de graduación de estudiantes. También ha limitado tiempo que dedico a identificar oportunidades para atraer fondos externos (mediante consultorías, servicios, etc)

Nos aumenta la carga de trabajo en todo los renglones. Limita el intercambio de ideas, técnicas, etc en la investigación. Disminuye drásticamente la colaboración investigativa.

Sobrecarga de trabajo

No permitir la entrada de nuevos facultativos trastoca grandemente el proceso de enseñanza por múltiples razones: 1) no permite que profesionales recientemente adiestrados con conocimientos y destrezas nuevas participe de la enseñanza y compartan su nuevo conocimiento

2) se sobrecarga a la facultad que queda cuando se va un facultativo y no se contrata otro

3) se reduce la calidad del trabajo y el tiempo que se dedica a tareas por ser menos facultad realizando más trabajo 4) los estudiantes, residentes, facultad y la institución pierden la oportunidad de crecer, aprender cosas nuevas y actualizadas, traer nuevos proyectos de investigación y crear un ambiente académico de mayor inclusión

Más trabajo

Demasiada carga administrativa/ Menos facultad para atención a estudiantes/ mayor carga en asesoría académica/ menos facultad para participar en comités y en procesos decisionales de impacto institucional/ menos facultad para apoyar en creación de proyectos innovadores de impacto y para búsqueda de fondos o creación de propuestas competitivas/ mayor carga académica - tareas asignadas por compensación adicional/ mayores esfuerzos administrativos en contratación de personal/

La falta de plazas limita el tiempo que puedo dedicar a la creación. Esto incluye investigaciones en el área de enseñanza, investigaciones en mi centro de práctica, redacción de artículos de investigación y creación de artículos para revistas no arbitradas y dirigidas al público general.

TENEMOS UNA RESPONSABILIDAD DE EDUCACIÓN. Si se congelan plazas necesarias para ello, ya sea académicas o de investigación, estas actividades NO se pueden llevar a cabo, faltando así a nuestro compromiso con nuestros estudiantes, residentes, con el pueblo y con las juntas acreditadas.

Aumenta la carga laboral y las tareas tanto de investigación, servicio y enseñanza

Mucho. Me limita específicamente para la hora de investigación que requiere de tiempo protegido. y por la intensidad del trabajo sobre todo el trabajo para el estado emocional de estudiantes mayormente durante eventos como la Pandemia y otros eventos naturales ocurridos en el país.

Aumento en las tareas y responsabilidades lo cual lleva a un ambiente de desánimo en el trabajo.

No tengo el rango correspondiente ni los mismos derechos o beneficios de participar en otros comités

Falta de personal secretarial

Mucho. El trabajo curricular, de avalúo institucional y de avalúo del aprendizaje estudiantil en relación a la demanda de informes para la gerencia y la facultad es inmensa para los una persona. Es necesario identificar plazas para el apoyo con el propósito de cumplir con las peticiones de las acreditadoras y los sistemas.

Sobrecarga de trabajo, menos tiempo para preparar clases con diversidad de estrategias, ya que limita el tiempo de preparación y búsqueda.

Cansancio físico y mental.

Difícil emprender nuevos proyectos y oportunidades de investigación

Asumimos mayor número de roles por encima de nuestra carga académica.

Hay sobrecarga de trabajo. Hay que hacer el doble por la misma paga.

Deficiencias en el cuidado brindado a pacientes (falta de sub-especialistas)

Implica que en mi carga académica tengo 8 preparaciones diferentes y todos los estudiantes de Capstone Project (este año académico 8).

Asumimos mayor número de roles por encima de nuestra carga académica.

Aumenta la Carga

Afecta en gran manera ya que debemos sobrecargarnos de temas o cursos que ofrecerían esas personas.

Asumir otras tareas al mismo tiempo

La eliminación de garantías de seguridad en el trabajo aminora el volumen de candidatos cualificados para las posiciones y con el compromiso a tiempo completo a la institución. Muchas universidades y centros de trabajo que empezaron con la modalidad de eliminación de plazas permanentes o tenure track positions están cambiando a aumentar las mismas debido a la constante de cambios de personal docente por la inestabilidad y mejores oportunidades de beneficios y sueldos en otras instituciones.

La falta de seguridad en el empleo y apoyo a la gestión de nuevos servicios no promueve la dedicación del esfuerzo y atención a la faena Universitaria aún cuando nuestro interés fuera hacerlo. El no contar con compromiso y acceso pleno a los beneficios establecidos a docentes por la institución agravan la situación añadido a la falta de espacio designado para cumplir con las tareas ejecutadas en pro de la gestión

Mayor carga académica: más clases, más comités de tesis, más comités institucionales, menos investigación o dedicación a los estudiantes.

encarece servicios, aumenta el burn out

Oportunidades

Continuación pregunta 1 , página 22

¿Cómo afecta la falta de plazas el desempeño de su trabajo?

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Recarga laboral. Tengo que llevarme trabajo a la casa

Sobrecarga afecta calidad y opciones disponibles de enseñanza, al igual que la supervisión.

afecta no tener secretaria en el programa

No

extendiendo las horas que dedico al servicio a estudiantes y la enseñanza, más cursos-secciones, más número de estudiantes en mis secciones, menor oportunidad de profundizar, menos tiempo para investigar-escribir-publicar.

Inestabilidad profesional en el empleo. Mi plaza lleva congelada desde el 2018.

Crea dificultad en la contratación y reclutamiento para el ofrecimiento de los cursos. Muchas veces se requiere contratar personas sin experiencia educativa o sin el expertise, pues los preparados no están dispuestos a contratos inestables, y de baja paga.

Perdemos plazas para personas no docentes y docentes que contribuyen a la función del departamento. No tenemos plazas necesarias para mantener una residencia competitiva. Debido a esto tenemos que buscar fondos para pagar posiciones claves. Esto es muy difícil. Ahora nuestras clínicas han mermado y es difícil proveer los fondos necesarios. No hacemos investigaciones si hay que dedicar todo el tiempo a producción en clínicas y cirugía. No tenemos más ayuda para completar todas las tareas necesarias para mantener la credencialización ante los cuerpos acreditadores.

Sobrecarga de responsabilidades; más horas de trabajo

crea inestabilidad al plan de retiro de los empleados y uno tiene que hacer trabajo que no le corresponde. Ausencia de personal de apoyo administrativo.

Aumento en trabajo relacionado a docencia en áreas no relacionadas a mi especialidad e investigación

Continuación pregunta 1 , página 23

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa?

137 responses

Solo hay un psicologo, eramos 3. Atiendo los pts que pueda

Falta de personal

No hay servicios esenciales para el programa de residencia como Rheumatologia

Se ha disminuido el que podamos participar más activamente en investigación con estudiantes, colaboración como recursos de educación continua, y participación en actividades de desarrollo profesional.

Falta de facultad

Los servicios que ofrece el programa no se han visto afectados por el gran compromiso que tiene la facultad. No obstante, esto requiere que la facultad dedique muchas más horas de las consideradas en su tarea académica. De otra parte, si se ha afectado la salud de la facultad por la sobre carga de trabajo y el componente de investigación. Un mismo facultativo ofreciendo cursos diversos a un mismo grupo de estudiantes graduados implica un dirigismo ideológico

los servicios no pero el agotamiento de los profesionales si!

Poca oportunidad trabajar en áreas que ayuden al desarrollo de programas graduados con facultad competente en su área de mayor peritaje e investigación.

Los pacientes no obtienen sus citas o se resuelven sus problemas

No aplica

My grant applications because I am still an associate-prof after 11 year of service are considered as a problem by reviewers.

Demasiada carga administrativa/ mas estudiantes asignados por profesor para asesoria academica/ menos efectividad en la intervencion a estudiantes a riesgo/ menos facultad para participar en comites y en procesos decisionales de impacto institucional - comites no funcionales/ reuniones canceladas/ contratacion de personal para cursos/ ningun proyecto innovador o creacion de propuestas

Limitada atención a las/os estudiantes y grandes retos para escribir propuestas..

lentitud en lo procesos

Siempre se hace un trabajo de excelencia pero frecuentemente hay atrasos en completar tareas. Esto implica más estrés en general, más tiempo en casa dedicado a tareas del trabajo, etc

Entiendo que los estudiantes no se han visto afectado. El efecto es mas bien para nosotros y en el área administrativa algunas cosas se atrasan porque también han congelado plazas de las asistentes administrativas.

En ocasiones no podemos atender toda la demanda de servicio que se nos hace por parte de otros programas de la Escuela o de otras Escuelas del RCM

Continuación pregunta 1 , página 24

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Se limita la posibilidad de desarrollar proyectos nuevos e innovadores por la falta de personal.

Hemos que tenido que reinventarnos, no hay secretaria, apoyo tecnico ni en montaje en linea.

La falta de personal técnico para asistir en problemas con el equipo audiovisual en muchas ocasiones afecta el tiempo en la experiencias de aprendizaje. La falta de personal en los laboratorios limita las oportunidades de experiencia de práctica y aprendizaje de los estudiantes en esta área (simulación y práctica de destrezas); además de sobrecargar al personal docente añadiendo tareas para la coordinación e implementación de prácticas en el laboratorio. Esta última disminuiría de existir un personal asignado al laboratorio.

No lo se

no se han afectado, solo yo.

Servicios limitados e ineficientes.

Mayor sobrecarga laboral con poco recurso humano provoca mayor deficiencia en los servicios que se ofrecen lo que lleva a una deficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Reduccion de servicios

Los servicios no se han afectado debido a que la tarea se lleva a cabo cumpliendo con la misma, aunque no se vea reflejada en la carga academica.

No hay personal para supervision de practica clinica y que viste los centros de practica clinica. No hay asistente administrativo. Laboratorios con un solo profesor supervisando todos los estudiantes a la misma vez. No hay personal para la toma, busqueda y transporte de muestras para los laboratorios uno mismo tiene que salir a buscarlas.

Intentamos protegernos del impacto cubriendo todos los componentes,

se tenido que buscar mayores recursos docentes externos, muchos ad honorem y esto conlleva no poder tenerlos comprometidos como se necesita

Por falta de poder reclutar a plazas existentes no ha habido cuórum para mantener como prioridad los asuntos de infraestructura que plagan nuestro edificio y facilidades. Esto cada día hace mas difícil, sino imposible, cumplir con los requisitos de los grants que nos ha dado NIH limitando nuestras posibilidades de someter "progress reports" competitivos y poder someter nuevas propuestas. Es un ciclo vicioso que no solo cuarta el progreso de la institución sino que muchos investigadores optan por rendirse e irse de la Isla en busca de la oportunidad de competir sin las trabas incesantes de la administración. Esto crea un ciclo vicioso de deterioro para la Universidad y sus recursos.

La facultad no tiene tiempo para trabajar en comites u otras actividades.

Demora en contrataciones

Conseguir recursos

carga extra de clases, menos espacio para la investigacion y servicio

La falta de plazas limita el impacto de programas de investigación y el alcance de metas requeridas por los mismos.

Continuación pregunta 1 , página 25

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

calidad en el servicio

TOTALMENTE ; NO PERMITE INTEGRAR JOVENES QUE MANTENGAN EL DESARROLLO

Se han seguido ofreciendo los servicios con los que estamos.

Los servicios no se han afectado. La tarea se lleva acabo. Se sobrecarga al personal.

No me aplica.

Los estudiantes han sido afectados por la falta de profesores, mentores y coordinador que los ayuden a navegar en su experiencia académica.

carga de mayor trabajo para el personal con plaza
Ver arriba

Los servicios se mantienen

Por el esfuerzo de la facultad los servicios a estudiantes no se ha visto afectado pero la facultad esta agotada física y mentalmente.

Very much

Nuestro Departamento tiene el compromiso de siempre ofrecer los servicios a nuestros estudiantes. La sobrecarga no ayuda a los procesos.

No

La mayoría estamos sobrecargados de trabajo.

Se afectan números de experiencia para residentes.

Aunque la facultad sea dinámica y dispuesta llega el momento en que las personas pueden sentir el síndrome de la quemazón al tener que realizar tantas tareas adicionales.

Entiendo no se han afectado

Los servicios en mi caso no se han afectado pero si estamos muy cargados y estresados como profesores por toda la carga. Necesitamos que no se congelen las plazas para que podamos estar con la carga adecuada cada par.

Los servicios se han visto limitados.

Se limita la creatividad, la participación activa en comités y la investigación.

Los estudiantes no reciben la mejor educación posible, hay discontinuidad en muchas iniciativas de los programas academicos y se requiere mucho esfuerzo entrenando y en mentorias de las personas que vienen por contrato.

Agotamiento fisico/mental del profesor

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Debido a falta de facultativos se ha tenido que reducir el numero estudiantes graduados y subgraduados q participan en investigacion. Menos propuestas sometidas, menos dinero para la universidad. Menos facultativos participando sistema de retiro poniendo en situacion de peligro el mismo.

Resulta muy difícil el reclutamiento de profesores especializados para ofrecer cursos.

Con el incremento en tarea academica y de investigacion, los servicios a nuestros estudiantes graduados reciben menos atención.

La mentoría a los estudiantes graduados (MS y PhD) ha pasado a un segundo plano

El reclutamiento de especialistas para proveer servicio clinico se afecta. Por que no hay motivación.

Baja en. Muero de estudiantes.

En la disponibilidad

Los docentes sin plaza continuamos dejando el pellejo en nuestra labor. Damos el 100% y no permitimos que se afecte la educación pues somos profesionales. Los afectados somos nosotros y definitivamente a largo plazo, nuestro desempeño a causa de nuestra salud.

Muchas subespecialidades han quedado sin facultad debido a la falta de plazas y mecanismos de contratación. Como consecuencia la enseñanza a estudiantes y residentes se ve limitada

Falta de motivación en el personal o facultad. Falta de capacidad adecuada en estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje que no siempre tiene un profesor adjunto con poca experiencia educativa.

sobrecarga académica

Hemos tenido que transferir pacientes a otras facilidades. Residentes no han podido cumplir con sus rotaciones esenciales

Falta de facultad en la clinica para supervisar estudiantes y procedimientos; alteracion de la razon facultad:estudiante y esto atenta contra la acreditacion, atenta contra la responsabilidad profesional (malpractice) y contra el buen servicio que se merecen los pacientes.

Falta de apoyo docente

Hay menos facultad para enseñar y dedicarle tiempo a residentes y estudiantes.

no grandemente

La congelación de plazas ha limitado el personal docente que puede ofrecer cursos, hacer investigación, ayudar en el desarrollo de los estudiantes, participar en servicios voluntarios, desarrollo de nuevos cursos, desarrollo de propuestas de investigación, apoyo académico para administrar exámenes, diversidad académica para proveer clases en los programas de Medicina y Medicina Dental, entre otros.

Los estudiantes me expresan que no se sienten apoyados. Tengo que interceder por ellos y me consume tiempo y energía.

En los servicios a los estudiantes y pacientes en los servicios clínicos, también en los cursos pre-clínicos y en la composición de los comités permanentes

No se han visto afectados, porque siempre hacemos las tareas.

No tengo conocimiento

En asuntos de planificación y continuidad los profesores adjuntos no participamos.

Menos laboratorios disponibles para que estudiantes graduados hagan sus tesis doctorales o de Maestría (menos investigaciones disponibles)... y como consecuencia, menos propuestas a someter por departamento, que resulta en menor cantidad de costos indirectos para la institución.

reducir ofertas

Los servicios no se han afectado. Se ha sobrecargado a los profesores que seguimos.

Algunos se han eliminado; Menor capacidad de innovación; Muchas veces vamos reaccionando a los acontecimientos en vez de tener la capacidad de planificar e implementar de forma eficiente

Poco tiempo para realizar otras actividades

Sobrecarga de trabajo al personal existente que asume responsabilidades de docencia entre otras aún cuando el propósito principal de su afiliación no sea de ese tipo. Los estudiantes también carecen de recursos para completar sus requisitos de grado que puedan dedicarle el tiempo que ameritan procesos de mentoría y preceptoría.

sobre carga de trabajo

Algunas clinicas se han reducido, los cursos para estudiantes se afectan ya que no hay suficiente facultad para actividades como grupos pequenos, la facultad debe hacer mas guardias, todo esto lleva a menos tiempo para las actividades academicas y de investigacion

Se han visto limitadas los horarios clínicos.

Menos tiempo para investigacion

No se han afectado, porque sumo sus necesidades, pero la sobregarga de trabajo es inmensa

No se han podido ampliar por falta de plazas

Al tener sobrecarga de trabajo el esfuerzo es doble y la efectividad del aprendizaje se puede ver afectado.

no hemos podido crear los nuevos cursos que quisieramos

Falta de Plazas incapacita la contratación de personas

Menos disponibilidad de especialistas/subespecialistas para enseñanza/supervisión de nuestros residentes y más carga académica/de supervisión para los que quedamos. En ocasiones esto ha llevado a no poder cumplir cabalmente con los requisitos de la agencia acreditadora de programa de residencias (ACGME) y por ende poner potencialmente en riesgo nuestra acreditación.

Muchos de la facultad que iba 4 veces al mes, ahora va una o dos veces por mes, les siguen pagando lo mismo, que como quiera es poco.

La calidad de la enseñanza va de mal a peor, no hay renovación. Hay miles de cosas, miles de demanda, pero quieren seguir haciendo lo mismo de hace 500 años. Cada año la busca por nuestros cursos va decayendo, en parte, por la falta de innovación. Los que no tienen plaza, se desmotivan, y no se quedan por mucho tiempo.

Explique cómo se han visto afectados los servicios que ofrece su programa?

Intentamos protegernos del impacto cubriendo todos los componentes,

Un mismo facultativo ofreciendo cursos diversos a un mismo grupo de estudiantes graduados implica un dirigismo ideológico

No hay servicios esenciales para el programa de residencia como Rheumatología

La falta de personal técnico para asistir en problemas con el equipo audiovisual en muchas ocasiones afecta el tiempo en la experiencias de aprendizaje. La falta de personal en los laboratorios limita las oportunidades de experiencia de práctica y aprendizaje de los estudiantes en esta área (simulación y práctica de destrezas); además de sobrecargar al personal docente añadiendo tareas para la coordinación e implementación de prácticas en el laboratorio. Esta última disminuiría de existir un personal asignado al laboratorio.

Cada vez menos docentes

No se han visto afectados, porque siempre hacemos las tareas.

TOTALMENTE ; NO PERMITE INTEGRAR JOVENES QUE MANTENGAN EL DESARROLLO

Los servicios no se han afectado debido a que la tarea se lleva a cabo cumpliendo con la misma, aunque no se vea reflejada en la carga académica.

Mas tareas para pocas personas, sobre carga de trabajo, no motivacion para la coordinacion de cursos sin remuneracion

No se han podido ampliar por falta de plazas

Hemos que tenido que reinventarnos, no hay secretaria, apoyo tecnico ni en montaje en linea.

En la disponibilidad

Reduccion de servicios

La mentoría a los estudiantes graduados (MS y PhD) ha pasado a un segundo plano

no se han afectado, solo yo.

El volumen de pacientes que podemos atender podría ser mucho mayor con mas facultad, ademas algunos facultativos han movido sus clínicas a otras facilidades, donde el departamento no recibe ingresos por los servicios que se rinden, ej. Centro Comprehensivo de Cáncer.

No hay personal para supervision de practica clinica y que viste los centros de practica clinica. No hay asistente administrativo.

Laboratorios con un solo profesor supervisando todos los estudiantes a la misma vez. No hay personal para la toma, busqueda y transporte de muestras para los laboratorios uno mismo tiene que salir a buscarlas.

Servicios limitados e ineficientes.

Con el incremento en tarea academica y de investigacion, los servicios a nuestros estudiantes graduados reciben menos atención.

calidad en el servicio

My grant applications because I am still an associate-prof after 11 year of service are considered as a problem by reviewers.

En asuntos de planificación y continuidad los profesores adjuntos no participamos.

Falta de apoyo docente

No me aplica.

Falta de motivación en el personal o facultad. Falta de capacidad adecuada en estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje que no siempre tiene un profesor adjunto con poca experiencia educativa.

carga de mayor trabajo para el personal con plaza

Los servicios del programa se han mantenido ya que reciben fondos externos los cuales podrían terminar en los años próximos. Sin embargo el personal de mi programa (todos nombramientos especiales) también sienten la ansiedad que produce el no poder garantizar la permanencia a pesar de años laborando para el desarrollo de la institución.

La coordinación del programa ha tenido que asumir las tareas del personal no docente para tramitar los procesos en los que este personal le asistiría. Aumenta los procesos administrativos para reclutar y contratar facultativos.

Entiendo que los estudiantes no se han visto afectado. El efecto es mas bien para nosotros y en el área administrativa algunas cosas se atrasan porque también han congelado plazas de las asistentes administrativas.

Muchas subespecialidades han quedado sin facultad debido a la falta de plazas y mecanismos de contratación. Como consecuencia la enseñanza a estudiantes y residentes se ve limitada

Cada vez menos.

Los estudiantes me expresan que no se sienten apoyados. Tengo que interceder por ellos y me consume tiempo y energía.

Aunque la facultad sea dinámica y dispuesta llega el momento en que las personas pueden sentir el síndrome de la quemazón al tener que realizar tantas tareas adicionales.

Por falta de poder reclutar a plazas existentes no ha habido quórum para mantener como prioridad los asuntos de infraestructura que plagan nuestro edificio y facilidades. Esto cada día hace mas difícil, sino imposible, cumplir con los requisitos de los grants que nos ha dado NIH limitando nuestras posibilidades de someter "progress reports" competitivos y poder someter nuevas propuestas. Es un ciclo vicioso que no solo cuarta el progreso de la institución sino que muchos investigadores optan por rendirse e irse de la Isla en busca de la oportunidad de competir sin las trabas incesantes de la administración. Esto crea un ciclo vicioso de deterioro para la Universidad y sus recursos.

Continuación pregunta I, página 29

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

No tengo conocimiento

Nuestro Departamento tiene el compromiso de siempre ofrecer los servicios a nuestros estudiantes. La sobrecarga no ayuda a los procesos.

Nuestro departamento tiene menos de la mitad de profesores que en años anteriores. Sin plazas ni fondos para poder contratar facultativos, la situación crea tensión y carga adicional a los profesores q tienen plazas y que tienen q responsabilidades también de investigación y de graduar a sus estudiantes graduados. Varios de los profesores con plaza en el departamento son personas cercanas a su retiro que no pueden con la carga adicional académica que crea el no poderse contratar más profesores y el que la facultad este reducida de por si.

