

Comentarios al Borrador Plan Estratégico Universidad de Puerto Rico 2023-2028

Universidad de Puerto Rico

El borrador del Plan Estratégico 2023-2028 de la Universidad de Puerto Rico se circuló a la facultad de la Escuela de Derecho el 1 de marzo de 2023 y se discutió en reunión de facultad el 8 de marzo de 2023. Durante la reunión se realizaron los siguientes señalamientos sobre el documento:

1) Marco teórico: Existen fuentes modernas de Latinoamérica que deben revisarse e incluirse. Continuar utilizando FODA solo brinda una descripción de lo que acontece y no promueve crear alternativas nuevas que realmente se atemperen a nuestra realidad. Es necesario incorporar la gerencia estratégica atemperada al 2023-2028.

2) Ambiente Externo Dos retos de Puerto Rico y su Universidad: El tono de esta parte es de resignación. Sugiere la facultad se comience por cuestionar la jurisdicción de la Junta de Control Fiscal sobre la Universidad y la razón por la cual está bajo el Título III de PROMESA si la UPR tenía los fondos para pagar su deuda. Aceptar esa realidad como inmutable no transmite el nivel de defensa que un documento como este debe recoger.

3) Demografía: enfatizar en el descenso demográfico no abona a allegar más fondos a la UPR. Sugiere la facultad la meta sea que todo estudiante que se gradúe de Escuela Superior estudie en la UPR y que población adulta inicie o retome estudios de bachillerato y realice estudios graduados.

4) Pilares y Núcleos Estratégicos:

A- Innovación Académica:

1. Lo descrito en esta parte no se alinea con la falta de recursos fiscales y precariedad impuesta a docentes y no docentes. Para crear nuevos programas hay que tener recursos destinados a facultad, apoyo administrativo y servicio a los estudiantes.

2. En escuelas profesionales únicas, es difícil implantar la movilidad presencial o virtual porque se requiere una formación y prácticas especializadas difíciles de encontrar en otras unidades.
3. La educación a distancia necesita apoyo administrativo institucional. Nuevas plazas deben ser creadas con fondos institucionales, para apoyar los nuevos programas en todas las etapas de desarrollo. Pretender que el mismo personal administrativo apoye estos nuevos proyectos, no hace justicia al personal sobrecargado. De la misma manera, utilizar lo que se genera del programa en línea para cubrir el apoyo administrativo con salario competitivo, drena los ingresos que deberían dedicarse a recursos docentes, promoción y renovación de equipo tecnológico. Si se quiere expandir la oferta a distancia es indispensable se asuma el apoyo administrativo de fondos institucionales recurrentes.
4. Énfasis en carreras técnicas: es loable y necesario que parte de la población se dedique a carreras técnicas pero no debe enfatizarse el desarrollo de esa área sin brindar oportunidades reales de admisión, apoyo y retención en programas profesionales. Tradicionalmente se excluyen a ciertos sectores de optar por carreras profesionales. Esa opción debe promoverse para todos.
5. El estudiantado se menciona muy poco en esta parte cuando debe ser el centro. El costo de los estudios tampoco se menciona. Es indispensable la Universidad de Puerto Rico continúe siendo accesible a los estudiantes con menos ingresos económicos. La diversidad real en el estudiantado se logra facilitando el acceso a la educación superior y brindando el apoyo para culminar los estudios de manera exitosa sin forzarlos a terminar sus carreras con deuda estudiantil.
6. Las colecciones biográficas han sido las que más se han visto afectadas por los recortes impuestos al presupuesto. Es indispensable se fortalezcan y se asignen los fondos necesarios para su mantenimiento y expansión como eje central del proyecto académico universitario.

B. Innovación Administrativa

1. Sin retar la limitación fiscal, nada de lo descrito en innovación administrativa es posible.
2. La “optimización” de las operaciones por lo regular implica menos personal con más carga. Esto es insostenible. De acuerdo al número de estudiantes que se sirve y al número de facultad atendida, proporcionalmente se deben crear las plazas no-docentes para brindar un servicio de