Falta de Plazas incapacita la contratación de personas

Falta de facultad

Los docentes sin plaza continuamos dejando el pellejo en nuestra labor. Damos el 100% y no permitimos que se afecte la educación pues somos profesionales. Los afectados somos nosotros y definitivamente a largo plazo, nuestro desempeño a causa de nuestra salud.

La calidad de la enseñanza va de mal a peor, no hay renovación. Hay miles de cosas, miles de demanda, pero quieren seguir haciendo lo mismo de hace 500 años. Cada año la busca por nuestros cursos va decayendo, en parte, por la falta de innovación. Los que no tienen plaza, se desmotivan, y no se quedan por mucho tiempo.

Ver arriba

Menos tiempo para investigación

Al tener sobrecarga de trabajo el esfuerzo es doble y la efectividad del aprendizaje se puede ver afectado.

Very much

Menos actividades extracurriculares

Los servicios que ofrece el programa no se han visto afectados por el gran compromiso que tiene la facultad. No obstante, esto requiere que la facultad dedique muchas más horas de las consideradas en su tarea académica, De otra parte, si se ha afectado la salud de la facultad por la sobre carga de trabajo y el componente de investigación.

La calidad de la enseñanza pues no se tiene personal administrativo ni 4 facultativos lo cual sobre carga a los que estamos, y mas aun a los no permanentes ya que tienen que cumplir con todos las reglas, protocolos pero sin apoyo de ninguna clase.

No se pueden proveer los servicios o realizar los trabajos con la eficiencia y prontitud requerida.

Mas estudiantes que requieren servicios individualizados y menos facultativos

Falta de facultad en la clinica para supervisar estudiantes y procedimientos; alteracion de la razon facultad:estudiante y esto atenta contra la acreditacion, atenta contra la responsabilidad profesional (malpractice) y contra el buen servicio que se merecen los pacientes. Se multiplica el esfuerzo y trabajo al tener que tramitar los nombramientos semestralmente.

La facultad se siente sobrecargada porque es un programa con 3 profesoras (2 en plaza y 1 contrato hace (8-10 años). El programa esta expuesto a cambios tecnologicos constantes, en 5 años se han hecho 3 autoestudios y 3 cambios de competencias. Además, se trabaja de día y de noche por trimestre/ 36 créditos. El hecho de tener 36 créditos siempre me ha parecido excesivo.

Falta de facultad

Falta de profesorado para dirigir disertaciones, impartir cursos, ofrecer diversidad de perspectivas y enfoques teórico metodológicos que nutran la experiencia del estudiantado. Carencia de un banco de profesorxs con diversos intereses Investigativos. Los procesos de acreditación se ven afectados pues la mayoría son profesores por contrato que dado su limitada inserción en el programa, su participación en estos procesos es nula. Ello de igual manera afecta la garantía en la implementación y continuidad de la secuencia curricular. Además, recae en una sola persona todo el trabajo de dichos procesos.

El reclutamiento de especialistas para proveer servicio clinico se afecta. Por que no hay motivación.

Los servicios no se han afectado. Se ha sobrecargado a los profesores que seguimos.

sobre carga de trabajo

Hay menos facultad para enseñar y dedicarle tiempo a residentes y estudiantes.

se tenido que buscar mayores recursos docentes externos, muchos ad honorem y esto conlleva no poder tenerlos comprometidos como se necesita

Siempre se hace un trabajo de excelencia pero frecuentemente hay atrasos en completar tareas. Esto implica más estrés en general, más tiempo en casa dedicado a tareas del trabajo, etc

No hay servicios esenciales para el programa de residencia como Rheumatologia

Mi programa no ofrece servicios, es puramente de investigacion basica

En los servicios a los estudiantes y pacientes en los servicios clínicos, tambien en los cursos pre-clínicos y en la composición de los comités permanentes

Limita el tiempo de enseñanza que se le dedica a estudiantes y residentes asi como el tiempo para hacer investigacion

Agotamiento fisico/mental del profesor

Continuación pregunta I, página 30

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Solo hay un psicologo, eramos 3. Atiendo los pts que pueda

FALTA DE FACULTAD COMPROMETIDA CON OTROS PROCESOS DOCENTES

Solo hay un psicologo, eramos 3. Atiendo los pts que pueda

No podemos hacer ningun plan futuro por que nadie tiene tiempo ni energia para mas limitados

No

puff se han reducido drásticamente.

Resulta muy difícil el reclutamiento de profesores especializados para ofrecer cursos.

Los estudiantes no reciben la mejor educación posible, hay discontinuidad en muchas iniciativas de los programas academicos y se requiere mucho esfuerzo entrenando y en mentorias de las personas que vienen por contrato.

Se afectan números de experiencia para residentes.

Algunos se han eliminado; Menor capacidad de innovación; Muchas veces vamos reaccionando a los acontecimientos en vez de tener la capacidad de planificar e implementar de forma eficiente

lentitud en lo procesos

Poca oportunidad trabajar en áreas que ayuden al desarrollo de programas graduados con facultad competente en su àrea de mayor peritaje e investigación.

Baja en. Muero de estudiantes.

Los servicios no se han afectado, pero no contamos con una cantidad adecuada de empleados.

Dificultad en la asignacion de algunos cursos medulares a los facultativos.

Muchos de la facultad que iba 4 veces al mes, ahora va una o dos veces por mes, les siguen pagando lo mismo, que como quiera es poco.

Mayor sobrecarga laboral con poco recurso humano provoca mayor deficiencia en los servicios que se ofrecen lo que lleva a una deficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

No lo se

carga extra de clases, menos espacio para la investigacion y servicio

Profesores por contra;to no tiene la misma responsabilidad con estudiantes ni le dedican el tiempo necesario fuera de las horas de clase

No hay personal para trabajar con prontitud solicitudes relacionadas a acreditaciones, los talleres de competencias de información se han reducido significativamente.

En algunas ocasiones no hemos podido comenzar algunas clases a tiempo por no estar contratado el recurso que ofrece los cursos. De igual forma no tenemos personal no docente por la misma falta de plazas.

Menos personal para la distribución de tareas.

La congelación de plazas ha limitado el personal docente que puede ofrecer cursos, hacer investigación, ayudar en el desarrollo de los estudiantes, participar en servicios voluntarios, desarrollo de nuevos cursos, desarrollo de propuestas de investigación, apoyo académico para administrar exámenes, diversidad académica para proveer clases en los programas de Medicina y Medicina Dental, entre otros.

Los servicios no se han afectado. La tarea se lleva acabo. Se sobrecarga al personal.

La mayoría estamos sobrecargados de trabajo.

Los estudiantes han sido afectados por la falta de profesores, mentores y coordinador que los ayuden a navegar en su experiencia académica.

Por el esfuerzo de la facultad los servicios a estudiantes no se ha visto afectado pero la facultad esta agotada física y mentalmente. no grandemente

no hemos podido crear los nuevos cursos que quisieramos

Poco tiempo para realizar otras actividades

Los servicios de Consejería de nuestra oficina se han ofrecido, pero el seguimiento individual a los estudiantes ha sido menor debido al aumento de estudiantes para atender; lo cual limita el tiempo que se le puede dedicar a cada caso.

Al terminar el primer semestre, ya me sentía muy agotada emocionalmente (desgaste, burnout). Por lo tanto, este semestre tuve que limitar los servicios a atender solamente casos referidos y no realizar todos los talleres grupales que acostumbraba crear y ofrecer.

La falta de plazas limita el impacto de programas de investigación y el alcance de metas requeridas por los mismos.

Conseguir recursos

Limitada atención a las/os estudiantes y grandes retos para escribir propuestas..

Los servicios se mantienen

Explique como se han visto afectados los servicios que ofrece su programa.

Se han visto limitadas los horarios clínicos.

Los servicios se han visto limitados.

Falta de personal

Falta de personal

No se han afectado, porque sumo sus necesidades, pero la sobregarga de trabajo es inmensa

Debido a falta de facultativos se ha tenido que reducir el numero estudiantes graduados y subgraduados q participan en investigacion. Menos propuestas sometidas, menos dinero para la universidad. Menos facultativos participando sistema de retiro poniendo en situacion de peligro el mismo.

Mucha incertidumbre

Algunas clinicas se han reducido, los cursos para estudiantes se afectan ya que no hay suficiente facultad para actividades como grupos pequenos, la facultad debe hacer mas guardias, todo esto lleva a menos tiempo para las actividades academicas y de investigacion

Hemos logrado ofrecer los servicios a la Facultad y estudiantes

Demasiada carga administrativa/ mas estudiantes asignados por profesor para asesoria academica/ menos efectividad en la intervencion a estudiantes a riesgo/ menos facultad para participar en comites y en procesos decisionales de impacto institucional - comites no funcionales/ reuniones canceladas/ contratacion de personal para cursos/ ningun proyecto innovador o creacion de propuestas

Actualmente tenemos una escasez de preceptores para prácticas supervisadas compulsorias. Anteriormente, una de estas prácticas se realizaban exclusivamente con preceptores facultativos, lo cual resultaba suficiente para proveer las experiencias requeridas. Con el tiempo, se han congelado plazas de facultativos que se han retirado, lo que ha resultado en que nuestros facultativos no dan a basto para atender a todos los estudiantes. Se han ido añadiendo preceptores externos, pero estos son muy inestables (cambian de trabajo con frecuencia). El departamento tiene más dificultad cada año en ubicar a todos los estudiantes en las rotaciones compulsorias. Con más facultativos, podríamos asegurar espacios para todos los estudiantes.

sobrecarga académica

En ocasiones no podemos atender toda la demanda de servicio que se nos hace por parte de otros programas de la Escuela o de otras Escuelas del RCM

los servicios no pero el agotamiento de los profesionales si!

Menos disponibilidad de especialistas/subespecialistas para enseñanza/supervisión de nuestros residentes y más carga académica/de supervisión para los que quedamos. En ocasiones esto ha llevado a no poder cumplir cabalmente con los requisitos de la agencia acreditadora de programa de residencias (ACGME) y por ende poner potencialmente en riesgo nuestra acreditación.

Entiendo no se han afectado

Los pacientes no obtienen sus citas o se resuelven sus problemas

No aplica

Aumento en carga de trabajo

Se limita la posibilidad de desarrollar proyectos nuevos e innovadores por la falta de personal.

Se ha disminuido el que podamos participar más activamente en investigación con estudiantes, colaboración como recursos de educación continua, y participación en actividades de desarrollo profesional.

La facultad no tiene tiempo para trabajar en comites u otras actividades.

Hemos tenido que transferir pacientes a otras facilidades. Residentes no han podido cumplir con sus rotaciones esenciales

Se han seguido ofreciendo los servicios con los que estamos.

Se ha disminuido el que podamos participar más activamente en investigación con estudiantes, colaboración como recursos de educación continua, y participación en actividades de desarrollo profesional.

Poco Tiempo de Tutorías

Los servicios en mi caso no se han afectado pero si estamos muy cargados y estresados como profesores por toda la carga.

Necesitamos que no se congelen las plazas para que podamos estar con la carga adecuada cada par.

Demora en contrataciones

Se limita la creatividad, la participación activa en comités y la investigación.

Sobrecarga de trabajo al personal existente que asume responsabilidades de docencia entre otras aún cuando el propósito principal de su afiliación no sea de ese tipo. Los estudiantes también carecen de recursos para completar sus requisitos de grado que puedan dedicarles el tiempo que ameritan procesos de mentoría y preceptoría.

Menos laboratorios disponibles para que estudiantes graduados hagan sus tesis doctorales o de Maestría (menos investigaciones disponibles)... y como consecuencia, menos propuestas a someter por departamento, que resulta en menor cantidad de costos indirectos para la institución.

reducir pofertas

N/a

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?

¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?

77 responses

Pagando con el dinero de la sección facultad a tiempo parcial o pediatras generales.

no se puede hacer mucho, hay que hacerlo

Test

No tengo una respuesta.

Ee sigue redistribuyendo el trabajo

Asignando tareas, omitir vacaciones durante este año En mi caso mas de 16 meses sin coger vacaciones

No se contrata gente

contratando estudiantes doctorales recién graduados y otros profesores adjuntos

No ha tomado acción.

contratos y compensaciones adicionales

con escasez y sacrificio

No lo ha hecho

Con sobrecarga académica. También, asignándole cursos a profesores que no son de nuestra área. Es que sobrecargar a un profesor que tiene algún tipo de contrato con el RCM, sale más barato que traer un profesor de afuera que lo ofrezca.

Ha sido cuesta arriba, nos estamos desgastando y la situación impacta nuestra efectividad

fondos externos para pagar salarios y auto producción de sueldos a través del PPMI

Colaboración con Asem, dividir tareas

No tengo información sobre el particular.

Hemos perdido plazas de la sección y sospechamos se congelarán las próximas ante procesos de retiros. Es SUMAMENTE difícil el reclutamiento de facultativos nuevos con las cualificaciones que requiere el RCM y los programas de residencia sin un oferta atractiva.

La compensación es muy baja cuando se compara con posiciones similares en instituciones académicas en USA y muchísimo menos atractiva si no se puede ofrecer un full time con los beneficios que conlleva.

Los ingresos de los pediatras y sus subespecialidades son mucho más bajos que los de sus pares de adultos. La mayoría de las prácticas grupales no generan lo suficiente para hacerse cargo de la contratación de facultativos extra que son sumamente necesarios para la docencia adecuada, los programas de residencia y el trabajo clínico.

Por un acuerdo con el Centro Comprensivo de Cáncer, hay 2 oncólogas part time que comenzaron este año. Ambas son transplantólogas y llenan el vacío existente en ese campo. Y de nuestra práctica hemos contratado un "house staff" para ayudar en la sección de Hematología

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 2

Ha solicitado una plaza al decano

Con un presupuesto reducido y congelacion de plazas no hay mucho que podamos hacer. Ha aumentado la carga de trabajo fuera de horas laborable para poder compensar la cantidad de trabajo.

asignando mas trabajo a la facultad para cubrir la facultad que falta

No ha lidiado de forma alguna. La actitud de los gerenciales academicos ha sido de abuso de poder, imponiendo tareas y devaluando el creditaje.

Tengo facultativos molestos, otros se adhieren al reglamento de las 12.5 horas y esto hace que sobrecargue a otros facultativos.

Dar prioridad al ofrecimiento de cursos, bajando el tiempo de investigación y servicio

Buscando nuevos contratos, reclamando plazas y reforzando servicios que traigan \$\$

Solicitando plazas aunque no tenga respuesta

Muchos esfuerzos, con trámites que demoran años para obtener una migaja de horas, no adherida a plazas permanentes y por su puesto, ya con tareas sobrecargadas y ánimo cansado, después gastar tantas energías en el camino...

Asumiendo los costos de las plazas o limitando la contratación

En mi opinión, la administración del departamento no asume sus roles en este aspecto. En el pasado se lucharon plazas y están disponibles. Se hizo convocaría a docentes con doctorado en la materia, y como resultado se contrataron especialistas competentes y comprometidos con la docencia, la investigación y el servicio. A pesar del tiempo que llevan en la institución aun no les han adjudicado las plazas que les prometieron y por las cuales ellos dejaron posiciones en otras instituciones. Pregunta clave, ¿cómo esta situación afecta la credibilidad de la institución cuando se hacen convocatorias y no se cumple con lo prometido?

Hanescrito innumerables cartas a los decanos y rectores del RCM, explicando la situacion. La informacion no llega a las esferas mayores.

Mi directora a llevado la situación hasta los Decanos pero de 16 facultativos que eramos ahora somos 8.

Con gran dificultad

Contratamos 2 profesores para ofrecer cursos.

No tengo conocimiento si ha hecho algo

A pesar que el departamento ha presentado este problema a la alta gerencia, sus reclamos no han sido escuchados

Se han hecho algunos contratos de personal y nos distribuimos entre todos la carga que resta.

La facultad ha añadido carga a académica que supera por mucho las horas créditos que debe cumplir por trimestre para evitar que se afecta la calidad de la enseñanza y las competencias que requieren adquirir los educandos

Aumentando las cargas ecdémicas, contratos partime

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 3

Aumentando la Sobrecarga de trabajo

Desconozco..

Explican que no hay plazas disponibles y las personas que llevan años no tienen plaza o la administración selecciona a quien le asigna las plazas, sin importar si lleva poco tiempo.

Mas trabajo

N/A

Pagan de sus ingresos

No lo sé

Redistribuyendo tareas y carga académica, y reduciendo compromisos de ofrecimientos de curso y apoyo académico y de investigación a otras unidades.

Hubo que reclutar personal que recibe su salario con los ingresos de la facultad a través del Plan de Práctica Intramural

No se ha podido lidiar con la situación, dado la congelación de plazas.

Supuestamente no han podido hacer mucho. En los pasados 8 años se han retirado 2 facultativos de nuestra Sección que tenían permanencia y hemos perdido las posiciones.

Asignando los temas que quedan al descubierto a los profesores .

Sobre cargando a la facultad con plaza

Nuestro Director del Departamento ha abogado y ha hecho público su necesidad de plazas consistentemente.

Todos en disposición de cooperar para realizar tareas

Buscando activamente fondos externos de investigación y optimizando la facturación clínica para poder pagar a una gran cantidad de nuestros facultativos.

Se han distribuido lo mejor posible las tareas. No obstante, siempre hay unos con mayor carga que otros. Crea un sentimiento de desesperanza y frustración. ¡La UPR tiene tanto que ofrecer!

Todos trabajan

Reasignación de tareas lo que ha aumentado la carga y tiempo de trabajo.

Utilizando ingresos de la práctica intramural, disminuyendo jornada laboral, no renovando contratos a facultativos y personal docente.

Comunica la situación a la gerencia académica presentando la difícil situación. Dándole las funciones a la facultad actual.

Incorporar facultad ad honorem por periodos de medio a un día a la semana .

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 4

buscando profesionales tiempo parcial o de forma honorario. Son personas bien preparadas que no pueden involucrarse completamente en investigaciones no trabajo administrativa. También tratar de producir dinero para pagar las plazas. en otras circunstancias no tenemos la ayuda necesaria para ayudar a nuestra facultad con investigaciones o trabajo fuera del recinto en comunidades.

Los catedráticos y permanentes tenemos que hacer doble trabajo de los retirados.

Gracias al alto grado de compromiso del personal

Asignándole los cursos a aquellos profesores que tienen la trayectoria (la especialidad) en el área de necesidad.

Se ha tratado de contratar nuevos facultativos, pero no hay plazas

Hemos tratado de dividirnos las tareas administrativas entre los facultativos disponibles. En muchas ocasiones hasta los residentes/fellows tienen que ayudar con trabajo administrativo que no se supone sea parte de su entrenamiento.

He solicitado el apoyo de espacio y proyección de la consideración para una posición con fondos universitarios. Aunque había logrado el apoyo de la Escuela de Medicina Dental para poder tener un espacio (aunque limitado y compartido) de oficina, dicho espacio fue reasignado para poder atender las modificaciones requeridas por los protocolos de seguridad asociados a la pandemia. He solicitado apoyo de otros Directores y Miembros de la infraestructura administrativa del RCM e instituciones afiliadas, pero a lo largo del camino la respuesta que he recibido es que no existen opciones en términos de espacio y compromiso de permanencia con plaza. Otros esfuerzos que pudieron haber facilitado el tener al menos un espacio mínimo de trabajo, ha sido comprometido por no completar las gestiones universitarias de manera responsiva para poder completar la inversión de fondos federales dentro del tiempo conferido para hacerlo. He gestionado propuestas que han contado con el compromiso institucional de brindarnos un espacio, pero el espacio conferido se ubica en un edificio enfermo en espera de fondos para determinar su disposición final. Mientras, seguimos trabajando los proyectos subvencionados con los retos que impone las barreras antes expuestas en poder alcanzar las metas trazadas en las propuestas.

Se eliminó la plaza y se quedó el trabajo en el miembro de Facultad, o se distribuyó a la asistente que permanece.

Desconozco.

Sobre cargando a toda la facultad y contratando recursos fuera del departamento

Mayor asignación de proyectos de investigación de estudiantes.

contratos a destajo

Tan pronto conocí que mi supervisora (que ocupaba mi puesto) se iba jubilar comencé a comunicar preocupaciones sobre la posibilidad de congelación de la plaza, Entiendo que el Decanato intentó proteger la plaza pero se congeló como quiera.

Con nombramientos especiales que se renuevan anualmente y muchos de nosotros pagándonos nuestras propias horas con ingresos de ppmi

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 5

¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?

137 responses

Ha redistribuido trabajo, recargandonos a todos

Busqueda de fondos o retencion de distribucion

Pide plazas todos los años que caen en oídos sordos

Reasignando tareas entre los facultativos. Identificando ex-alumnos o egresados de las residencias como invitados para ofrecer conferencias.

Nada al respecto

El programa siempre ha atendido a sus estudiantes con la misma calidad y compromiso. No obstante, ha sido difícil porque estamos sumamente cargadas. Se nos han reducido horas del componente de coordinación y supervisión clínica y la instrucción clínica dentro de las prácticas fue eliminada por la administración (aunque seguimos realizando esa labor). De otra parte, nos hemos visto afectados en el área de investigación, porque la facultad completa está inmersa en la enseñanza. Por otro lado, la administración de la escuela simplemente informan que se solicitó una plaza para el programa la cual fue autorizada previamente por Administración Central y que tiene fondos asignados pero que Rectoría no la autoriza.

Contratación de docentes externos al RCM

el compromiso de dar lo mejor aunque estemos cargados

Disminución en las horas de preparación semanal a la facultad y aumento en horas de contacto directo con estudiantes. No se pagan compensaciones adicionales por exceso de carga semanal.

No ha podido

No aplica

A well as they could but pretty powerless

Demasiada carga administrativa/ mas estudiantes asignados por profesor para asesoria academica/ menos efectividad en la intervencion a estudiantes a riesgo/ menos facultad para participar en comites y en procesos decisionales de impacto institucional - comites no funcionales/ reuniones canceladas/ contratacion de personal para cursos/ ningun proyecto innovador o creacion de propuestas

Contratando profesores.

en algunos casos con contrato de servicios prologados por años sin beneficios

A veces usa estudiantes de bachilleratos de secretarial/administración. De otra manera, dar más tareas a los empleados/profesores

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 6

Los cursos se han repartido entre los facultativos que quedamos y en ocasiones tenemos que ofrecer temas fuera de nuestra área de peritaje lo que aumenta el tiempo que debemos dedicar a prepararnos para el curso y obtener información actualizada

Aumentando el numero de clases, tareas de servicio y tareas de investigacion

Sobrecarga en la facultad.

Fatal, en nuestro caso la Decana domina esta area que ha sido de maltrato laboral y mobbing con altas consecuencias a la moral, salud mental y física del facultativo

Desconozco

No se

nos responsabilizamos de tareas que no nos tocan y bregamos.

Cartas, cartas y cartas, sin contestar por la administración. LA facultad restante esta saturada y frustrada. Muchos se han retirado y los que quedan están locos por hacerlo.

No la lidiado de manera efectiva por lo que no tengo contestación.

Han sobrecargado a la facultad. El director de departamento a tenido que asumir aquellas responsabilidades que de otra forma quedarían descubiertas

No ha habido planes de reclutamiento de personal docente.

Manipulacion del exceso de carga academica, promoviendo horas ad honorem. Compartiendo asistentes administrativas entre programas

Contratación por horas

se han enviado comunicados a rectoría con las peticiones de plazas

El departamento lucha incansablemente para proteger sus plazas, reclutando cuando es posible y bogando
El departamento lucha incansablemente para proteger sus plazas, reclutando cuando es posible y bogando por ellas siempre que se le d la oportunidad. No siempre es exitosa en su encomienda pero si aboga por ello.

Dandole grupos adicionales ala facultad.

Asumiendo responsabilidades y contratando a veces tiempo parcial

El dpto trabaja diligentemente para refucir carga

¡No ha lidiado en absoluto! No hay un plan de sucesión

Reclutamientos Adjunct o Ad-Honorem

n/a

LIMITA RECURSOS

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 7

Haciendo más o menos.

No se ha lidiado con la misma

El programa tuvo problemas con las plazas pero se atendió hace 4 años.

Contratando personal para ofrecer las clases y sobrecargando a los pocos profesores que tiene plaza han tratado

Contratando facultad a tiempo parcial

1. Se han traído fondos externos para crear plazas pero éstas son dependientes de la duración de dichos fondos, no hay la estabilidad necesaria para retener la facultad y desarrollarla a largo plazo.

Desconocido

Distribuyendo más trabajo, aun el secretarial , entre los facultativos.

None

En mi Departamento han sido muy diligentes. No obstante, la ausencia de plazas afecta y sobrecarga.

desconozco

Siguiendo los canales burocráticos, donde los resultados son limitados o nulos, se ha tratado de resolver los asuntos de nuestro programa.

Ha tenido que buscar cirugías en otros hospitales para producir económicamente. Algunas plazas perdidas requiere la asignación de tareas a otras personas. Lo cual puede sobrecargarlas. No tenemos plazas para por los menos 3 personas que tenemos que pagar con fondos producida por la facultad.

Aunque se trabaja por compensación adicional el esfuerzo que se requiere es tres veces mayor.

Desconozco

En ocasiones se invitan recursos externos pero en otras ocasiones debemos asumir los temas o cursos nosotros en rol de profesor o coordinador.

Redistribuyendo la carga académica y contratando profesores a tiempo parcial.

Sobrecargando a los docentes con permanencia!

contratando y buscando todos los semestres personas para ofrecer cursos medulares, se invierte mucho tiempo del director y la facultad resolviendo quien va a ofrecer los cursos e identificando fondos.

Tratando de reclutar ad Honorem

No tiene herramientas. Nos trata de distribuir el trabajo extra equitativamente.

No ha realizado nada.

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 8

Aumentar selectivamente la carga académica de aquellos investigadores con menor esfuerzo en investigación y no aumentarle a los que tienen mayor esfuerzo comprometido con proyectos de investigación subvencionada. Actualmente, en la práctica, la tarea promedio excede las 37.5 horas semanales en la mayoría de nuestra facultad.

Distribución de tareas a la facultad existente

En nuestro programa graduado ninguno tiene plaza, y la facultad a escrito cartas de intención.

Sigue la misma práctica.

Sobrecarga académica exceso de créditos por semestre

Realizan gestiones que resultan ser infructuosas. No tienen el respaldo de Rector o presidencia.

Se han escrito cartas pero mas allá, desconozco los trámites

Se contrataron profesores adjuntos. Esto trae problemas de continuidad, especialmente en escuelas profesionales, de esfuerzo mayor en adiestrarles y de entusiasmo en una tarea que no se ve como un puesto a tiempo completo y de futuro.

no conozco la información completa para responder

Referir y transferir a otras facilidades

Repartiendo el trabajo (carga) del pensionado entre los que quedan; reclutando docentes Ad Honorem

Fatsl

Contratando facultad a tiempo parcial (pocas horas).

colaborando en todas las investigaciones con investigadores de afuera

Compañeros comparten espacio de laboratorio y reactivos. Director del departamento permite participación como investigador visitante en otras universidades

Con expresiones "no hay dinero""todos tenemos que dar la milla extra"que no son todos somos algunas que damos la milla extra. Y muy difícil que atiendan asuntos con premura. Siempre hay un issue de "no se puede"

Teniendo muchos profesores part time y add honorem en combinación con full time sin permanencia, lo que también no permite bajar el promedio de edad de la facultad y es importante tener inversión e incentivos para tener profesores jóvenes también, mas cuando en nuestra profesión las nuevas tecnologías que cambian con rapidéz son tan importantes.

Repartiendo tareas

No tengo conocimiento

Mediante contratos adjuntos como el mío.

Distribuyendo la carga a la facultad que queda, disminuyendo la posibilidad de servir como mentor a estudiantes doctorales y de Maestría, y subcontratando.

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 9

trabajando horas adicionales

Solicitando plazas, tratando de no perder las plazas que los profesores jubilados, pero no ha funcionado. En los últimos 10 años, mi sección dentro del departamento, ha perdido 7 plazas.

Reteniendo facultativos listos para jubilarse con incentivos como disminuir su carga de servicio

aumentando carga académica

Al momento no cuento con espacio de trabajo definido que sea apropiado para mis funciones, no existe un plan de apoyo a la transición a una plaza docente y en toda ocasión que lo he explorado se establece que no existen mecanismos para honrar un "tenure track position" irrespectivo de los logros o metas alcanzadas. El asunto inclusive afecta la capacidad de solicitar la permanencia condicionada aún cuando se decida continuar autofinanciando su posición en la institución.

distribuyendo los cursos y los comités entre los que quedamos

Distribuyendo el trabajo entre menos facultad creando ansiedad y "burnout"

No lo sé.

Distribucion de carga

Han intentado reclutar personal pero las plazas se han congelado

Redistribuyendo tareas

No sé.

contando con profesores comprometidos mas alla de su situacion personal, que tienen una vision de futuro; los facultativos tienen demasiada carga y no tienen apoyo administrativo

No he lidiado con este problema

Sin recursos disponibles, es muy poco lo que se ha podido hacer, a pesar de las múltiples solicitudes a nuestro Decanato para exigirles la descongelación de plazas.

Sin recursos disponibles, es muy poco lo que se ha podido hacer, a pesar de las múltiples solicitudes a nuestro Decanato para exigirles la descongelación de plazas.

Le dan mas horas y plan medico a los que menos trabajan, a los que trabajamos mas nos niegan el aumento de horas.

No hace nada. Mi director es lo peor que hay en todos los sentidos. Se vende por 50 centavos.

Contratación por horas
Contratación de docentes externos al RCM
Pide plazas todos los años que caen en oídos sordos
Desconozco
Escrito cartas solicitando plazas
Repartiendo tareas

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 10

LIMITA RECURSOS

No ha habido planes de reclutamiento de personal docente.

No se

Redistribuyendo tareas

Fatal, en nuestro caso la Decana domina esta area que ha sido de maltrato laboral y mobbing con altas consecuencias a la moral, salud mental y física del facultativo

Sobrecarga académica exceso de creditos por semestre

Han sobrecargado a la facultad. El director de departamento a tenido que asumir aquellas responsabilidades que de otra forma quedarian descubiertas

Distribucion de tareas a la facultad existente

nos responsabilizamos de tareas que no nos tocan y bregamos.

Se ha contratado facultad y el personal no docente de los ingresos generados por el departamento, lo que ha provocado que la compensación a la facultad por estos ingresos halla sido ninguna en varios años.

Manipulacion del exceso de carga academica, promoviendo horas ad honorem. Compartiendo asistentes administrativas entre programas

Cartas, cartas y cartas, sin contestar por la administración. LA facultad restante esta saturada y frustrada. Muchos se han retirado y los que quedan están locos por hacerlo.

Aumentar selectivamente la carga academica de aquellos investigadores con menor esfuerzo en investigacion y no aumentarle a los que tienen mayor esfuerzo comprometido con proyectos de investigacion subvencionada. Actualmente, en la practica, la tarea promedio excede las 37.5 horas semanales en la mayoría de nuestra facultad.

n/a

A well as they could but pretty powerless

Mediante contratos adjuntos como el mío.

Fats!

El programa tuvo problemas con las plazas pero se atendió hace 4 años.

Se contrataron profesores adjuntos. Esto trae problemas de continuidad, especialmente en escuelas profesionales, de esfuerzo mayor en adiestrarles y de entusiasmo en una tarea que no se ve como un puesto a tiempo completo y de futuro.

han tratado

Mi departamento no ha trabajado con esa situación

En cuanto a la plaza no docente, se "redistribuyó" la carga a otro personal no docente que está por contrato. Sin embargo, es demasiada la carga y la facultad asumió gran parte de las tareas. En cuanto a las plazas docentes, se contrata facultad sólo para ofrecer cursos en específicos.

Los cursos se han repartido entre los facultativos que quedamos y en ocasiones tenemos que ofrecer temas fuera de nuestra área de peritaje lo que aumenta el tiempo que debemos dedicar a prepararnos para el curso y obtener información actualizada

Se han escrito cartas pero mas allá, desconozco los trámites

Creando plazas a traves de PPMI

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 11

Con expresiones "no hay dinero""todos tenemos que dar la milla extra"que no son todos somos algunas que damos la milla extra. Y muy difícil que atiendan asuntos con premura. Siempre hay un issue de "no se puede"

Aunque se trabaja por compensación adicional el esfuerzo que se requiere es tres veces mayor.

El departamento lucha incansablemente para proteger sus plazas, reclutando cuando es posible y bogando por ellas siempre que se le d la oportunidad. No siempre es exitosa en su encomienda pero si aboga por ello.

No tengo conocimiento

En mi Departamento han sido muy diligentes. No obstante, la ausencia de plazas afecta y sobrecarga.

Han tratado de que no les congelen las plazas de los recién retirados o de los que han ido a otras universidades. Ni siquiera les permiten usar fondos asignados a estas plazas para contratar a los q estamos sin plaza, lo que crea mucho mas ansiedad a los que, aun haciendo de trabajo de excelencia, tenemos que esperar cada año a ver si los fondos aparecen. Eso va en detrimento al esfuerzo y sacrificios que cada profesor ha hecho para obtener su grado y e arduo trabajo que se hace cada año para adiestrar a nuestros estudiantes.

No he lidiado con este problema

Nada al respecto

Realizan gestiones que resultan ser infructuosas. No tienen el respaldo de Rector o presidencia.

No hace nada. Mi director es lo peor que hay en todos los sentidos. Se vende por 50 centavos.

1. Se han traído fondos externos para crear plazas pero éstas son dependientes de la duración de dichos fondos, no hay la estabilidad necesaria para retener la facultad y desarrollarla a largo plazo.

Distribucion de carga

No sé.

None

Aumentando carga

El programa siempre ha atendido a sus estudiantes con la misma calidad y compromiso. No obstante, ha sido difícil porque estamos sumamente cargadas. Se nos han reducido horas del componente de coordinación y supervisión clínica y la instrucción clínica dentro de las prácticas fue eliminada por la administración (aunque seguimos realizando esa labor). De otra parte, nos hemos visto afectados en el área de investigación, porque la facultad completa esta inmersa en la enseñanza. Por otro lado, la administración de la escuela simplemente informan que se solicitó una plaza para el programa la cual fue autorizada previamente por Administración Central y que tiene fondos asignados pero que Rectoría no la autoriza.

La pasada coordinadora del programa hizo de tripas corazones para poder mantenerme en el programa. Se fueron 2 facultativos y congelaron las plazas pero la demanda del programa a seguido.

Aumentando la carga de trabajo de los empleados y remunerando parcialmente esa carga adicional.

Asignando a los facultativos con plazas

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 12

Repartiendo el trabajo (carga) del pensionado entre los que quedan; reclutando docentes Ad Honorem

Haciendo contratos anuales

Expresando que se puede simplificar la tarea, disminuyendo las equivalencias y asignando más carga.

Nada al respecto

Se han presentado y aprobado mociones en reuniones de facultad avalando la defensa de las plazas docentes.

En nuestro programa graduado ninguno tiene plaza, y la facultad a escrito cartas de intención.

Solicitando plazas, tratando de no perder las plazas que los profesores jubilados, pero no ha funcionado. En los últimos 10 años, mi sección dentro del departamento, ha perdido 7 plazas.

distribuyendo los cursos y los comités entre los que quedamos

Contratando facultad a tiempo parcial (pocas horas).

se han enviado comunicados a rectoría con las peticiones de plazas

A veces usa estudiantes de bachilleratos de secretaría/administración. De otra manera, dar más tareas a los empleados/profesores

Pide plazas todos los años que caen en oídos sordos

Todo el personal es local y se contrata expertos del exterior por contratación. Al presente todas las propuestas son de investigadores principales múltiples lo cual posibilita obtener expertos que no hay en PR

Teniendo muchos profesores part time y add honorem en combinación con full time sin permanencia, lo que también no permite bajar el promedio de edad de la facultad y es importante tener inversión e incentivos para tener profesores jóvenes también, más cuando en nuestra profesión las nuevas tecnologías que cambian con rapidez son tan importantes. Intentando reclutar facultad por contrato y sobrecargando al resto de la facultad en la carga de servicio.

Tratando de reclutar ad Honorem

Ha redistribuido trabajo, recargándonos a todos

TRATA DE RECLUTAR FACULTAD AD-HONOREM

Ha redistribuido trabajo, recargándonos a todos

Sobrecargando el personal disponible

realmente no ha resuelto

desconozco

contratación de personas a tiempo parcial o con contratos sin garantía de permanencia.

No ha realizado nada.

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 13

contratando y buscando todos los semestres personas para ofrecer cursos medulares, se invierte mucho tiempo del director y la facultad resolviendo quien va a ofrecer los cursos e identificando fondos.

Ha tenido que buscar cirugías en otros hospitales para producir económicamente. Algunas plazas perdidas requiere la asignación de tareas a otras personas. Lo cual puede sobrecargarlas. No tenemos plazas para por los menos 3 personas que tenemos que pagar con fondos producida por la facultad.

Reteniendo facultativos listos para jubilarse con incentivos como disminuir su carga de servicio en algunos casos con contrato de servicios prologados por años sin beneficios

Disminución en las horas de preparación semanal a la facultad y aumento en horas de contacto directo con estudiantes. No se pagan compensaciones adicionales por exceso de carga semanal.

Sigue la misma práctica.

Realizando contratos de nombramiento especial.

Algunos profesores hemos realizado cursos en trayectorias academicas para poder dictar cursos sobre las materias correspondientes.

Le dan mas horas y plan medico a los que menos trabajan, a los que trabajamos mas nos niegan el aumento de horas.

No la lidiado de manera efectiva por lo que no tengo contestación.

No se

¡No ha lidiado en absoluto! No hay un plan de sucesión

Se allana

Se han solicitado plazas y en su defecto si no hay, contatos.

No tengo respuesta para esto.

Se distribuye la carga de trabajo en menos personas.

Compañeros comparten espacio de laboratorio y reactivos. Director del departamento permite participación como investigador visitante en otras universidades.

No se ha lidiado con la misma

Siguiendo los canales burocráticos, donde los resultados son limitados o nulos, se ha tratado de resolver los asuntos de nuestro programa.

Contratando personal para ofrecer las clases y sobrecargando a los pocos profesores que tiene plaza

Distribuyendo más trabajo, aun el secretarial , entre los facultativos.

colaborando en todas las investigaciones con investigadores de afuera

contando con profesores comprometidos mas alla de su situacion personal, que tienen una vision de futuro; los facultativos tienen demasiada carga y no tienen apoyo administrativo

aumentando carga académica

Se me asignaron sus tareas. No se ha nombrado pesonal para esa plaza. Desconozco cuál ha sido el proceso administrativo (eliminación, congelación, otro).

Reclutamientos Adjunct o Ad-Honorem

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 14

El dpto trabaja diligentemente para reducir carga

Contratando profesores.

Desconocido

No lo sé.

Redistribuyendo la carga académica y contratando profesores a tiempo parcial.

Busqueda de fondos o retencion de distribucion

Busqueda de fondos o retencion de distribucion

Han intentado reclutar personal pero las plazas se han congelado

No tiene herramientas. Nos trata de distribuir el trabajo extra equitativamente.

Contratando facultad a tiempo parcial

Distribuyendo el trabajo entre menos facultad creando ansiedad y "burnout"

Mas horas de trabajo diario

Demasiada carga administrativa/ mas estudiantes asignados por profesor para asesoria academica/ menos efectividad en la intervencion a estudiantes a riesgo/ menos facultad para participar en comites y en procesos decisionales de impacto institucional - comites no funcionales/ reuniones canceladas/ contratacion de personal para cursos/ ningun proyecto innovador o creacion de propuestas

Utiliza recursos externos (invitados) para dictar ciertos temas, pero estos recursos no son estables (tienen compromisos en sus lugares de trabajo que son prioridad para ellos). Cada año hay que confirmar la disponibilidad de estos invitados e identificar otros recursos. En ocasiones, los coordinadores de los cursos han tenido que asumir la responsabilidad de dictar ciertos temas cuando un invitado se usenta o no se consigue.

no conozco la información completa para responder

Aumentando el numero de clases, tareas de servicio y tareas de investigacion

el compromiso de dar lo mejor aunque estemos cargados

Sin recursos disponibles, es muy poco lo que se ha podido hacer, a pesar de las múltiples solicitudes a nuestro Decanato para exigirles la descongelación de plazas.

Desconozco

No ha podido

No aplica

Contratación "part time" que se hace de difícil reclutamiento; otros facultativos han asumido la carga; en caso de los no docentes, incluso los facultativos han asumido la carga, como ejemplo: la preparación de exámenes, cartas, etc.

Sobrecarga en la facultad.

Reasignando tareas entre los facultativos. Identificando ex-alumnos o egresados de las residencias como invitados para ofrecer conferencias.

Dandole grupos adicionales ala facultad.

II ¿Cómo su departamento ha lidiado con la situación?, página 15

Referir y transferir a otras facilidades

Haciendo más o menos.

Reasignando tareas entre los facultativos. Identificando ex-alumnos o egresados de las residencias como invitados para ofrecer conferencias.

Aumentando la Carga

En ocasiones se invitan recursos externos pero en otras ocasiones debemos asumir los temas o cursos nosotros en rol de profesor o coordinador.

Asumiendo responsabilidades y contratando a veces tiempo parcial

Sobrecargando a los docentes con permanencia!

Al momento no cuento con espacio de trabajo definido que sea apropiado para mis funciones, no existe un plan de apoyo a la transición a una plaza docente y en toda ocasión que lo he explorado se establece que no existen mecanismos para honrar un "tenure track position" irrespectivo de los logros o metas alcanzadas. El asunto inclusive afecta la capacidad de solicitar la permanencia condicionada aún cuando se decida continuar autofinanciando su posición en la institución.

Distribuyendo la carga a la facultad que queda, disminuyendo la posibilidad de servir como mentor a estudiantes doctorales y de Maestría, y subcontratando.

trabajando horas adicionales

Mayor distribución de trabajo para mi

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas?

D. ¿Quien lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas?

77 responses

las personas comprometidas que nos hemos quedado trabajando y atrontando esa situacion

No sé.

Los demás facultativos y personal no docente, quedando algunas funciones sin poder realizarse.

Se divide con el resto de la Facultad

Los que permanecemos.

Los restantes facultativos

La Facultad del Departamento

La facultad que queda

Otros facultativos recargados de trabajo y los jefes de secciones y departamentos.
La facultad restante.

Se distribuyen tareas entre todos en la medida que sea posible . La carga administrativa es grande particularmente para cumplir con requisitos de acreditación

Unos pocos sobrecargandolos

Los profesores con permanencia y contratos especiales.

La facultad que queda y otras no se hacen, a pesar de que sabemos que puede poner a riesgo la acreditación de los programas de Pediatría y Med-Peds.

Tecnólogo y enfermera.

Los mismos facultativos con nombramientos especiales que cada vez se nos asignan mas tareas

Otros companeros

Yo, profesor adjunto

Se contrató un facultativo adjunto de manera parcial para que colabore en el manejo de los cursos ; sin embargo, esto jamás puede sustituir el número de actividades y responsabilidades que compartía el profesor que ocupaba la plaza perdida

La facultad actual

Se dividen entre los que quedan

no se

la misma facultad

El personal que queda

Al ser el campo tan especializado, hemos tenido que contratar usando otros fondos o repartir el trabajo

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? página 2

Los que quedamos.

La facultad existente que en gran medida es subvencionada por ingresos de los servicios clínicos o investigación, sobrecargando su distribución de trabajo.

Residentes y facultad

El resto de la facultad y los contratos partime o especiales, con beneficios limitados.

Los que quedamos, hacemos nuestro trabajo y el de los que ya no están incluyendo el trabajo secretarial y el administrativo

los que se mantienen activos

Los que se quedan laborando

otra facultad. sección solamente tiene una plaza de la universidad

Los que quedamos.

La facultad existente que en gran medida es subvencionada por ingresos de los servicios clínicos o investigación, sobrecargando su distribución de trabajo.

Residentes y facultad

El resto de la facultad y los contratos partime o especiales, con beneficios limitados.

Los que quedamos, hacemos nuestro trabajo y el de los que ya no están incluyendo el trabajo secretarial y el administrativo

los que se mantienen activos

Los que se quedan laborando

otra facultad. sección solamente tiene una plaza de la universidad

Yo hago todo lo que puedo, y ocasionalmente personal voluntario.

Otros docentes

La facturación de medicina interna general

el personal restante

Todos nos dividimos el trabajo

El resto de la facultad y contrataciones

El personal docente y no docente del departamento, según aplique.

Nosotros

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 3

Se ha otorgado un full time, sin plaza. Los que quedamos junto con los ad-honorem y un facultativo al que le están otorgando 7.5 horas, hemos absorbido el trabajo de 5 plazas perdidas en los últimos 10 años.

De los facultativos que quedan

secretarias, jefe del departamento, otros miembros de la facultad

Profesores que han tomado la trayectoria (especialidad) en areas en que hace falta personal.

Administración

test

facultad core y contratos

La facultad actual añadiéndose más carga.

el personal que hemos tenido que reclutar

N/A

Se distribuye el trabajo entre los facultativos

Otra asistente sobrecargada.

Personal con contratos y los profesores ya existentes.

la facultad y los empleados administrativos

Los que estamos trabajando. Creo que hacen contratos para los que no se tienen ya fondos disponibles.

Los demas facultativos (mas clases, mas coordinaciones, mas laboratorios) mas horas en el RCM

Los dos facultativos que permanecemos. Mi compañera tiene que generar 25% de su salario de fondos de investigacion.

Yo

-

La facultad vigente, que de por si ya está bien recargada.

LA facultad incluyendo la directora.

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 4

D. ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas?

137 respuestas

Los que nos quedamos nos triplican el trabajo

El resto de la facultad

Los que quedamos

La facultad que queda.

Entre la facultad, esto hace que no podamos dedicarnos a nuestra tarea adecuadamente

Los mismos profesores

Lls que quedaron

Los demás facultativos, se redistribuyen las tareas.

El personal que queda.

Doble carga para los profesores actuales; Reclutamiento de profesores por contrato

Personal docente sin plazas mayormente

Se distribuye el trabajo entre los docentes disponibles

LOS MISMOS

Algunas tareas por compensación adicional

Facultad clínica sin plazas

Los que quedamos

Las dos catedráticas, logramos tener dos profesores por curso adicionales, pq era imposible ofrecerlos y lo aceptaron pq las dos personas hicieron el favor de no cobrar, si hubieran cobrado ella amenazó con no abrir el programa

La facultad existente

La facultad restante y el director de departamento

las otras personas

Facultad que es pagada por ingresos por los servicios clínicos del departamento

Entre el resto de los profesores

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 5

Tenemos un facultativo con un Nombramiento Especial temporero que Dirige el curso de primer año de Bioquímica en Medicina ocupando una plaza en peligro perderse, y una Asistente Administrativo en la misma situación. Las demás plazas fueron "perdidas" y la tarea se distribuye entre la facultad y el staff restante.

Los que quedamos o no se hacen...

carga extra a la facultad

contractors, other faculty members

Profesores adjunto.

Los que estamos sin plaza

No me aplica

En este momento las plazas están completas con personal permanente (excepto una). Los comentarios anteriores describen la situación antes de que se llenaran las plazas que el Programa necesita.

el personal con plaza

Otros facultativos y personal no docente a los cuales se les aumenta considerablemente la carga de trabajo debido a que el trabajo sigue siendo el mismo, entre menos personas y sin la seguridad de un nombramiento permanente.

El personal no docente y la facultad activa. Para algunos cursos específicos se contrata a los retirados para ofrecer los cursos ya que se dificulta el reclutamiento a corto plazo.

Se han repartidos entre los facultativos que quedamos

Algunas se quedan al descubierto, otras se añaden a personal ya existente

el resto de la facultad, facultad por contrato de servicio

Se ha contratado personas por contrato y sin un portafolio fuerte para aportar al programa y rendir un trabajo de calidad. y se ha hecho distribución de trabajo en las que trabajan de verdad.

Dividido entre 2 facultativos y la directora del programa

Otra facultad que se le impone la carga académica por encima de sus labores normales.

No tengo conocimiento

Uno mismo.

Cuando se obtienen algunos fondos, entonces nos contratan a los que no tenemos plaza, pero esto usualmente se concreta ya comenzado el semestre y en muchas ocasiones estamos uno o dos meses sin cobrar en lo que la renovación de contrato entra en sistema. Es reprochable que un departamento tan importante para la formación de nuevos médicos tenga que rogar por fondos para mantener un número reducido de profesores que tiene que hacerse cargo de el doble de clases pq no hay la cantidad de profesores que se necesita.

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 6

Se distribuye entre los demás facultativos

La Decana- Suane Sánchez y Yara Román (administradora)

Se sobrecarga a los demás profesores.

Compañeros

La facultad que se queda. El trabajo es doble, hace tiempo.

My self

Facultad actual

Los 3 facultativos existentes. Dos con permanencia y uno por contrato hace 10 años. De la plaza de la secretaria, contamos con un personal tres días a la semana quien realiza las funciones.

Las 3 personas que estamos en el programa.
Los empleados y facultad que permanecen trabajando.

Distribuidas entre los que tienen plaza

La facultad que queda; mayormente los que están bajo contrato

Profesores por contrato

Las mismas 3 profesoras (2 en plaza y un contrato que lleva 8-10 años sin plaza) y un contrato parcial al cual no le pagan a tiempo.

Profesorxs por contrato donde se les añan mismas tareas por unas condiciones de trabajo y salariales muy precarias.

La facultad que no tiene plaza.

Los que nos hemos quedado en el servicio.

los que nos quedamos

docentes a tiempo completo, ad honorem y con compensaciones adicionales

ñica Fernández

No tengo plazas vacantes

Algunas no se han podido reemplazar del todo y parcialmente algunas de estas funciones con contratos part time y profesores ad honorem. También entre cursos pre-clínicos y clínicos se desviste un santo para vestir a otro y se adapta para lidiar con la falta de facultad hora.

Ningun facultativo tiene plaza permanente.

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 7

El profesor que se queda trabajando. O le es asignado a otro profesor.

LA FACULTAD CON NOMBRAMIENTO PROBATORIO O PERMANENTE

Los facultativos en contrato

las clases se han dividido entre la facultad

nombramientos especiales

algunas no se hacen o docentes contratados a destajo.

Profesores

por contrato o por compensación adicional

Las secretarías y facultad

El personal que queda y personal por contrato

uno mismo

Alguna facultad por contrato especial y la misma facultad permanente.

todos los demás facultativos

El resto de la facultad

Todo el trabajo administrativo se lleva a cabo por el director de programa y por mí.

En algunos momentos aquellos profesores retirados.

Los mismos de siempre.

Otro personal no preparado ni con el tiempo necesario

No se

nosotros

Por contrato

Los bibliotecarios docentes que quedamos. Algunos tienen más de una sección a cargo. Cada sección tiene un solo docente excepto publicaciones seriadas. El archivo institucional está cerrado.

Personal por contrato

Un facultativo por contrato.

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 8

La tarea se divide entre los facultativos

Entre todos, se dividen las tareas para poder cumplir.

Han sido redistribuidas pero la mayoría de las tareas no se hacen con los mismos estándares que se hacían antes.

Los que quedan.

no tengo plazas sin reemplazar

varios profesores; no tenemos administrador, el director hace trabajo administrativo y a veces secretarial para ayudar

Las realizo yo. Soy ahora la única consejera en la escuela.

Los miembros activos en el departamento, aumentando sus tareas académicas

Los miembros activos en el departamento, aumentando sus tareas académicas

Entre todas/os.

OTHER (29)

El personal que queda.
Doble carga para los profesores actuales; Reclutamiento de profesores por contrato
Los que nos quedamos nos triplican el trabajo
Personal docente sin plazas mayormente
Se distribuye el trabajo entre los docentes disponibles
El resto de la facultad
LOS MISMOS
Algunas tareas por compensación adicional
Facultad clínica sin plazas
Los que quedamos
Las dos catedráticas, logramos tener dos profesores por curso adicionales, pq era imposible ofrecerlos y lo aceptaron pq las dos personas hicieron el favor de no cobrar, si hubieran cobrado ella amenazó con no abrir el programa
Docentes
La facultad restante y el director de departamento
La facultad existente
las otras personas
Facultad que es pagada por ingresos por los servicios clínicos del departamento
Entre el resto de los profesores
Los que quedamos o no se hacen...
Tenemos un facultativo con un Nombramiento Especial temporero que Dirige el curso de primer año de Bioquímica en Medicina ocupando una plaza en peligro perderse, y una Asistente Administrativo en la misma situación. Las demás plazas fueron "perdidas y la tarea se distribuye entre la facultad y el staff restante.
carga extra a la facultad
contractors, other faculty members
Profesores adjunto.
Los que estamos sin plaza
No me aplica

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 9

En este momento las plazas están completas con personal permanente (excepto una). Los comentarios anteriores describen la situación antes de que se llenaran las plazas que el Programa necesita.

el personal con plaza

Otros facultativos y personal no docente a los cuales se les aumenta considerablemente la carga de trabajo debido a que el trabajo sigue siendo el mismo, entre menos personas y sin la seguridad de un nombramiento permanente.

El personal no docente y la facultad activa. Para algunos cursos específicos se contrata a los retirados para ofrecer los cursos ya que se dificulta el reclutamiento a corto plazo.

Se han repartidos entre los facultativos que quedamos

Algunas se quedan al descubierto, otras se añaden a personal ya existente

el resto de la facultad, facultad por contrato de servicio

Se ha contratado personas por contrato y sin un portafolio fuerte para aportar al programa y rendir un trabajo de calidad. y se ha hecho distribución de trabajo en las que trabajan de verdad.

Dividido entre 2 facultativos y la directora del programa

Otra facultad que se le impone la carga académica por encima de sus labores normales.

No tengo conocimiento

Uno mismo.

Cuando se obtienen algunos fondos, entonces nos contratan a los que no tenemos plaza, pero esto usualmente se concreta ya comenzado el semestre y en muchas ocasiones estamos uno o dos meses sin cobrar en lo que la renovación de contrato entra en sistema. Es reprochable que un departamento tan importante para la formación de nuevos médicos tenga que rogar por fondos para mantener un número reducido de profesores que tiene que hacerse cargo de el doble de clases pq no hay la cantidad de profesores que se necesita.

Se distribuye entre los demás facultativos

Los que quedamos

La Decana- Suane Sánchez y Yara Román (administradora)

Se sobrecarga a los demás profesores.

El resto de la facultad

Compañeros

La facultad que se queda. El trabajo es doble, hace tiempo.

My self

Facultad actual

Los 3 facultativos existentes. Dos con permanencia y uno por contrato hace 10 años. De la plaza de la secretaria, contamos con un personal tres días a la semana quien realiza las funciones.

Las 3 personas que estamos en el programa.

Los empleados y facultad que permanecen trabajando.

Distribuidas entre los que tienen plaza

La facultad que queda; mayormente los que están bajo contrato

Profesores por contrato

Las mismas 3 profesoras (2 en plaza y un contrato que lleva 8-10 años sin plaza) y un contrato parcial al cual no le pagan a tiempo.

Los que quedamos

Profesorxs por contrato donde se les añan mismas tareas por unas condiciones de trabajo y salariales muy precarias.

La facultad que no tiene plaza.

Los que nos hemos quedado en el servicio.

los que nos quedamos

La facultad que queda.

docentes a tiempo completo, ad honorem y con compensaciones adicionales

ñica Fernández

Los que nos quedamos nos triplican el trabajo

No tengo plazas vacantes

Algunas no se han podido reemplazar del todo y parcialmente algunas de estas funciones con contratos part time y profesores ad honorem. También entre cursos pre-clínicos y clínicos se desviste un santo para vestir a otro y se adapta para lidiar con la falta de facultad hora.

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 10

Ningun facultativo tiene plaza permanente.

El profesor que se queda trabajando. O le es asignado a otro profesor.

Entre la facultad, esto hace que no podamos dedicarnos a nuestra tarea adecuadamente

LA FACULTAD CON NOMBRAMIENTO PROBATORIO O PERMANENTE

Entre la facultad, esto hace que no podamos dedicarnos a nuestra tarea adecuadamente

Los facultativos en contrato

las clases se han dividido entre la facultad

nombramientos especiales

algunas no se hacen o docentes contratados a destajo.

Profesores

por contrato o por compensación adicional

Las secretarías y facultad

El personal que queda y personal por contrato

uno mismo

Alguna facultad por contrato especial y la misma facultad permanente.

todos los demás facultativos

El resto de la facultad

Todo el trabajo administrativo se lleva a cabo por el director de programa y por mí.

En algunos momentos aquellos profesores retirados.

Los mismos de siempre.

Otro personal no preparado ni con el tiempo necesario

No se

nosotros

Por contrato

Los bibliotecarios docentes que quedamos. Algunos tienen más de una sección a cargo. Cada sección tiene un solo docente excepto publicaciones seriadas. El archivo institucional está cerrado.

Personal por contrato

Un facultativo por contrato.

La facultad que ya tiene plazas y facultad por contrato.

La tarea se divide entre los facultativos

Entre todos, se dividen las tareas para poder cumplir.

Han sido redistribuidas pero la mayoría de las tareas no se hacen con los mismos estándares que se hacían antes.

Los que quedan.

no tengo plazas sin reemplazar

varios profesores; no tenemos administrador, el director hace trabajo administrativo y a veces secretarial para ayudar

Los mismos profesores

Las realizo yo. Soy ahora la única consejera en la escuela.

Los miembros activos en el departamento, aumentando sus tareas académicas

Los mismos profesores

Entre todas/os.

Los docentes y no docentes que permanecen

Las funciones se reparten a los/as profesores/as que están en plazas regulares y en contrato. En otras palabras, el trabajo se hace con menos personas.

Los demás profesores.

Los que quedaron

Los que quedaron

Se han distribuido entre colegas

Todos en el departamento

Otros colegas docentes con plaza y contratados

Los que quedan

La Directora de la Oficina

La misma facultad y personal contratado

Facultad e invitados

el resto de la facultad

Los que nos quedamos cumpliendo con las tareas de las plazas no reemplazadas

yo con ayuda de los profesionales de CECSI y una compañera de trabajo

V ¿Quién lleva a cabo las funciones de las plazas que no han sido reemplazadas? Página 11

Si quedan especialistas/subespecialistas se distribuye el trabajo entre los que quedamos. En el caso de que no quede nadie de esa especialidad/subespecialidad, se queda sin cubierta.

facultativos por contrato adjunto

Otros

Yo

Personal docente y no docente. También el personal administrativo.

La facultad con sobrecarga

Los demás facultativos, se redistribuyen las tareas.

La facultad que queda.

Facultativos

2 facultativos a tiempo completo y el director del programa.

Los demás facultativos, se redistribuyen las tareas.

el resto de los docentes

Se dividen entre profesores u otros personales no docente las tareas de esas plazas.

Facultad

Sobrecarga al que tiene plaza

La facultad existente.

Los que quedamos o subcontratan

los q quedan

N/a

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales?

E. ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?

77 responses

No

Si

No.

uno hace que funcione

Tratando de sobrevivir.

Mínimos

Si, por el demasiado trabajo.

Cansancio y quemazón

Mucho estrés; ya es distrés.

Si. Hemos tenido que hacer cambios debido a que ahora todo se paga con los ingresos de facturación de planes médicos.

me he visto muy afectada ya que hemos tenido que realizar tareas excesivas debido a la falta de personal. Hemos tenido que trabajar horas interminables, sabados, domingos, días feriados afectando la familia y en lo personal hasta mi salud - tantas horas sentada en la computadora me ha afectado mi espalda y mi salud en general

Las horas de trabajo son excesivas, limitando significativamente el tiempo que requiere atender la familia y el entorno doméstico.

Ya se menciona anteriormente . Creo la pregunta esta de mas fisica y mentalmente agobiado

Muchos.

Mas trabajo

Si (Problemas de salud)

Si, estres y ansiedad por la situacion.

No me ha traído problemas personales pero hay que esforzarse mucho para lograr objetivos.

Tengo q muchas veces tomar tiempo de mi familia durante la noche y fines de semana p q no se afecte la producción y la enseñanza

Mas carga de trabajo

Menos tiempo para dedicar a la creación y diseño de proyectos de investigación.

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 2

Tener que realizar actividades administrativas, preparación de conferencias, preparación de artículos científicos en la noche en mi hogar.

Si, sobrecarga de trabajo

Mucho mas stress

Si, trabajo sobre 8 horas diarias, no recibo remuneración justa por todo el trabajo y responsabilidad que tengo. El volumen de trabajo, me ha impedido dedicar tiempo a mi disertación doctoral.

Es inmensamente retante el número de horas diarias que conlleva cumplir con todos los asuntos académicos, investigación, servicios, proyectos, asesoría, etc. No hay forma que un promedio de 12 horas diarias y en ocasiones más, no afecte la salud física y mental de un individuo. Me preocupa que esta es una pregunta de gran sensibilidad en torno a aspectos personales que no necesariamente todos brindarán detalles al respecto.

El tiempo personal se afecta, menos tiempo y eso causa stress y dificultades.

yo no...mis pacientes y estudiantes
sobrecarga de trabajo

La sobrecarga de trabajo se traduce en mas horas de trabajo en casa, por lo tanto si ha impactado mi entorno familiar.

Es una situación que provoca temor y ansiedad. Al ser tan regulados, preocupa no poder cumplir con los estatutos requeridos. Es como vivir con el temor que algo puede "estallar" detrimentalmente afectando el lugar.

Problemas de salud.

La necesidad de mantener áreas múltiples de desempeño, causa agotamiento físico, disrupción del tiempo personal y capacidad de mantener balance entre ambas facetas.

Si.

Problemas de salud física y fatiga emocional.
Me la paso estresada, esto esta afectando mi salud

no

Si.

Si. Problemas de salud como ansiedad, no poder pasar tiempo deseado y de calidad con familia.

Si, ya que trabajo hasta los fines de semanas para poder cumplir.

Problemas no, cansancio si

sí

si, abrumado de trabajos

Si, tengo menos tiempo para compartir con mi familia y para descansar

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 3

tengo demasiado trabajo

Por supuesto.

Traido falta de actividades que no se han podido ofrecer

puedo decir que, es difícil hacer investigaciones sin ayuda ancilar...tratamos de compartir tareas.

No me ha traído problemas personales, pero no siento mucha estabilidad laboral.

test

Agotamiento mental

Burnout

NO

El tener que lidiar con la tecnología en poco tiempo crea más estrés. Tiempo para poder adquirir las destrezas no tener que hacerlo al mismo tiempo que estás lidiando con las clases.

Personales no, pero, profesionales sí (sobrecarga). Y bueno, se afecta el tiempo familiar.

Mayores niveles de estrés para poder conciliar las tareas académicas con las de investigación.

solo más tarea menos tiempo para prepararnos en tópicos nuevos

Claro que sí, ni siquiera estas encuestas quería llenar por la falta de tiempo. no importa que trabaje 12 horas siempre hay trabajo que hacer. Se afecta la familia, la salud y las relaciones personales. He tenido que renunciar a comites que de otra manera me hubiese encantado participar pero por el exceso de trabajo he tenido que decir que no. Y esto acompañado con problemas personales ha sido devastante

Como mencioné la incertidumbre anual afecta, como también la incertidumbre sobre retiro en el futuro, debido a la falta de apoyo a la Junta de Retiro, de parte de administración y JCF y gobierno de PR. Si no hay plazas hay menos permanencia y estabilidad para la pensión también, es decir pensión incierta

Exceso de trabajo y pérdida de oportunidades de investigación.

-

Se ha presentado en reunión de facultad, pero nos informan que están intentando. No me ha traído problemas.

Claro por la sobrecarga y facultativos quejándose de la atención a sus necesidades.

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 4

E. ¿Se ha visto usted personalmente aquejado; le ha traído problemas personales?

137 respuestas

No

Si

si

no

Alta presión, estrés

No tenemos secretarías. Tenemos sobrecarga en los servicios clínicos sin apoyo administrativo

Si, menos tiempo con mis hijos

Cansancio y disminución de tiempo para compartir en familia.

Sí.

Si. sobrecarga de trabajo y efectos en la salud física. espasmos dolores de cabeza y preocupación.

Ha afectado mi grado de motivación y de preparación para ofrecer algunos cursos, incluyendo el poco tiempo para preparación semestral porque en algunas ocasiones se me ha notificado al inicio del semestre los cursos que ofreceré ese semestre.

My salary is affected. My technician just got a job in NIH at the same salary level than me!!!!!!!!!

Si. Problemas de salud crónica y problemas emocionales - 'burnout'

TODAS/OS SOMOS AFECTADOS.

Como escribiera anteriormente, mucho estrés para completar tareas en poco tiempo

Si, en ocasiones me siento sobrecargado y llevo mucho trabajo para la casa.

Exceso de horas trabajo, incumplir con fechas de entrega de otros proyectos y estrés

Niveles elevados de estrés y ansiedad para poder cumplir con todas las responsabilidades.

Personales, pero sobre todo de salud física, el estrés en exceso me llevó a un diagnóstico cardíaco y a una cirugía de emergencia

Me llegaron a ofrecer una plaza hace aproximadamente dos años. Incluso me habían notificado el número de plaza y luego me dijeron que no procedió.

Tengo que invertir tiempo personal y de mi familia.

Si..cansancio y frustración



VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 5

Definitivamente

Quejas por los estudiantes ante la falta de personal

Personales no... administrativos si.

si, inestabilidad laboral

Sí. Sin el apoyo y la prioridad que necesitamos como facultad todos los asuntos que impactan directamente nuestro desempeño quedan sin atenderse e impide que podamos ser exitosos en nuestras encomiendas.

No hay tiempo para actividades adicionales.

Hija que no encuentra cupo en clases que necesita para graduarse

ansiedad

DIFICIL ESTIMAR

Problemas de salud física.

Trabajo mas de las 7.5 requeridas, tomando tiempo de mi tiempo personal

Si, por la carga de trabajo excesiva desde la pandemia.

si estuve muchos anos sin plaza

Agotamiento físico y emocional

Si... los contratos algunas veces sufren atrazo y a veces no cobro tiempo y cuando cobro me retienen mas contribuciones

El exceso de trabajo si uno es responsable afecta las personas.

There was no one interested in collecting such information

N/A

Si. La cantidad de trabajo es mayor, por lo que tengo que dedicar más tiempo a tareas administrativas. Se atrasan procesos y la ayuda disponible es limitada.

No ahora

Si, cuando el servicio se afecta. Ej. un año completo sin asistente administrativo, sin que la facultad se mantenga de manera presencial el estudiante requiere un seguimiento y es difícil que las tareas solo se deleguen al director de programa.

Al momento el contrato ha sido renovado pero me encuentro por debajo de la escala salarial correspondiente, realizando tanto o más trabajo que otros facultativos.

Me ha dado problemas físicos como espasmos, estrés, insomnio por el exceso de trabajo. Emocionalmente en ocasiones es drenante.

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 6

Claro, la política interna es bien fuerte y la política partidista también y la marginación de personas capacitadas ocurre con frecuencia, Se afecta tremendamente la cultura organizacional

Si, mucho. El cambio de personas a contratar para ofrecer cursos y luego el que no se le renueve el contrato.

Mas estres familiar por aumento carga de trabajo sin paga.

Uno se siente desvalorado por la institución, y es el privilegio de unos pocos. Llevamos años laborando y defendiendo el bienestar de la institución y manteniendo la educación a flote contra todos los sucesos acontecidos en los pasados años en Puerto Rico, y no somos reconocidos. No poder participar de comités o de juntas por que no cualificamos es sumamente frustrante, por que no representa que no estamos cualificado. Me siento inestable economicamente, dado que año tras año, no se sabe si no hay fondos para renovar contrato. Pues siempre esta el dilema de que no hay dinero.

Aumento de stress

Estres

Mucho estrés y frustración.

Definitivamente si

En el pasado, si hubo necesidad de solicitar tratamiento médico para el estrés y la ansiedad.

Mi responsabilidad ante mis estudiantes y los pacientes me obliga a estar siempre en la clinica y esto me afecta si tengo una emergencia en mi familia o personal.

Llevo 18 años trabajando y mi sueldo no sale de la universidad sino de un contrato que ha estado muchas veces amenazado de no renovarse. Si he tenido problemas personales. Estoy bajo estrés todo el tiempo y llevo esa carga a mi hogar.

Al no haber un compromiso contractual de que habrá continuidad de labores, se fomenta inestabilidad personal y la productividad profesional. No se puede planificar una investigación a largo plazo sin presupuesto para ello (aunque fuera mínimo), espacio exclusivo para el investigador, ni seguridad de que se continuará trabajando en la institución. La ausencia de plazas también limita la posibilidad de servir como consejero de investigación de estudiantes que desean obtener maestrías o doctorados ya que no se puede asumir que habrá continuidad en el recinto. En el plano personal, el no tener derecho a plan médico por ser facultad por contrato también representa una limitación adicional.

Claro, he dejado saber que nos han cargado y que se necesita gente que realmente aporte al programa y no solo para dar clases..

Si muchos... principalmente porque siempre voy a proteger a mis profesores, estudiantes y pacientes ante todo requerimiento...

no en este momento

Planificación personal/profesional lo que limita mi presencia y apoyo al RCM.

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 7

Mas trabajo, menos relación con la familia!!! Definitivamente, se desarrollan problemas personales pues la incertidumbre de como terminará la UPR y que nos depara el futuro pone a pensar a cualquiera. Uno entendía que tenía el futuro "mas o menos" asegurado... pero ahora, todo cambia pues al no reemplazar las plazas, se afecta también el retiro.

mucho trabajo

No, porque lo manejo y mi familia es muy comprensiva y condescendiente. Sin embargo, comprendo que otros facultativos no permiten esa sobrecarga y finalmente recae sobre mí.

Si me afecta por la sobrecarga de trabajo; No siento que me haya traído problemas personales.

Al momento no

Si, las restricciones requeridas por la naturaleza de mi contratación han resultado en periodos extendidos de interrupción de mi nombramiento a pesar de contar con fuente de fondos para la gestión. si, hemos asumido la carga académica de otros

Mucho estres de poder cumplir acon todas las responsabilidades asignadas; menos tiempo disponible para la investigacion clinica; menos tiempo para supervisar de manera directa a los estudiantes y residentes, menos disfrute del trabajo

En un momento tuve 3 contratos a la vez en distintas instituciones para poder cubrir gastos. El estrés es enorme y mi salud se vio afectada.

Cansancio

El tiempo de trabajo es muy superior, lo que conlleva que tenga menos tiempo para compartir en familia.

implica una perdida enorme de horas de mi investigacion y de apoyo a mis estudiantes para ayudar de manera administrativa; no he podido someter un grant que quisiera este ano por no tener el tiempo

Si. No

Sin duda el aumento en tareas y responsabilidades añadido a la falta de recursos fiscales para llevar a cabo adecuadamente nuestras labores ha generado frustración, desánimo, coraje y agotamiento no sólo en el ámbito laboral, si no también en el personal, afectando principalmente mi salud mental y por consecuente la física.

Si. Es dificil trabajar de gratis.

Sí.

LA COMPLEJIDAD DE MI CARGA ACADEMICA ES MUCHO MAYOR

Problemas Fisicos, necesidad de equipo adicional

Esta situación crea un estado de ansiedad constante por la incertidumbre de que hayan los recursos y se cumplan con las necesidades y tareas del programa a tiempo y con la calidad que se requiere y merece.

Sí, todos los años la discusión de la carga es un estresor emocional. En días reciente, indirectamente me digeron esta es la carga académica o la aceptas o te vas.

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 8

Sin duda el aumento en tareas y responsabilidades añadido a la falta de recursos fiscales para llevar a cabo adecuadamente nuestras labores ha generado frustración, desánimo, coraje y agotamiento no sólo en el ámbito laboral, si no también en el personal, afectando principalmente mi salud mental y por consecuente la física.

Si. Es difícil trabajar de gratis.

Sí.

LA COMPLEJIDAD DE MI CARGA ACADEMICA ES MUCHO MAYOR

Problemas Físicos, necesidad de equipo adicional

Esta situación crea un estado de ansiedad constante por la incertidumbre de que hayan los recursos y se cumplan con las necesidades y tareas del programa a tiempo y con la calidad que se requiere y merece.

Sí, todos los años la discusión de la carga es un estresor emocional. En días reciente, indirectamente me digeron esta es la carga académica o la aceptas o te vas.

Si, particularmente la salud física se ha visto afectada.

Sí. La sobrecarga de trabajo clerical limita el tiempo libre y familiar

Claro que si. Estoy siempre en ansiedad, ataque de pánico al sentirme siempre insegura de poder proveer sustento en mi hogar. Me siento decepcionada y mas cuando mis hijos ven como su madre, que ha dado lo mejor de sus años para obtener la maestría y doctorado y que se prepara incansablemente para dar educación de calidad a sus estudiantes, tiene que pasar todos los años por el stress y la incertidumbre de si habrá o no dinero para ser contratada y que no hay plazas.

Si, mas tiempo en clinica

Sí. He tenido que reorganizar a última hora mi agenda cuando me asignan otro estudiante en práctica supervisada de un día para otro. Esto implica posponer trabajos y trabajar horas adicionales.

Desgaste mental y emocional (burnout).

Una condición de salud empeoró en estos últimos meses.

Limitaciones para dedicar tiempo a la familia.

Consume mucho tiempo personal y se afectan las relaciones y compromisos familiares.

Si, no doy abasto para mas; mas aun, sintomas depresivos y ansiedad por sobrecarga. Estan usando los medicos para tareas administrativas que no nos competen.

Mayor cantidad de trabajo en exceso

problemas de salud

Si ...menos tiempo familiar!

claro, la intensificación del trabajo, la frustración y enfado de ver cómo les gerenciales cavan la tumba de la universidad, afecta.

La incertidumbre de uno tener que llenar todos los años una renovación de su nombramiento a pesar de llevar tanto tiempo y haber estado colaborando activamente con la institución en todos los ámbitos académicos que me corresponden (y los que no también) entiendo que no es justa y crea una ansiedad

VI ¿Se ha visto usted personalmente afectado; le ha traído problemas personales, página 9

No se.

La carga de trabajo es mas de lo razonable y el tiempo que toma poder conseguir respuestas.

POr la falta de facultad, varias veces al mes hay que cubrir mas de un servicio a la misma vez, como lo es la clínica prenatal y la sala de partos.

Bueno el estar todo el tiempo a la expectativa de si tendré o no trabajo no es fácil y más cuando tengo familia que mantener.

Sí, el trabajo se atrasa, los servicios no se pueden dar con eficiencia, hay proyectos que tienen meses de atraso. La investigación y publicaciones están meses atrasados. Un gran sentido de "burnout".

Si. La atención a mi familia a disminuido, trabajo más del tiempo requerido en mi plaza para un balance saludable y mi salud se ha visto afectada debido a el estrés de cumplir con la carga académica.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor su labor académica en la Institución?

¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en esta Institución ? Explique

137 responses

No ha afectado

No ha afectado, solo molestia

Me he adaptado al metodo virtual

None

El no tener todas las herramientas necesarias como cámaras en las computadoras de la oficina para realizar desde ahí las clases virtuales entre otras provoca frustración pues afectan la agilidad en el manejo de las plataformas virtuales.

Hemos intentado maximizar los recursos remotos.

Modificación de los enfoques y recursos instruccionales de los cursos

Ha requerido más tiempo para la planificación y preparación de las experiencias de aprendizaje. Ha afectado en la interacción con los estudiantes y pares.

La falta de personal administrativo atrasa los procesos

No

RESTRINGIDO SUSTANCIALMENTE EL INGRESO Y DESARROLLO

Todo un aprendizaje completo en dictar los cursos en formato en-linea. Dificultadas en el tramite de diferentes asuntos por las oficinas no estar presencial. Cambios continuos en como debemos tramitar los diferentes asuntos. Cumpliendo dentro de las multiples dificultades.

Cambios en la programacion del curso que coordino

Mayor estrés

Esto ha sido salvese el que pueda. Al tener conocimiento de la plataforma blackboard por mas de 8 años, monté mis cursos por mi cuenta. MUCHO

Cambios bruscos nueva adaptacion a distancia. la atencio a los estudiantes

Educacion a Distancia improvisada no es educacion

Acceso a recursos fisicos adecuados para la enseñanza, problemas con conexion de internet

en productividad. Si estas sobrecargado de trabajo, no se puede completar el resto.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 2

A diferencia de otros servicios, el nuestro ha seguido trabajando durante la pandemia a excepción de la Clínica de Ginecología en el Centro comercial de Reparto, que estuvo cerrada por varios meses. Hemos seguido atendiendo las clínicas prenatales, las embarazadas, y las pacientes con condiciones ginecológicas que requieren evaluación de emergencia y/o admisión al hospital. Los que atendemos estos servicios somos pocos facultativos y estamos agotados.

Pobre respuesta e interacción de los estudiantes. No hay contacto visual no prenden las cámaras nadie contesta cuando hacen preguntas.

Si. Los procesos administrativos corren mucho más lento de lo usual. Se nos hace difícil cumplir nuestros procesos a tiempo (cumplir con los deadlines) y mucho menos trabajar con eficiencia. La Administración Central también tiene este problema y afecta mucho algunos de los procesos en el RCM.

El uso de tecnologías nuevas sin previo adiestramiento y destreza, el cambio del sistema de internet, la falta de personal en las oficinas claves, propiedad, mantenimiento, compras.. todo se ha visto atrasando las investigaciones.

no tengo datos

We could not train new undergraduates and graduate which is causing a big lapse (~1 year) in the foreseen productivity for the next 2 years probably

Es solo distinto. El trabajo remoto tiene sus complicaciones y su encanto.

Más estrés

El tiempo invertido en la coordinación de la práctica de 30 estudiantes para completar 7 rotaciones diferentes, con una disminución considerable de los centros de práctica disponibles por la pandemia, ha sido astronómica. La preparación de cursos completamente en línea en tiempo record con muy poca ayuda técnica nos ha llevado a estados de ansiedad y estrés que me han afectado grandemente.

Entiendo que ha sido una tarea ardua y complicada. Pero no ha sido novel en cuanto a que ya pasamos por diferentes situaciones que limitaron la presencia física en salones y laboratorios (e.g. huelgas, tormentas - María especialmente-, temblores). En todas esas instancias los estudiantes han salido airosos y su éxito es mi medida para evaluar mi desempeño académico.

me gusta más el trabajo presencial el trabajo virtual no es tan efectivo

Gracias a los adelantos tecnológicos entiendo que la labor académica que realizamos no ha sido afectada, se ha trabajado los cursos para adaptarlos de forma que puedan ser realizados a distancia, así mismo las consultorías y reuniones relacionadas a colaboraciones y proyectos de investigación.

He podido cumplir con la labor académica, pero se ha duplicado el tiempo de trabajo.

El COVID-19 impactó significativamente el reclutamiento para la investigación. Dar las clases remoto ha sido un reto ya que no todos los estudiantes tienen buena conexión al internet, en ocasiones no podemos controlar los ruidos en nuestro entornos.

He seguido realizando absolutamente todas las labores aun a distancia

no me ha afectado.

La facultad ha tenido que cargarse, he tenido que invertir dinero para poder trabajar desde el hogar. Incluye papel, internet, escritorio y otros suplidos.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 3

La actividad académica se ha podido cumplir gracias al Plan estructurado para cumplir con los protocolos del RCM y los requerimientos de las Agencias Acreditadoras. El detalle es que por ej. un laboratorio ofrecido anteriormente en un día ahora se requiere dos días. Las tareas de la facultad se a duplicado en tiempo y esfuerzo y esto no se revela en las cargas académicas aprobadas.

Sí. El acercamiento híbrido limita el desempeño de actividades de investigación porque requieren acceso a recursos y facilidades que ahora tienen restricciones y a veces simplemente ya no están disponibles. Además, los materiales, mantenimiento de equipo y animales están limitados gracias a las restricciones en personal y envíos de EU.

Aumentando las horas que dedico a trabajo específico relacionado a las clases y laboratorios

En mi caso he continuado laborando, porque siento responsabilidad de cumplir con el compromiso con los estudiantes. A pesar de todos los inconvenientes. Durante esta pandemia nuestros estudiantes se han visto afectados porque han tenido que adaptarse a trabajar a distancia, y sienten que requiere mayor esfuerzo. El trabajo durante la pandemia se multiplicó de manera exponencial, trabajos de 16 horas para que los servicios se completaran de manera rápida y eficiente.

Algunos de mis cursos conllevan laboratorios que son medulares para integrar el conocimiento teórico. Creo que, a pesar de que se pudo desarrollar sesiones de lab virtuales, nada sobrepasa la experiencia presencia y táctil para la consolidación de conceptos anatómicos.

El esfuerzo es mayor física y emocionalmente. Los servicios del personal no docente y su apoyo no están disponibles o se limitan a 1 o 2 (con suerte), días a la semana. Estamos solos. Nuestros laboratorios no cuentan con todos los recursos necesarios para a práctica de los estudiantes.

Sí. Siempre hemos tenido mucho trabajo. Los que dirigen la escuela nos solicita muchos más, mucha más burocracia, casi ninguna tiene el mínimo de sentido. Luego, los profesores pasan horas semanas preparando informecitos para no sé quien, cuando se debería estar estudiando, preparando mejores clases, e investigando. Ese debería ser el propósito de cualquiera universidad y escuela, pero no es esa mi realidad.

Ha complicado aún más las limitaciones existentes.

Los cursos por internet afectan mi desempeño y el de los estudiantes

La educación virtual ha sido muy estresante. Y conlleva mayor preparación y tiempo de trabajo. Very much

Cambio a online

La situación del COVID-19 afectó a todo el mundo. No obstante, el hecho de que el RCM no haya provisto ningún tipo de ayuda, recurso, apoyo tecnológico a la facultad como otros recintos es inaceptable. El desempeño en mi labor académica no se afectado por el compromiso que tengo con mis estudiantes, con mi programa, pero sí se ha trabajado mucho más, incluyendo fines de semanas y días festivos. También he realizado cambios en preparación de clases, métodos de enseñanza, avalúo, evaluación hasta la inclusión de diversas plataformas sin los debidos adiestramientos. Adicional a todo lo mencionado, he trabajado una cantidad significativa de informes que se han solicitado de parte de la escuela, el recinto, administración central, y muchos específicos para la Middle States los cuales se debieron haber solicitado con anticipación.

Ha sido un preparar todos los cursos como nuevo pues el medio 100% virtual y sin el entrenamiento necesario para manejar las plataformas de enseñanza disponible hace BIEN difícil la interacción con los estudiantes; y se va la electricidad, pues se queda sin terminar esa session hasta la proxima vez que se reuna la clase. El no poder usar todo lo que ofrecen las plataformas es un gran atraso en tiempo y calidad de la enseñanza. ¿Que esperan para coordinar talleres prácticos?

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 4

La pérdida de acceso a oficinas y a recursos para completar tareas y la pérdida de ciertas reuniones presenciales afectan que se completen los trabajos a tiempo, muchas veces en perjuicio de nuestros estudiantes y de la facultad.

El trabajo virtual y sobre todo la fase clínica virtual requiere una extensa preparación y horas extras fuera del horario regular. En adición al manejo de plataformas y todo lo relacionado.

Trabajamos 24/7

El trabajo a distancia es el triple y mas... no se contempla ni se contabiliza en la carga actual semanal.

La carga académica regular no refleja la realidad de la enseñanza y del facultativo a raíz del COVID-19

Equipo que se daña y no se reemplaza haciendo la labor más fuerte

Sistemas de apoyo tecnológico

Adquisición de nuevas plataformas de backup para conexión, internet de mayor velocidad, computadoras y equipos personales entre otros.

Alteraciones a la salud física y emocional de facultativos

El trabajo se ha triplicado: hay que ofrecer los laboratorios varias veces, realizar calendarios de trabajo diferentes, aprender de la tecnología (que no ha estado mal), proctor (cuidar) exámenes virtuales por horas.

En el escenario clínico, hay que ser bien cuidadoso, triplicar las barreras de vestimenta, las mascarillas KN95 aprietan la cara y me guayan la piel, casi no veo pues los espejuelos y los shields se empanan. Es un reto diario.

El trabajo se ha multiplicado, se invierten muchas horas en la prelación.

A afectado mi salud debido a tantas horas sentada trabajando en la computadora. El cambio de la plataforma de correo electrónico, el tener que aprender sola tantas plataformas, no tener a quién llamar para que te ayude si tienes un problema técnico. Es un gran reto y sentimiento de frustración de sentirse sola si ayuda, ni recursos tecnológicos y económicos. Tuve que invertir en pagar una cantidad mayor para tener más capacidad de Internet, una silla, una computadora, printer tinta y papel.

Multiplicidad de tareas tanto académicas como administrativas deben realizarse online, y esto requiere de mayor tiempo en la gestión y seguimiento de algunas solicitudes o asuntos.

No hemos recibido recursos o incentivos tecnológicos para laborar desde nuestros hogares, utilizando nuestros propios equipos y conexión al internet. En mi caso tuve que aumentar en mi hogar la velocidad de internet, para poder cumplir con mis labores. Mi computadora personal y teléfono celular ya tienen la memoria llena por las tareas, documentos del trabajo y aplicaciones de diversas plataformas para reunirnos en diversos foros en línea.

Solo en que todo es más complicado. La dinámica de mi especialidad no permite que se trabaje de manera remota, por ende, los protocolos y la manera en que tenemos que proceder en el hospital y para cumplir con los requerimientos académicos son más pesados.

El problema de conectividad hace que tengamos que pagar mas dinero para mejorarla

Inicialmente fue difícil realizar parte de las tareas de forma virtual, pero muchas se siguieron realizando presencial y fue estresante.

mayor labor academica, el doble de esfuerzo con menos recursos administrativos.

Más estrés. Menos talleres clínicos para estudiantes y sobrecarga en los que quedan.

No me ha afectado grandemente, continuo reuniendome con el personal por zoom y con los colaboradores del exterior de la misma forma. Sigo revisando propuestas, y manuscritos para publicación, escribiendo los resultados de las investigaciones y mandandolas a publicar y llevando a cabo las intervenciones clínicas que estamos haciendo a través de zoom.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 5

En mi departamento como todos somos clínico no hubo cuestionamiento, ni nunca problemas en cuanto a seguir brindando nuestra labor... como fuera ni donde fuera siempre hemos estado trabajando pues eso estudiamos y esa es nuestra responsabilidad como salubristas, si no, hubiesemos estudiado o trabajado en otro lugar que no tuviera que ver nada con la salud o con servir y brindar a nuestros pacientes servicios de salud. En nuestra escuela SIEMPRE se nos brindó con el mejor equipo de PPE y todo en cuanto a barreras necesarias disponibles y basadas en ciencia. Pero aun así, en algunas otras áreas de la Escuela y el RCM aun con las modificaciones de PPE, distanciamiento y/o barreras una vez provistas, no fue así y esto afecta nuestros trabajos clínicos y académicos y preclínicos y desempeño para con los estudiantes, en muchas ocasiones, que son nuestra razón de ser en el RCM... para ellos trabajamos porque es escuela y para los pacientes que servimos. Muchas veces lo que pudieramos llamar oficinas de support no estaban abiertas o disponibles porque estaban a "distancia" haciendo trabajos que no se podían hacer a distancia o que no respondían a las necesidades antes explicadas... esto fue una emergencia de salud y es incomprensible que los que somos de salud en un Recinto que a todos es sabido es 100% de salud, nos escondieramos y más si se les brindaba lo que por evidencia científica era lo requerido para la protección... sabemos que estaríamos en mayor riesgo que el ciudadano normal y corriente ..porque es parte de escoger estar en este campo en estas profesiones y en este setting de trabajo, esto es parte de nuestro riesgo laboral que compensamos a diario con PPE etc. Si los diferentes administradores también se escondieron y no cumplieron con proveer de todas las barreras y cuidados disponibles por la Evidencia Científica para que sus empleados cumplieran con su trabajo en un sector de salud entonces se entiende el porque todavía hoy en día hay oficinas que se necesitan para el buen funcionamiento clínico y académico y que estan cerradas o parcialmente cerradas.

La vida de mis facultativos clínicos no es menos importante que la de cualquier otro servidor de salud que su trabajo es esencial para brindar el mejor servicio de salud y educativo... todos somos iguales ante la decisión de escoger una carrera de salud, creo que debemos de evaluar en el contexto correcto de ser un Recinto diferente y enfocado en la salud las ejecutorias de nuestros empleados durante esta emergencia de SALUD y hasta de revisar las funciones y tareas en este contexto para que esto no se pueda repetir. Tenemos que tener una cultura de solidaridad con lo que es la salud en nuestro RCM, desde el conserje, catedrático, clínico, investigador hasta la secretaria que trabaja en el RCM tiene que saber que cuando la emergencia es de salud o relacionada a la salud somos los primeros en estar presentes en nuestros puestos de trabajo.

Si se derrumban todos los puentes de acceso al RCM y los que quedan en PR están peligrosos yo espero que el RCM trabaje parcialmente porque no va a haber mucho movimiento de gente hasta que los ingenieros y estudiantes del Recinto de Mayaguez trabajen a toda máquina ayudando en la emergencia día y noche y para que reestablezca el movimiento por la isla. Y aun así, habremos brigadas salubristas desde el RCM llevando salud y arriesgándonos en donde nos necesiten y además de tener equipo y materiales a lo mejor el otro personal del RCM puede quedarse en casa para no arriesgarse a que transitando se caiga un puente.... por ejemplo

Se han limitado la cantidad y variedad de casos que realizan los residentes. Aumento en el riesgo de exposición a Covid por la naturaleza de nuestra practica y la escases de equipo de proteccion. La disminucion de casos disminuye los ingresos para pagar los salarios de la facultad y reclutar nuevos facultativos.

Retraso en servicios y trabajos administrativos.

LARGAS HORA DISEÑANDO CURSOS Y EXPERIENCIAS ONLINE

No doy abasto para las necesidades de los residentes y estudiantes

mayor problema ofrecer los laboratorios, los exámenes

Ninguna

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 6

"el" covid-19 aún no. La lacerante respuesta gubernamental, con la participación de empleadas de este recinto, en el manejo de la epidemia en el país, me ha afectado mucho. Constatar la miopía biomédica para el manejo de la pandemia ejemplificada por directivos y otros en este Recinto, lastima y avergüenza. El saldo es que muchos no confiamos en las cifras ni lo que dicen toda vez que está claro la mediocridad, ignorancia, maldad y oportunismo. ¿el Rector ya renunció? Institucionalmente han contribuido a extender o ahondar las lesiones y enfermedades de personas ya vulnerabilizadas por múltiples ejes de opresión y privilegio en nuestro país. Hay muy poco institucionalmente de qué celebrar ni resaltar con orgullo.

Falta de apoyo al personal docente, no han ofrecido incentivo ni apoyo suficiente.

Ha complicado y expandido la cantidad de tareas y procesos que hay que hacer para lograr los objetivos de los cursos.

Afecta acceso a ciertas áreas para mover adelante investigaciones.

He desarrollado mas destrezas sobre educación asistida por tecnología.

procesos más lentos. no he recibido los servicios de apoyo técnico. Compras más lentas,

El cambio a modalidad virtual de los cursos teóricos sin una preparación previa nos ha impactado a todos.

Ser más acertiva que en mis señalamientos.

Como todo, es un proceso de adaptación pero he logrado cumplir con los objetivos de los cursos y con mis deberes administrativos. Muchos procesos a nivel de escuela se han dilatado.

Ha aumentado la carga de trabajo puesto que al menos yo, he tenido que conocer el funcionamiento de plataformas (virtuales) para poder brindar los cursos y demas, consonos con los objetivos de los mismos. En adición, se han tenido que crear nuevas plantillas con criterios de evaluación correspondientes a los ya establecidos para los cursos.

Trabajo mas en investigación que antes, me pagan lo mismo.

Mayor sobrecarga laboral con poco recurso humano provoca mayor deficiencia en los servicios que se ofrecen lo que lleva a una deficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Mayor sobrecarga laboral, con poco recurso humano y pobre o ningún apoyo administrativo. Recursos limitados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Limita la cantidad de estudiantes que puedo atender al día

estres y mas stres

Al hacer todas las actividades no presenciales los directivos del programa no permitieron que unas prácticas de laboratorio se llevaran a cabo de forma presencial y no apoyaron a los profesores que estaban solicitando acceso con todos los controles, necesarios. El resultado es que los estudiantes se quejan de los cursos y de falta de aprendizaje

He tenido que invertir económicamente para poder ofrecer servicios de calidad, equipo y herramientas virtuales

He dado el máximo para esto no afecte mi labor como docente.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 7

Más estrés. Menos talleres clínicos para estudiantes y sobrecarga en los que quedan.

El COVID-19 impactó significativamente el reclutamiento para la investigación. Dar las clases remoto ha sido un reto ya que no todos los estudiantes tienen buena conexión a internet, en ocasiones no podemos controlar los ruidos en nuestro entornos.

El trabajo se ha duplicado, no hay horas ni días de descanso en la semana. Se trabaja 24/7

Ha sido un proceso difícil, de muchos cambios. Poco a poco uno se ha ido adaptando a la nueva realidad. Todo el tiempo, estamos buscando opciones para que no se afecten los estudiantes.

Esto ha sido salvase el que pueda. Al tener conocimiento de la plataforma blackboard por más de 8 años, monté mis cursos por mi cuenta. MUCHO

Ha requerido más tiempo para la planificación y preparación de las experiencias de aprendizaje. Ha afectado en la interacción con los estudiantes y pares.

Limita la cantidad de estudiantes que puedo atender al día

en productividad. Si estas sobrecargado de trabajo, no se puede completar el resto.

El uso de tecnologías nuevas sin previo adiestramiento y destreza, el cambio del sistema de internet, la falta de personal en las oficinas claves, propiedad, mantenimiento, compras.. todo se ha visto atrasando las investigaciones.

Mayor sobrecarga laboral con poco recurso humano provoca mayor deficiencia en los servicios que se ofrecen lo que lleva a una deficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Mayor sobrecarga laboral, con poco recurso humano y pobre o ningún apoyo administrativo. Recursos limitados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Acceso a recursos físicos adecuados para la enseñanza, problemas con conexión de internet

Todo un aprendizaje completo en dictar los cursos en formato en-linea. Dificultadas en el trámite de diferentes asuntos por las oficinas no estar presencial. Cambios continuos en como debemos tramitar los diferentes asuntos. Cumpliendo dentro de las múltiples dificultades.

Pobre respuesta e interacción de los estudiantes. No hay contacto visual no prenden las cámaras nadie contesta cuando hacen preguntas.

Hemos intentado maximizar los recursos remotos.

mayor labor académica, el doble de esfuerzo con menos recursos administrativos.

Sí. El acercamiento híbrido limita el desempeño de actividades de investigación porque requieren acceso a recursos y facilidades que ahora tienen restricciones y a veces simplemente ya no están disponibles. Además, los materiales, mantenimiento de equipo y animales están limitados gracias a las restricciones en personal y envíos de EU.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 8

Ha limitado el acceso a estudiantes subgraduados al Recinto y la investigación se ha detenido.

El hecho de vivir con familiares que son de muy alto riesgo ha llevado a la decisión de llevar a cabo las labores a distancia. Las facilidades que normalmente hubiera utilizado en otra institución universitaria (fuera de PR) para llevar a cabo investigación no han permitido la entrada y trabajo a aquéllos que no son empleados, razón por la cual no he podido continuar los trabajos de investigación que normalmente hubiera podido llevar a cabo.

Mayor trabajo al cambiar la tarea de enseñanza a en línea. Mayor trabajo con coordinación de Práctica, por las clínicas bajar el número de estudiantes que están aceptando (o no aceptarlos) atrasando fechas de terminación de grado. Sumando más estudiantes por los que se atrasaron por Covid y los que deben empezar práctica,

Covid-19 me dio la oportunidad de trabajar remoto, y esto permite cierto grado de flexibilidad. Sin embargo, estoy dedicando mucho más tiempo a mis deberes docentes ya que estoy "online" todo el tiempo.

Ha sido un reto, sobre todo al principio el poder conectarse eficientemente con los estudiantes y el personal de los proyectos de investigación. Referente a los asuntos administrativos, los procesos se han prolongado más de lo que usualmente se tardaban, se han agravado.

Ha reducido la interacción directa con los estudiantes que es importante. Aumentó el trabajo ya que hubo que aprender nuevas modalidades de enseñanza, para administrar exámenes y adaptarse al uso de reuniones en línea con ZOOM que también tiene su impacto en la psiquis de las personas. El tiempo de llevar a cabo acciones administrativas, compras etc. aumentó en un 200%.

Ha hecho difícil que para uno de los proyectos se obtengan muestras biológicas de los participantes

Al trabajar con bioinformática, mi investigación no se ha visto demasiado afectada, de todos modos los proyectos de lab y reclutamiento participantes sí se ha visto afectado

No me ha afectado

El horario laboral completamente alterado al estar en la casa porque soy madre de dos menores. He tenido que dividir mi tiempo para trabajar en distintos períodos cortos a través del día y la noche. Dormir menos horas para empezar a trabajar bien temprano y quedarme trabajando hasta tarde en la noche (incluyendo fin de semana). Tampoco tengo un espacio físico fijo en la casa desde el cual realizar mis tareas. Los cambios en el horario escolar de mis hijos me obligan a realizar, continuamente, cambios en mi agenda de trabajo.

La preparación de conferencias en formato virtual requirió de tiempo y esfuerzo adicional. El apoyo en el área de tecnología de información fue pobre acentuando las dificultades del nuevo formato.

OTHER (31)

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 9

Modificación de los enfoques y recursos instruccionales de los cursos

Muchas más horas de trabajo. No poder ver a los/as estudiantes en forma presencial.

El cambio a modalidad virtual de los cursos teóricos sin una preparación previa nos ha impactado a todos. No poder estar presente

He podido trabajar completo a distancia.

We could not train new undergraduates and graduate which is causing a big lapse (~1year) in the foreseen productivity for the next 2 years probably

Hay sido muy retante ofrecer mis cursos virtualmente. Es casi doble el trabajo.

procesos más lentos. no he recibido los servicios de apoyo técnico. Compras más lentas, Los hospitales no estan aceptando que los estudiantes practiquen.

Ha provocado ansiedad

Nos hemos mantenido dando el servicio a pesar de los recursos

estres y mas stres

La preparación de conferencias en formato virtual requirió de tiempo y esfuerzo adicional. El apoyo en el área de tecnología de información fue pobre acentuando las dificultades del nuevo formato.

no tengo datos

RESTRINGIDO SUSTANCIALMENTE EL INGRESO Y DESARROLLO

He tenido que comprar mobiliario ergonómico (silla, escritorio, computadora e impresora) para montar

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 10

Hemos intentado maximizar los recursos remotos.

Modificación de los enfoques y recursos instruccionales de los cursos

None

Ha requerido más tiempo para la planificación y preparación de las experiencias de aprendizaje. Ha afectado en la interacción con los estudiantes y pares.

La falta de personal administrativo atrasa los procesos

No

RESTRINGIDO SUSTANCIALMENTE EL INGRESO Y DESARROLLO

Cambios en la programación del curso que coordino

Mayor estrés

Esto ha sido salvase el que pueda. Al tener conocimiento de la plataforma blackboard por mas de 8 años, monté mis cursos por mi cuenta.

MUCHO

Cambios bruscos nueva adaptacion a distancia. la atencion a los estudiantes

Acceso a recursos fisicos adecuados para la enseñanza, problemas con conexion de internet

Educacion a Distancia improvisada no es educacion

en productividad. Si estas sobrecargado de trabajo, no se puede completar el resto.

A diferencia de otros servicios, el nuestro ha seguido trabajando durante la pandemia a excepción de la Clinica de Ginecologia en el Centro comercial de Reparto, que estuvo cerrada por varios meses. Hemos seguido atendiendo las clínicas prenatales, las embarazadas, y las pacientes con condiciones ginecológicas que requieren evaluación de emergencia y/o admisión al hospital. Los que atendemos estos servicios somos pocos facultativos y estamos agotados.

El uso de tecnologías nuevas sin previo adiestramiento y destreza, el cambio del sistema de internet, la falta de personal en las oficinas claves, propiedad, mantenimiento, compras.. todo se ha visto atrasando las investigaciones.

Si. Los procesos administrativos corren mucho mas lento de lo usual. Se nos hace dificil cumplir nuestros procesos a tiempo (cumplir con los deadlines) y mucho menos trabajar con eficiencia. La Administracion Central tambien tiene este problema y afecta mucho algunos de los procesos en el RCM.

no tengo datos

We could not train new undergraduates and graduate which is causing a big lapse (~1year) in the foreseen productivity for the next 2 years probably

Es solo distinto. El trabajo remoto tiene sus complicaciones y su encanto.

Más estrés

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 11

El tiempo invertido en la coordinación de la práctica de 30 estudiantes para completar 7 rotaciones diferentes, con una disminución considerable de los centros de práctica disponibles por la pandemia, ha sido astronómica. La preparación de cursos completamente en línea en tiempo record con muy poca ayuda técnica nos ha llevado a estados de ansiedad y estrés que me han afectado grandemente.

Entiendo que ha sido una tarea ardua y complicada. Pero no ha sido novel en cuanto a que ya pasamos por diferentes situaciones que limitaron la presencia física en salones y laboratorios (e.g. huelgas, tormentas -María especialmente-, temblores). En todas esas instancias los estudiantes han salido airosos y su éxito es mi medida para evaluar mi desempeño académico.

me gusta mas el trabajo presencial el trabajo virtual no es tan efectivo

Gracias a los adelantos tecnológicos entiendo que la labora académica que realizamos no ha sido afectada, se ha trabajado los cursos para adaptarlos de forma que puedan ser realizados a distancia, así mismo las consultorías y reuniones relacionadas a colaboraciones y proyectos de investigación.

He podido cumplir con la labor académica, pero se ha duplicado el tiempo de trabajo.

El COVID-19 impacto significativamente el reclutamiento para la investigación. Dar las clases remoto ha sido un reto ya que no todos los estudiantes tienen buena conexión al internet, en ocasiones no podemos controlar los ruidos en nuestro entornos.

He seguido realizando absolutamente todas las labores aun a distancia

no me ha afectado.

La facultad ha tenido que cargarse, he tenido que invertir dinero para poder trabajar desde el hogar. Incluye papel, internet, escritorio y otros suplidos.

La actividad académica se ha podido cumplir gracias al Plan estructurado para cumplir con los protocolos del RCM y los requerimientos de las Agencias Acreditadoras. El detalle es que por ej. un laboratorio ofrecido anteriormente en un día ahora se requiere dos días. Las tareas de la facultad se a duplicado en tiempo y esfuerzo y esto no se revela en las cargas académicas aprobadas.

Sí. El acercamiento híbrido limita el desempeño de actividades de investigación porque requieren acceso a recursos y facilidades que ahora tienen restricciones y a veces simplemente ya no están disponibles. Además, los materiales, mantenimiento de equipo y animales están limitados gracias a las restricciones en personal y envíos de EU.

Aumentando las horas que dedico a trabajo específico relacionado a las clases y laboratorios

En mi caso he continuado laborando, porque siento responsabilidad de cumplir con el compromiso con los estudiantes. A pesar de todos los inconvenientes. Durante esta pandemia nuestros estudiantes se han visto afectados porque han tenido que adaptarse a trabajar a distancia, y sienten que requiere mayor esfuerzo. El trabajo durante la pandemia se multiplicó de manera exponencial, trabajos de 16 horas para que los servicios se completaran de manera rápida y eficiente.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 12

Algunos de mis cursos conllevan laboratorios que son medulares para integrar el conocimiento teórico. Creo que, a pesar de que se pudo desarrollar sesiones de lab virtuales, nada sobrepasa la experiencia presencia y táctil para la consolidación de conceptos anatómicos.

No ha afectado

No me ha afectado , al contrario tengo más trabajo

El esfuerzo es mayor física y emocionalmente. Los servicios del personal no docente y su apoyo no están disponibles o se limitan a 1 o 2 (con suerte), días a la semana. Estamos solos. Nuestros laboratorios no cuentan con todos los recursos necesarios para a práctica de los estudiantes.

Sí. Siempre hemos tenido mucho trabajo. Los que dirigen la escuela nos solicita muchos más, mucha más burocracia, casi ninguna tiene el mínimo de sentido. Luego, los profesores pasan horas semanas preparando informecitos para no sé quien, cuando se debería estar estudiando, preparando mejores clases, e investigando. Ese debería ser el propósito de cualquiera universidad y escuela, pero no es esa mi realidad.

Ha complicado aún más las limitaciones existentes.

Los cursos por internet afectan mi desempeño y el de los estudiantes

La educación virtual ha sido muy estresante. Y conlleva mayor preparación y tiempo de trabajo.

Very much

Cambio a online

La situación del COVID-19 afectó a todo el mundo. No obstante, el hecho de que el RCM no haya provisto ningún tipo de ayuda, recurso, apoyo tecnológico a la facultad como otros recintos es inaceptable. El desempeño en mi labor académica no se afectado por el compromiso que tengo con mis estudiantes , con mi programa, pero sí se ha trabajado mucho más, incluyendo fines de semanas y días festivos. También he realizado cambios en preparación de clases, métodos de enseñanza, avalúo, evaluación hasta la inclusión de diversas plataformas sin los debidos adiestramientos. Adicional a todo lo mencionado, he trabajado una cantidad significativa de informes que se han solicitado de parte de la escuela, el reciento, administración central, y muchos específicos para la Middle States los cuales se debieron haber solicitado con anticipación.

Ha sido un preparar todos los cursos como nuevo pues el medio 100% virtual y sin el entrenamiento necesario para manejar las plataformas de enseñanza disponible hace BIEN difícil la interacción con los estudiantes; y se va la electricidad, pues se queda sin terminar esa session hasta la proxima vez que se reuna la clase. El no poder usar todo lo que ofrecen las plataformas es un gran atraso en tiempo y calidad de la enzeñanza. ¿Que esperan para coordinar talleres prácticos?

La pérdida de acceso a oficinas y a recursos para completar tareas y la pérdida de ciertas reuniones presenciales afectan que se completen los trabajos a tiempo, muchas veces en perjuicio de nuestros estudiantes y de la facultad.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 13

El trabajo virtual y sobre todo la fase clínica virtual requiere una extensa preparación y horas extras fuera del horario regular. En adición al manejo de plataformas y todo lo relacionado.

Trabajamos 24/7

El trabajo a distancia es el triple y mas... no se contempla ni se contabiliza en la carga actual semanal.

La carga académica regular no refleja la realidad de la enseñanza y del facultativo a raíz del COVID-19

Equipo que se daña y no se reemplaza haciendo la labor más fuerte

Sistemas de apoyo tecnológico

Adquisición de nuevas plataformas de backup para conexión, internet de mayor velocidad, computadoras y equipos personales entre otros.

Alteraciones a la salud física y emocional de facultativos

El trabajo se ha triplicado: hay que ofrecer los laboratorios varias veces, realizar calendarios de trabajo diferentes, aprender de la tecnología (que no ha estado mal), proctor (cuidar) exámenes virtuales por horas. En el escenario clínico, hay que ser bien cuidadoso, triplicar las barreras de vestimenta, las mascarillas KN95 aprietan la cara y me guayan la piel, casi no veo pues los espejuelos y los shields se empanan. Es un reto diario.

El trabajo se ha multiplicado, se invierten muchas horas en la prelación.

A afectado mi salud debido a tantas horas sentada trabajando en la computadora. El cambio de la plataforma de correo electrónico, el tener que aprender sola tantas plataformas, no tener a quién llamar para que te ayude si tienes un problema técnico. Es un gran reto y sentimiento de frustración de sentirse sola si ayuda, ni recursos tecnológicos y económicos. Tuve que invertir en pagar una cantidad mayor para tener más capacidad de Internet, una silla, una computadora, printer tinta y papel.

No me ha afectado, al contrario tengo más trabajo

Multiplicidad de tareas tanto académicas como administrativas deben realizarse online, y esto requiere de mayor tiempo en la gestión y seguimiento de algunas solicitudes o asuntos.

No hemos recibido recursos o incentivos tecnológicos para laborar desde nuestros hogares, utilizando nuestros propios equipos y conexión al internet. En mi caso tuve que aumentar en mi hogar la velocidad de internet, para poder cumplir con mis labores. Mi computadora personal y teléfono celular ya tienen la memoria llena por las tareas, documentos del trabajo y aplicaciones de diversas plataformas para reunirnos en diversos foros en línea.

Solo en que todo es más complicado. La dinámica de mi especialidad no permite que se trabaje de manera remota, por ende, los protocolos y la manera en que tenemos que proceder en el hospital y para cumplir con los requerimientos académicos son más pesados.

El problema de conectividad hace que tengamos que pagar mas dinero para mejorarla

Inicialmente fue difícil realizar parte de las tareas de forma virtual, pero muchas se siguieron realizando presencial y fue estresante.

mayor labor academica, el doble de esfuerzo con menos recursos administrativos.

Más estrés. Menos talleres clínicos para estudiantes y sobrecarga en los que quedan.

None

No me ha afectado grandmente, continuo reuniendome con el personal por zoom y con los colaboradores del exterior de la misma forma. Sigo revisando propuestas, y manuscritos para publicacion, escribiendo los resultados de las investigaciones y mandandolas a publicar y llevando a cabo las intervenciones clinicas que estamos haciendo a través de zoom.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 14

En mi departamento como todos somos clínico no hubo cuestionamiento, ni nunca problemas en cuanto a seguir brindando nuestra labor... como fuera ni donde fuera siempre hemos estado trabajando pues eso estudiamos y esa es nuestra responsabilidad como salubristas, si no, hubiesemos estudiado o trabajado en otro lugar que no tuviera que ver nada con la salud o con servir y brindar a nuestros pacientes servicios de salud. En nuestra escuela SIEMPRE se nos brindó con el mejor equipo de PPE y todo en cuanto a barreras necesarias disponibles y basadas en ciencia. Pero aun así, en algunas otras áreas de la Escuela y el RCM aun con las modificaciones de PPE, distanciamiento y/o barreras una vez provistas, no fue así y esto afecta nuestros trabajos clínicos y académicos y preclínicos y desempeño para con los estudiantes, en muchas ocasiones, que son nuestra razón de ser en el RCM... para ellos trabajamos porque es escuela y para los pacientes que servimos. Muchas veces lo que pudieramos llamar oficinas de support no estaban abiertas o disponibles porque estaban a "distancia" haciendo trabajos que no se podían hacer a distancia o que no respondían a las necesidades antes explicadas... esto fue una emergencia de salud y es incomprensible que los que somos de salud en un Recinto que a todos es sabido es 100% de salud, nos escondieramos y más si se les brindaba lo que por evidencia científica era lo requerido para la protección... sabemos que estaríamos en mayor riesgo que el ciudadano normal y corriente ..porque es parte de escoger estar en este campo en estas profesiones y en este setting de trabajo, esto es parte de nuestro riesgo laboral que compensamos a diario con PPE etc. Si los diferentes administradores también se escondieron y no cumplieron con proveer de todas las barreras y cuidados disponibles por la Evidencia Científica para que sus empleados cumplieran con su trabajo en un sector de salud entonces se entiende el porque todavía hoy en día hay oficinas que se necesitan para el buen funcionamiento clínico y académico y que están cerradas o parcialmente cerradas.

La vida de mis facultativos clínicos no es menos importante que la de cualquier otro servidor de salud que su trabajo es esencial para brindar el mejor servicio de salud y educativo... todos somos iguales ante la decisión de escoger una carrera de salud, creo que debemos de evaluar en el contexto correcto de ser un Recinto diferente y enfocado en la salud las ejecutorias de nuestros empleados durante esta emergencia de SALUD y hasta de revisar las funciones y tareas en este contexto para que esto no se pueda repetir. Tenemos que tener una cultura de solidaridad con lo que es la salud en nuestro RCM, desde el conserje, catedrático, clínico, investigador hasta la secretaria que trabaja en el RCM tiene que saber que cuando la emergencia es de salud o relacionada a la salud somos los primeros en estar presentes en nuestros puestos de trabajo.

Si se derrumban todos los puentes de acceso al RCM y los que quedan en PR están peligrosos yo espero que el RCM trabaje parcialmente porque no va a haber mucho movimiento de gente hasta que los ingenieros y estudiantes del Recinto de Mayaguez trabajen a toda máquina ayudando en la emergencia día y noche y para que reestablezca el movimiento por la isla. Y aun así, habremos brigadas salubristas desde el RCM llevando salud y arriesgándonos en donde nos necesiten y además de tener equipo y materiales a lo mejor el otro personal del RCM puede quedarse en casa para no arriesgarse a que transitando se caiga un puente.... por ejemplo

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 15

Se han limitado la cantidad y variedad de casos que realizan los residentes. Aumento en el riesgo de exposición a Covid por la naturaleza de nuestra practica y la escases de equipo de proteccion. La disminucion de casos disminuye los ingresos para pagar los salarios de la facultad y reclutar nuevos facultativos.
Retraso en servicios y trabajos administrativos.
No ha afectado, solo molestia
LARGAS HORA DISEÑANDO CURSOS Y EXPERIENCIAS ONLINE
No ha afectado, solo molestia
No doy abasto para las necesidades de los residentes y estudiantes
mayor problema ofrecer los laboratorios, los exámenes
Ninguna
“el” covid-19 aún no. La lacerante respuesta gubernamental, con la participación de empleades de este recinto, en el manejo de la epidemia en el país, me ha afectado mucho. Constatar la miopía biomédica para el manejo de la pandemia ejemplificada por directivos y otros en este Recinto, lastima y avergüenza. El saldo es que muchos no confiamos en las cifras ni lo que dicen toda vez que está claro la mediocridad, ignorancia, maldad y oportunismo. ¿el Rector ya renunció? Institucionalmente han contribuido a extender o ahondar las lesiones y enfermedades de personas ya vulnerabilizadas por múltiples ejes de opresión y privilegio en nuestro país. Hay muy poco institucionalmente de qué celebrar ni resaltar con orgullo.
Falta de apoyo al personal docente, no han ofrecido incentivo ni apoyo suficiente.
Ha complicado y expandido la cantidad de tareas y procesos que hay que hacer para lograr los objetivos de los cursos.
Afecta acceso a ciertas áreas para mover adelante investigaciones.
He desarrollado mas destrezas sobre educación asistida por tecnología.
procesos más lentos. no he recibido los servicios de apoyo técnico. Compras más lentas,
El cambio a modalidad virtual de los cursos teóricos sin una preparación previa nos ha impactado a todos.
.
Ser más acertiva que en mis señalamientos.
Como todo, es un proceso de adaptación pero he logrado cumplir con los objetivos de los cursos y con mis deberes administrativos. Muchos procesos a nivel de escuela se han dilatado.
Ha aumentado la carga de trabajo puesto que al menos yo, he tenido que conocer el funcionamiento de plataformas (virtuales) para poder brindar los cursos y demas, consonos con los objetivos de los mismos. En adición, se han tenido que crear nuevas plantillas con criterios de evaluacion correspondientes a los ya establecidos para los cursos.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 16

Trabajo mas en investigación que antes, me pagan lo mismo.

Mayor sobrecarga laboral con poco recurso humano provoca mayor deficiencia en los servicios que se ofrecen lo que lleva a una deficiencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Mayor sobrecarga laboral, con poco recurso humano y pobre o ningún apoyo administrativo. Recursos limitados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Limita la cantidad de estudiantes que puedo atender al dia

estres y mas estres

Al hacer todas las actividades no presenciales los directivos del programa no permitieron que unas prácticas de laboratorio se llevaran a cabo de forma presencial y no apoyaron a los profesores que estaban solicitando acceso con todos los controles, necesarios. El resultado es que los estudiantes se quejan de los cursos y de falta de aprendizaje

He tenido que invertir económicamente para poder ofrecer servicios de calidad, equipo y herramientas virtuales

He dado el máximo para esto no afecte mi labor como docente.

Ha limitado el acceso a estudiantes subgraduados al Recinto y la investigación se ha detenido.

El hecho de vivir con familiares que son de muy alto riesgo ha llevado a la decisión de llevar a cabo las labores a distancia. Las facilidades que normalmente hubiera utilizado en otra institución universitaria (fuera de PR) para llevar a cabo investigación no han permitido la entrada y trabajo a aquéllos que no son empleados, razón por la cual no he podido continuar los trabajos de investigación que normalmente hubiera podido llevar a cabo.

Mayor trabajo al cambiar la tarea de enseñanza a en línea. Mayor trabajo con coordinación de Práctica, por las clínicas bajar el numero de estudiantes que están aceptando (o no aceptarlos) atrasando fechas de terminación de grado. Sumando mas estudiantes por los que se atrasaron por Covid y los que deben empezar practica,

Covid-19 me dio la oportunidad de trabajar remoto, y esto permite cierto grado de flexibilidad. Sin embargo, estoy dedicando mucho mas tiempo a mis deberes docentes ya que estoy "online" todo el tiempo.

Ha sido un reto, sobre todo al principio el poder conectarse eficientemente con los estudiantes y el personal de los proyectos de investigación. Referente a los asuntos administrativos, los procesos se han prolongado más de lo que usualmente se tardaban, se han agravado.

Ha reducido la interacción directa con los estudiantes que es importante. Aumentó el trabajo ya que hubo que aprender nuevas modalidades de enseñanza, para administrar exámenes y adaptarse al uso de reuniones en línea con ZOOM que también tiene su impacto en la psiquis de las personas. El tiempo de de llevar a cabo acciones administrativas, compras etc. aumentó en un 200%.

Ha hecho difícil que para uno de los proyectos se obtengan muestras biológicas de los participantes

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 17

Al trabajar con bioinformática, mi investigación no se ha visto demasiado afectada, de todos modos los proyectos de lab y reclutamiento participantes si se ha visto afectado

No me ha afectado

El horario laboral completamente alterado al estar en la casa porque soy madre de dos menores. He tenido que dividir mi tiempo para trabajar en distintos períodos cortos a través del día y la noche. Dormir menos horas para empezar a trabajar bien temprano y quedarme trabajando hasta tarde en la noche (incluyendo fin de semana). Tampoco tengo un espacio físico fijo en la casa desde el cual realizar mis tareas. Los cambios en el horario escolar de mis hijos me obligan a realizar, continuamente, cambios en mi agenda de trabajo.

La preparación de conferencias en formato virtual requirió de tiempo y esfuerzo adicional. El apoyo en el área de tecnología de información fue pobre acentuando las dificultades del nuevo formato.

Nos hemos mantenido dando el servicio a pesar de los recursos

Hay sido muy retante ofrecer mis cursos virtualmente. Es casi doble el trabajo.

No ha afectado

N/A

Ha limitado el acceso a recursos académicos, Ha restringido las investigaciones.

Me he adaptado al método virtual

Me he adaptado al método virtual

Se ha duplicado el esfuerzo que dedico a hacer que mis cursos sean más dinámicos, interactivos y respondan a estilos de aprendizaje de los-as estudiantes

Todo se ha hecho más difícil en términos académicos y de investigación.

Más trabajo en poder convertir los cursos presenciales en cursos virtuales.

Mayores responsabilidades creando protocolos para proteger residentes, facultad, estudiantes, personal ; más tiempo para lograr cualquier acción ya que la mayoría del personal no-clínico está remoto.

Nos re-inventamos utilizando la educación virtual a distancia

Problemas de salud crónica y problemas emocionales - 'burnout'/ Falta de equipo y apoyo tecnológico y en diseño instruccional para movernos a ofrecimiento en línea de manera responsable. No se honro tiempo en tarea académica para creación de cursos en línea ni se apoyo al profesor para adquisición de equipo o adquisición de computadoras personales. Tampoco hay quien arregle las que están dañadas porque no hay personal técnico disponible para apoyo suficiente

Ha representado más trabajo. He tenido que adaptar los contenidos a la modalidad a distancia. He dedicado incontables horas de educación para aprender cómo dar cursos a distancia de calidad. He adiestrado a otros profesores en este tema y he servido de recurso para ellos a través del semestre (todo esto fuera de mi carga académica y responsabilidades usuales). Se me han añadido roles de preceptoría a causa del cierre de centros de práctica.

he continuado impartiendo mis seminarios de manera virtual

El trabajo se ha duplicado, no hay horas ni días de descanso en la semana. Se trabaja 24/7

Muchas más horas de trabajo. No poder ver a los/as estudiantes en forma presencial.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 18

Ha sido un estresor adicional en la supervisión de los residentes dentro del ámbito hospitalario.

Entiendo he podido cumplir con mi trabajo apropiadamente considerando las circunstancias.

No poder estar presente

He podido trabajar completo a distancia.

Ha limitado en ciertas circunstancias donde ha habido que ofrecer asistencia a hijos que también están tomando clases a distancia (desde el hogar). Además, la concentración para la realización de los trabajos se ha visto afectada, así como los períodos de descanso, incluyendo períodos de insomnio.

Ha sido un proceso difícil, de muchos cambios. Poco a poco uno se ha ido adaptando a la nueva realidad. Todo el tiempo, estamos buscando opciones para que no se afecten los estudiantes.

El no tener todas las herramientas necesarias como cámaras en las computadoras de la oficina para realizar desde ahí las clases virtuales entre otras provoca frustración pues afectan la agilidad en el manejo de las plataformas virtuales.

Los hospitales no estan aceptando que los estudiantes practiquen.

Menos exposicion de estudiantes de medicina a casos

He tenido que comprar mobiliario ergonómico (silla, escritorio, computadora e impresora) para montar oficina en la casa, aumentar ancho de banda del Internet, aumentar costo de electricidad al poner aire acondicionado para combatir los ruidos durante las clases.

El no tener todas las herramientas necesarias como cámaras en las computadoras de la oficina para realizar desde ahí las clases virtuales entre otras provoca frustración pues afectan la agilidad en el manejo de las plataformas virtuales.

poca dirección de la administración

El desempeño no se ha afectado directamente, pero el corregir trabajos y someter notas a tiempo es un reto por el exceso de trabajo.

Ha provocado ansiedad

EL COVID ha traído una dimensión más compleja ya que las horas de trabajo se han duplicado grandemente en un porcentaje de los docentes al trabajar virtual un número mayor de horas y reuniones. Ha ayudado en el problema de hacinamiento en las oficinas y ha mejorado el volumen controlado de personas presenciales proveyendo un ambiente más relajado de trabajo pero no en cantidad de trabajo sino en volumen de personas hacinadas. Ha sido más difícil para las madres de familia y cuidadores y aquéllas con hijos en edad escolar.

La mayoría de las funciones se han transferido a trabajo remoto re ha designado el espacio de trabajo para otro propósito en carácter permanente.

A nivel académico hemos podido sobre llevar la situación, al igual que a nivel de servicio (reuniones)... pero a nivel investigativo, el golpe ha sido fuerte por la limitación de personal en los laboratorios, limitación de los estudiantes subgraduados que ayudan en la investigación, problemas con las ordenes y no poder comunicarnos con el personal administrativo relacionado a las compras, etc...

mas stress

Mayor cantidad de trabajo y largas horas

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 19

¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en esta Institución ? Explique

77 respuestas

Seguimos trabajando en las áreas clínicas, es un servicio esencial. Mas trabajo, dado a que la plaza del ultimo facultativo parece no existir. Es una pena, pues se necesita mas personal medico para cubrir las áreas clínicas y de enseñanza. Se duplicó la labor durante este tiempo. Cambiamos las estrategias de enseñanza a plataformas digitales.

la escuela no es la más proactiva en garantizar seguridad a los funcionarios clínicos ni a sus estudiantes. permite la dejadez y desintegración de los programas educativos

test

El trabajo es demasiado, uno no para de trabajar. Me ha dejado con problemas de salud.

las clases presenciales se han tenido que ofrecer de forma remota. Es más complicado mantener la atención y motivación de los estudiantes. Es más agotador para el profesor. La experiencias de laboratorio practico se han reducido a la mitad.

El servicio de Medicina e Infectología esta sobrecargado de tareas y las actividades didácticas llevadas a virtual no contribuyen al desarrollo de los fellows en entrenamiento.

No tenemos recursos de apoyo que puedan asistirnos cuando lo necesitamos (24/7) ya que trabajamos horas extensas creando, asistiendo a estudiantes, planificando ect.

Al trabajar desde el hogar la tarea es intensa y agotadora 24/7.

Crisis hipertensivas frecuentes, problemas de sueño, desórdenes de ansiedad, alteración sistema inmunológico, agotamiento entre otros

He tenido que adquirir equipos y materiales nuevos, crear espacios en mi hogar apropiados para trabajar etc.

Mas carga de trabajo

El area de enseñanza no ha sido afectado porque se ha dado las clases a distancia sin dificultad. El area de investigacion se ha visto afectado por cierre de labs y en estos momentos no tener disponibles a los estudiantes subgraduados los cuales no pueden entrar al lab. Este problema es un problema global y no es absoluto de la UPR.

Mucho agaotamiento fisico y mental pues el trabajo es mucho y al estar el RCM trabajando de forma parcial en las oficinas administrativas todo toma mas tiempo.

me he expuesto a las redes

Hemos tenido que reinventarnos en muy corto tiempo

Estoy deseosa de regresar presencialmente. Sin embargo, me consta que en este momento no es factible.

Mi investigacion no se ha detenido, pero ha sido muy cuesta arriba por falta de apoyo administrativo

no se ha afectado

No

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 20

Más trabajo, pocos recursos

Exceso de trabajo y pobre apoyo administrativo por parte del RCM.

Los cursos de modalidad virtual conllevan una curva de aprendizaje. He tenido que adiestrarme en esta tecnología por muchas horas para poder llevar los cursos a estas plataformas.

Hemos tenido que aprender cosas en muy poco tiempo ha aumentado el stress y hemos enfermado físicamente provocando hacernos exámenes físicos y de lab para descubrir posibles enfermedades y condiciones

El mucho trabajo y los problemas de las redes de data en el país, son los factores críticos.

HA sido difícil los ajustes y poder atender las necesidades de mi facultad. También la falta de una persona con conocimiento en las redes que pueda estar accesible, no existe.

Contacto visual con los estudiantes, desconoce el grado comprensión de los materiales de clase expuestos, hay poca interacción,

Muy difícil enseñar la materia y más aun practicar.

Estoy trabajando remoto desde MARZO 2020.

Debido al COVID tenemos limitaciones en la cantidad de estudiantes subgraduados y graduados que podemos tener en los proyectos de investigación lo que hace menor la eficiencia de la recopilación y entrada de datos. la limitación de las horas de visita en nuestros servicios clínicos ha afectado el reclutamiento de participantes en investigación, el bonding de los padres con sus hijos hospitalizados y el entrenamiento de los padres para cuidar de las necesidades médicas de sus hijos en el hogar.

No la ha afectado. Mi desempeño sigue igual. En mi carácter personal y emocional me he afectado. He trabajado más durante la pandemia, desde el primer día, que nunca en un período particular de mi vida académica. Ni el Huracán María, resultó en tantos retos y tanto desgaste físico y emocional.

Los horarios acortados ha entorpecido el cumplimiento de las labores requeridas en nuestro Programa.

La educación a distancia no es tan eficiente para los cursos que deben ofrecerse de forma presencial. La interacción entre los estudiantes y el profesor no es la misma. Sin embargo, todas las partes hemos hecho posible que se siga ofreciendo los cursos a distancia con los estándares más altos de calidad que distinguen al RCM.

No se percibe flexibilidad ni disposición al trabajo de servicios de apoyo: de tecnología informática, de oficinas de IRB, de investigación, de apoyo para grants federales.

Lo más que nos ha afectado es el cambiar de modalidad de presencial a híbrido ya que aunque me encanta la tecnología y he aprendido muchísimo la enseñanza se ha visto afectada por que hay poco contacto con el estudiante. Ellos se conectan pero no están presenciales, no es hasta ahora que podemos utilizar el monitor respondus y el lockdown browser así que no hemos podido monitorear adecuadamente. La retroalimentación ha sido mínima. Adicionalmente no podemos aceptar estudiantes subgraduados de BIOL4990, los cuales eran un recurso valioso que nos permitía respirar un poco y nos ayudaban en el laboratorio.

Todo se hace por Zoom. Esto disminuye en mi opinión el contacto físico y en medicina la calidad de la enseñanza.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 21

Principalmente, en no recibir respuesta para atender y dar seguimiento a los asuntos. La Oficina del Registrador no responde por email, ni por teléfono y en muchos trámites que requieren hacer nuestros estudiantes uno como profesor y coordinador se encuentra atado de manos.

Ha habido que hacer múltiples modificaciones

la cantidad de trabajo en esta pandemia se ha triplicado, dar clases por internet ha sido uno de los procesos mas retantes y difíciles a pesar de que me considero bastante tecnológica. Coordinar cursos y realizar todo online ha sido extremadamente difícil

El no estar presencial por mucho tiempo ha afectado los cursos de laboratorio de medicina y las tareas de investigación primordialmente.

Serían muchas las respuestas. Pero por ejemplo, la educación a distancia y la transición abrupta a este tipo de educación, ha presentado grandes retos : ha añadido horas de adiestramientos en el manejo de la tecnología y las técnicas de enseñanza a distancia; los cursos que conllevan el uso de programados de análisis de datos, esto han requerido esfuerzos adicionales por parte del facultativo y la administración de la escuela; los cursos que conllevan la enseñanza de técnicas y metodología de análisis de datos han requerido de mayor tiempo y esfuerzo tanto de los profesores como estudiantes para la enseñanza y comprensión del materia, en la modalidad presencial se podía cubrir con mayor precisión y percibir y aclarar dudas directamente ; la situación de la pandemia añade estresantes de peso que han requerido de grandes ajustes tanto para la facultad como los estudiantes; la cercanía de los estudiantes al tenerlos de forma presencial, nos permitía un manejo más eficaz de asuntos relacionados con la enseñanza y de aspectos alusivos al bienestar genral del estudiante; los procesos administrativos en RCM se han tornado más complejos y cada asunto requiere de multiples acciones, correos y horas para que se pueda atender; en ocasiones da la impresión de que se pretende trabajar como si vivieramos en tiempos "normales" donde entre otros aspectos se solita realizar tareas dentro de un itinerario que se torna irreal

Ha sido muy difícil conseguir recursos adecuados para ofrecer las clases virtuales, sobre todo para las destrezas clínicas. Se depende mucho de recursos virtuales gratuitos que en la mayoría de los casos no cumplen con los estándares de la academia.

No lo ha afectado

Financieramente

Adaptación y lucha por mantener una educación de calidad, insistiendo en los laboratorios de manera presencial, ya que hay actividades que requieren la presencia en el laboratorio.

Cursos online

No me ha afectado significativamente.

Menos actividades presenciales

Definitivamente, la calidad del tiempo que se le ofrece al estudiante y a la comunidad.

Ha impedido la enseñanza en laboratorios prácticos, impactando el proceso de aprendizaje de los estudiantes en algunas disciplinas. En el aspecto positivo, ha obligado a utilizar nuevos métodos y plataformas para comunicación y trabajo en línea que son buenas y continuarán siéndolo una vez pase el periodo de amenaza del COVID-19.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 22

Los procesos administrativos en el Recinto no son eficientes. Cuando estábamos presenciales se compensaban visitando las distintas oficinas para hacer el trámite. Remoto es una odisea.

Los procesos administrativos han sido mas complicados.

Hemos tenido que modificar lo que hacemos tratando de limitar el tiempo presencial y usar el internet para reuniones.

Las dificultades que tenemos en nuestras casa con los servicios de internet , apagones que nos interfieren con la transmision de las clases al caerse el internet. Tengo que estar en mi oficina para asegurarme poder tener el servicio.

Cv hh

Tremendamente, ya que el personal no docente no esta disponible todo el tiempo
Ha limitado el trabajo presencial que aunque se usen medios de Telemedicina el contacto con los pacientes la relación terapéutica y los residentes en términos de modelaje se han visto afectados.

El trabajo remoto ha disminuido la productividad en general.

Los procesos suelen demorarse más.

Peor, principalmente por la pobre comunicacion

El cambio a enseñanza híbrida ha sido complejo y ha implicado inversión de tiempo y dinero.

Han aumentado horas de trabajo

El COVID-19 nos ha afectado grandemente, pero hemos logrado seguir adelante con muchas limitaciones.

Hemos desarrollado estrategias para seguir ofreciendo los servicios.

Yo he seguido trabajando en clínicas todo el tiempo. El covid podiblemente nos ha quitado muchas pacientes debido a las restricciones de tiempo..Esto ha afectado la estabilidad del departamento.

A TODOS, la enseñanza se ve afectada en los cursos prácticos. Es muy difícil para los estudiantes entender 3D movements en 2D.

Ha disminuido la ensenanza presencial.

He tenido que manejar varias plataformas electronicas y rehacer actividades que esten a tono con lo requerido por las instituciones acreditadoras.

Se ha limitado marcadamente la interraccion presencial para clase, workshops y examenes, se han perjudicado los estudiantes, la enseñanza virtual no es tan efectiva.

Hemos tenido que recurrir a recursos electrónicos para que se puedan llevar a cabo las actividades por lo que conlleva un trabajo extra y en ocasiones inferior. Facultativos y personal administrativo que tenemos niños pequeños hemos tenido que hacer maravillas para poder continuar dando servicios. Falta de personal en áreas administrativas esenciales y falta de coordinación atrasan todos los procesos.

VII ¿Cómo el COVID-19 ha afectado el desempeño de su labor académica en la Institución?, página 23

Según mencionado previamente, ha causado que me removieran el acceso al único espacio de trabajo que tenía, me ha exigido trabajar desde localidades remotas especialmente mi hogar, para lo cual he tenido que invertir en una computadora nueva y amplificar la capacidad de internet, sin contar el gasto adicional de energía eléctrica. Las variaciones en espacios y modalidades de trabajo han causado momentos de falta de acceso a servicios de apoyo esenciales para los proyectos. Sin embargo, reconozco que hay algunas gestiones que se han beneficiado de la transición al trabajo remoto y el uso de estrategias tecnológicas. Entre ellas resalto las extensiones de nombramiento, dado que por la naturaleza de que mi contrato es dependiente de fondos subvencionados en su totalidad, hay que extenderlo varias veces al año. En más de una ocasión, se ha quedado sin completar la gestión con suficiente tiempo para evitar interrupciones en mi salario, que en algunas ocasiones se han tardado meses en ser resueltas. Al integrar la firma electrónica, me place saber que estamos reduciendo el desperdicio de papeles, además de facilitar que los documentos se atiendan de manera expedita asistido por mecanismos que permiten auditar las áreas a mejorar. Una pena que no he tenido la misma suerte con el reembolso adeudado por el sistema de retiro por el último año.

Si, de gran manera. Atendiendo los asuntos familiares, hijos entre 4-9 años de edad (3), luego, a tratar de cumplir con las responsabilidades profesionales.

Se han cancelado actividades presenciales académicas importantes con residentes y estudiantes debido a que las facilidades físicas disponibles no permiten el distanciamiento necesario. Tampoco se han provisto alternativas virtuales no presenciales usando zoom , google o microsoft porque las computadoras de la facultad son viejas y no tienen cámaras ni microfónos.

Dificultad para ofrecer clases a distancia y reuniones de comites.

Si, la participacion de los estudiantes se ha visto afectada, por lo que hemos tenido que diseñar nuevas estrategias de enseñanza y participación de los estudiantes.

quemazon del trabajo

He podido realizar todas mis labores exitosamente, pero hay gastos que incurrí para adaptar dado la situación de pandemia, y no he recibido reembolso.

Definitivamente ha cambiado toda la forma en que practicamos la academia a un modo completamente virtual lo que requiere adaptarnos

Comentarios

F. Otros comentarios

33 responses

Entiendo que si hay una plaza, porque tiene que desaparecer cuando se retira algún facultativo?. Los que se quedan, entonces asumen el rol de la persona que ya no está, hasta q aparezcan fondos suficientes para contratar. Eso crea fatiga en los medicos restantes, y puede ocasionar "quemazon, enfermedad, lo cual continuará afectando los servicios esenciales y afectar a su vez los programas de entrenamiento, pues la carga académica y de trabajo de los residentes también se duplica.

el recinto no provee un mecanismo que ayude a reclutar personal clínico nuevo. perpetua el "inbreeding ". la paga no es buena, nunca hay horas para ofrecer a facultativos presentes o nuevos

test

En lo personal creo que no pueden haber más recortes y se tienen que destinar dineros para plazas y salarios y no se atienden reclamos la Universidad peligras . Los programas de entrenamiento se ven afectados, la facultad está quemada, los salarios no son competitivos etc...

NO

Es necesario que abran nuevas plazas para aquellas areas donde se afecta la facultad por una carga academica excesiva.

No incluí y no sé si se preguntó, el tiempo que se dedica a la corrección de los trabajos de los estudiantes. Igual el tiempo dedicado a hacer informes.

Creo que si el Recinto no recupera las plazas perdidas y no hace cambios sustanciales en la forma en que apoya, y prioriza la investigacion y la actividad academica, en breve dejaremos de ser un centro de excelencia para convertirnos en una universidad del monton

El sistema híbrido de docentes de RCM trabajando en hospitales del gobierno: nadie es 100% responsable de resolver

Necesitamos las plazas para poder garantizar un trabajo sin las incertidumbres de estos tiempos.

Es frustrante ver nuestra institucion deteriorarse por los recortes y el decaimiento de la enseñanza y la investigacion y servicios institucionales

Por cada plaza que se congela, como son salarios altos, la escuela pierde la oportunidad de contratar 2 facultativos para poder ampliar la demanda de candidatos a la escuela.

No

¡Cambiar la Administración, por favor!

Todos expresados.

Necesitamos plazas docentes y no docentes.

Burn out.

Agradezco esta oportunidad de expresión. Amo mi recinto pero veo también la dejadez que hay en todas las areas, no se si atribuirlo a la pandemia y que todos estan desmotivados o no se si es falta de personal pero definitivamente hay que tomar acción inmediata para que no perdamos esta joya tan valiosa. Desalienta ver las facilidades, la falta de limpieza en los baños, telarañas, las puertas llenas de polvo acumulado, hasta eso tenemos que hacer limpiar. Increíble pero cierto. Nada seguiremos haciendo el resto hasta que Dios no los permita. Ojala estos comentarios ayuden a mejorar y a encontrar solución a todas estas situaciones que nos aquejan. Éxito en esta encomienda.

Ha sido frustrante, la sobrecarga de trabajo en conjunto con los problemas acaecidos por la pandemia y otros fenómenos naturales.

Comentarios, página 2

Ninguno

La práctica de congelar plazas va asfixiando poco a poco los programas y si no se le pone freno, va a redundar en la pérdida de servicios que son esenciales para la educación de nuestra población. Una cosa es ahorrar y buscar eficiencia en el uso de los fondos, y otra es llevar la práctica a tal extremo que se impide funcionar apropiadamente. Ya hemos llegado y sobrepasado ese punto. La práctica también tiene el efecto no esperado de que algunos de los que trabajan con plaza opten por no ser todo lo eficientes que deberían ser al pensar que no se les pedirá que renuncien con tal de no perder la plaza.

Se supone que a la facultad la Institución nos compense y provea los instrumentos necesarios para cumplir con nuestra misión educativa. A veces da la impresión que es uno el que paga por llevar a cabo la misión.

Es de suma importancia que se trabaje mantener las plazas y no congelarlas para poder traer otros profesores que den el servicio de la persona que se retira.

Eventualmente el cansancio, estrés nos va afectar de forma negativa en el logro de metas.

El recurso de Telemedicina es muy bueno pero no substituye el contacto personal.

Es imperativo recibir reemplazo de las plazas perdidas para renovar la facultad y mantener los programas acreditados. Aun más para poder tener programas nuevos y cumplir con las responsabilidades clínicas y de servicio al pueblo de PR.

Ojala que tenga resultados

Todos los estudiantes obtienen calificaciones inferiores en comparación con las notas de otros años anteriores.

La congelación de plazas está provocando que todos los programas de adiestramiento de nuestro sistema se vean afectados y puedan perder la acreditación. Nuestros programas dan servicio esencial a nuestra población desventajada que eventualmente también se ven afectadas. Es una lástima que por la burocracia y falta de compromiso y otorgación de recursos, los facultativos que deseamos aportar al entrenamiento de nuestros estudiantes, residentes y fellows nos veamos afectados y en muchas ocasiones tengamos que

Quedo con la esperanza que algún día implementen estrategias más efectivas en el proceso de solicitud del incentivo contributivo para los investigadores. Ya he mencionado varias veces, que el proceso debiera ser uno electrónico y la evaluación inicial de quienes son elegibles para solicitar debiera darse desde el momento que llega el NGA. Esto evitaría trabajo en exceso para el personal del Decanato y en especial para muchos investigadores como ésta servidora que apenas cuenta con la buena voluntad de un equipo que me ha brindado asistencia administrativa en la gestión de sobre una decena de propuestas sometidas. De no poder contar con ese apoyo, no tendría el tiempo para dedicarle a completar la gestión, asunto que quedó demostrado el primer año de mi R21.

Gracias por tomar en consideración mi voz. Pido que cumplan con su promesa de ser anónimo, ya que en mi caso es más fácil identificar quien soy, puesto que hay solamente una consejera en la escuela. Gracias, amor y luz,

Comentarios, página 3

F. Otros comentarios

60 responses

Ninguno

No

no

Aumentado los gastos en el hogar de mejores equipos para trabajar desde el hogar.

Considero que se debe revisar la asignación de tareas de forma equitativa en todo el RCM. Comparar programas similares, si son semestres o trimestres y evaluar el componente de Práctica Clínica a nivel del RCM dado a que cada nos lo limitan más y cada día es más difícil conseguir centros disponibles y la cantidad de documentos que se solicitan es significativo y esto es esencial para la educación de estudiantes.

Se reemplace la facultad retirada por la facultad que lleva años en contratos especiales.

También se pone en riesgo nuestro retiro.

limpieza pobre en las áreas de trabajo

El que se otorguen esas plazas ayuda a que todos los facultativos podamos tener una vida mas balanceada entre trabajo, familia y otras responsabilidades sociales que tenemos.

Congelar las plazas conlleva una reduccion del personal y aumento en la carga de trabajo

Las plazas son necesarias y el Presidente no tienen intención de reponer las plazas por programas pues indicó son para nuevos desarrollos. O sea desvestir un santo para vestir otro.

Si la Universidad no se renueva con gente joven y bien preparada en dos vertientes: que investiguen o que se dediquen de lleno a la investigación con formas nuevas de enseñanza, no va a poder subsistir.

Espero y deseo que este ejercicio no sea una pérdida de tiempo. En estos momentos, si las deficiencias en el sistema educativo no se atienden de manera inmediata y efectiva, lo que se nos vendrá será un desastre para las futuras generaciones.

Se tiene que atender con prioridad las plazas para que no se afecte la misión de RCM de proveer la educación para la necesidad de profesionales del salud en PR.

Una solución miópica para los problemas de la universidad solo desintegran la fibra de la comunidad académica y terminan anihilando el propósito de la UPR. Cualquier solución propuesta tiene que proteger la misión y visión de nuestra institución. Congelar las plazas quita oportunidades esenciales para obtener fondos externos y mantener nuestra acreditación y funcionamiento como universidad. Esa no es una solución.

Considero que como resultado de la pandemia se generaron discrepancias en la ejecución del trabajo remoto, creando diferencias y percepciones en la ejecutoria de empleados y la facultad que continúan afectando las gestiones académicas, de servicio y administrativas. ¿Trabajamos todos remotamente con igual compromiso y disponibilidad?

Comentarios, página 4

URGE REEVALUAR PARA EL FUTURO- NO PERMITE CRECIMIENTO

Gracias a la facultad comprometida del RCM, se puede ofrecer una oferta académica atractiva a los estudiantes, para que el RCM obtenga los ingresos por matrícula, y a su vez pueda cumplir con la misión y visión del RCM.

Al no contratar personal no se entenan para continuar tareas al momento de retiro de otros, afectando la continuidad de los programas académicos.

La facultad necesita más apoyo técnico si aspiramos a ser un Recinto competitivo en lo que a educación virtual se refiere. Tiene que haber más justicia en la adjudicación de la tarea docente vis a vis el tiempo que tenemos que invertir en la preparación de estos cursos. Otro asunto de importancia (no se si sea el foro), pero actualmente estudiantes que aspiran a ser admitidos se comunican a los programas académico para clarificar dudas, llaman y realizan visitas y no encuentran a nadie físicamente en las oficinas, mientras las universidades privadas bombardean con anuncios y se hacen disponibles en todo momento. Esto es peligroso, anticipo una baja en solicitudes sin precedentes. Ya es hora que halla más presencia en el RCM en todos los niveles y en las diferentes oficinas. Tenemos que aprender a vivir con el COVID-19, pues esto va a continuar.

Enhance academic collaborations in the campus

La universidad debe pensar en mover de manera electrónica eficiente los procesos de matrícula y búsqueda de servicios a los estudiantes y profesores.

Me preocupa todos los años si mi contrato será renovado.

Personalmente tengo la intención de aportar más al Programa y a la escuela y continuar desarrollándome en la investigación, pero me desmotiva el hecho de que no me siento segura además de que no tengo la oportunidad de avanzar en rangos y todo el trabajo que he realizado hasta el momento aparentemente no cuenta para asensos.

Solicito que el nuestro programa de Farmacia del Departamento de Práctica en Farmacia nos puedan dar las plazas que necesitamos y no se congelen para que podamos estar más aliviadas y con la carga que le corresponde a cada uno basado en su función.

NA

El tema de las plazas es un tema aparte y no debe mezclarse con el COVID. El COVID y la competitividad por plazas se debe evaluar aparte. La UPR cuenta con los recursos para mantener y aumentar la disponibilidad de plazas lo cual ayuda a fortalecer el sistema de retiro, la participación de mayor número de docentes en comités permanentes y capacidad para ostentar posiciones administrativas. De por si los sueldos en la UPR son bajos y unas de los incentivos que ofrecía la UPR era la seguridad de empleo, y los beneficios marginales y apoyo al crecimiento profesional de sus docentes para continuar manteniéndose al día en sus campos de especialidad y poder apoyar al país desde diferentes foros. La UPR sigue perdiendo al perder plazas...

Cuando TODOS los empleados regresarán a sus puestos?

Se debería abogar más por las plazas congeladas. Eso afecta la estabilidad y el reclutamiento de programas académicos importantes dentro del recinto de ciencias médicas. La gerencia ni la administración no ha realizado las acciones suficientes para lograr obtener las plazas requeridas para las Escuelas y departamentos. Esto en gran medida y a largo plazo afecta la calidad de la educación y promueve el agotamiento físico, mental, y emocional en el personal docente.

Comentarios, página 5

Nuestro departamento esta al borde de un cambio generacional en la facultad. De no contar con ~3 plazas de facultad que se liberaran en los proximos 5 años o menos, sufriremos una reduccion de al menos 33% en el numero de facultativos en nuestro departamento. Esto creara una situacion critica ya que la perdida de estas 3 plazas sumado a 1 plaza cubierta por un facultativo con un Nombramiento Especial temporero, en peligro de perderse, nuestra facultad tendra que dedicar muchas mas horas a la docencia y menos esfuerzo a la investigacion subvencionada. Esto se traduce en la perdida de grants federales y locales para la Escuela de Medicina, y menos fondos F&A para sostener programas, oficinas, y decanatos del RCM.

Agradezco mucho el trabajo del Senado Academico del RCM

Reconozco que hay facultad con más tiempo sin plaza en la escuela. Sin embargo, todos merecemos recibir reconocimiento y estabilidad. Y no deberian congelar las plazas de la facultad que se retira, para apoyar facultad nueva que enriquecerá la institución.

Plazas han sido sometidas para aprobación años atrás y aún no hay respuesta. No hay sentido de pertenencia que es tan necesario como empleado con la institución que se trabaja. Se retiran compañeros, se solicitan esas plazas, estamos en dichas listas y las respuestas y respaldo brillan por su ausencia. No veo que a la administración principal (rector, presidente, decanos) verdaderamente les interese ayudar a los docentes sin plaza. Ellos tienen sus plazas y parece que eso les basta. Mientras, seguimos dando el 100%. Debería avergonzarles esta acción de no conceder o congelar plazas. Burocracia, es como lo llaman como excusa.

Es catastrófica la situación de las plazas. Llevo 22 años en el sistema con nombramiento especial y año tras año hay que negociar y explorar quien cubre el salario. Se realizan tareas tanto en el depto como en la escuela de med a tiempo completo sin ninguna seguridad de empleo ni apoyo para resolverlo. Sin embargo, las funciones continuan realizandose. Además, el proceso y ordenes de prelación que se menciona no es transparente ni público. Por último y no menos importante, a facultad que hemos completado los procesos para llegar al rango de catedrático, se hace aún mas difícil por la congelación de plazas que ni siquiera de hacen disponibles al dentro de origen

En este momento existe presión del personal administrativo para reasumir actividades presenciales que se han reemplazado por actividades virtuales. Estas actividades virtuales tuvieron resultados satisfactorios según ya pudieron medirse en dos formas: ejecutoria de los estudiantes en sus internados o práctica clínica (evaluados por la facultad clínica) y en la ejecutoria en el examen de reválida, según los primeros informes. Esta presión afecta la estabilidad emocional en personal en grave riesgo de complicaciones (mayores de 65 años, con diabetes, afecciones cardiacas y otras) que se han restringido en su contacto con familiares y que ahora se les presiona para contacto con estudiantes. Aunque se ha sido eficiente en el proceso de vacunación, hay que recordar que la vacuna no da una protección completa y que no hay vigilancia adecuada en cuanto a nuevas cepas resistentes.

Yo tengo plaza pero muchos de mis companeros no. Muchos de ellos llevan 20, 25 anos por contrato, esperando por una plaza y no es justo pues se sacrifican. Tambien, me molesta que tan pronto surge una plaza, se la dan a un amiguito y no a los que llevan esperando por anos.

Ningunos

En mi departamento los compañeros y el director han sido un inmenso apoyo y tengo gran agradecimiento por ello. Sin embargo, el desarrollo profesional de la facultad enfrenta un terreno árido cuándo no hay seguridad de continuidad y cuando no se cuenta con los mismos beneficios que la facultad con plaza (i.e. seguro médico, continuidad de trabajo, apoyo económico y de espacio propio para investigación).

Hay que dar un mandato claro de que hay que tener plazas y que estas sean llenadas por gente que realmente tenga las credenciales y peritaje en educación e investigación, para realmente promover cambios y mantener la calidad de los programas.

Comentarios, página 6

Si no se reemplazan las plazas, la oferta académica disminuye en algún momento y la razón estudiante:profesor aumenta... lo que afecta las acreditaciones. La falta de secciones o cursos, genera un mal estar en el estudiantado que se desahoga con terceros y la percepción de la sociedad es eventualmente que la UPR no sirve. Si ahogas a la UPR reduciendo el presupuesto y no reemplazando la facultad retirada, generas un ambiente hostil en el primer centro docente que lo lleva a la auto-destrucción, porque la misma sociedad lo va a reclamar. Si no hay clases, no hay secciones, no hay investigadores, no hay proyectos investigativos... para que tener una UPR???? Si la administración lo hace a conciencia, lo está haciendo muy bien. Si la Administración lo hace sin querer y no lo corrige, no va a ser posible regresar y van a perder la oportunidad de continuar con el legado de excelencia de la UPR. Menos investigadores, menos proyectos investigativos, menos publicaciones que nos lleva a menos propuestas que se puedan obtener y por lo tanto, menos fondos de costos indirectos que les conviene financieramente hablando.

La congelacion de plazas tiene que terminar si no se quiere continuar afectando el ambiente academico optimo, el crecimiento profesional con la entrada de nueva facultad y personal con conocimiento y destrezas nuevas y para no seguir destruyendo nuestra universidad.

N/A

n/A

Ojalá se puedan abrir las plazas congeladas por el bien de la educación superior en la Universidad de Puerto Rico.

Hay mucho prejuicio, es un misterio a veces que a gente que va 4 horas les pagan 20 con plan medico y a los que le dedican 40 horas a ver pacientes, escuchar consultas y trabajar en investigación le pagan 8. A veces me pregunto si es por razones políticas o por racismo.

No me gusta trabajar aqui.

NINGUNO

Hemos implementado el trabajo a distancia y extendido nuestro horario de servicio

Las tendencias que se han visto en relación con la congelación de plazas asume un cambio en el modelo de la infraestructura de la universidad. Se quiere imitar modelos que se utilizan en universidades privadas donde la facultad obtiene su sueldo por recursos externos de financiamiento. Sin embargo, tal parece que ven la parte del modelo donde la organización no es la mayor fuente de financiamiento de los recursos humanos, pero no miran que la mayor parte de esas organizaciones tienen un sistema de apoyo gerencial y de estructura (espacio, entre otros) que permite que la facultad pueda dedicarse a las labores de creación y búsqueda, no sólo de conocimiento sino de fuentes de financiamiento por investigación y servicio. Tampoco se han considerado las barreras potenciales y reales de lograr el financiamiento de las agencias federales donde la competencia es cada vez mayor y se han evidenciado disparidades en la otorgación de fondos, como por ejemplo, el que consideren que estudios en Puerto Rico carezcan de validez externa donde los resultados no puedan generalizarse a otros lugares. La congelación de plazas da la impresión de que es un proceso de "liquidación" de la Universidad de Puerto Rico.

El Programa de Administración de Información de Salud es único en Puerto Rico, existe desde 1952, y como maestría desde 1986. Es una profesion requerida por la Ley 101 Reglamento 9184 para licenciar los hospitales. En ese entonces eran 5 plazas, la facultad lleva cerca de 8-9 años solicitando al menos 1 plaza, pero siempre la prioridad la tienen otros programas o Escuelas del Recinto. Entiendo, debe hacer un comité con sistema de prioridades para la asignación de plazas.

Comentarios, página 7

No podemos dar un servicio educativo y clínico de excelencia cuando todos los días tenemos que sobrevivir las deficiencias del sistema. No podemos avanzar cuando siempre estamos resolviendo problemas innecesarios. Necesitamos mas personal clínico y administrativo

La pandemia nos ha traído algunas nuevas ideas. Por ejemplo, ahora sabemos que no tenemos que estar presencial para lograr todos nuestros objetivos y en ocasiones es hasta mejor porque le permite al personal usar mejor su tiempo para llevar a cabo sus obligaciones en el campo que son muchas. A mi me ha dado mucha confianza en todo el personal porque aun cuando no estan yendo todos los días a la oficina se estan llevando a cabo todos los objetivos de los estudios sin atrasos y a cabalidad.

Hemos llegado a un estado crítico de falta de personal para cubre las areas.

Entiendo que con urgencia deben revisarse no solo la descongelación de plazas sino también los procesos asociados a la otorgación de plazas y hacerle justicia a aquellos docentes con años en servicios que aún estamos bajo nombramiento especial. No es justo que en ocasiones se le otorguen plazas a personas recién graduadas cuando en nuestra institución aún hay facultativos de años de servicios y con los méritos y productividad académica sin plaza, como es mi caso.

na

La biblioteca necesita un presupuesto estable para la adquisición de recursos digitales y herramientas que apoyen los programas de educación a distancia, clases híbridas y presenciales de surgir el caso.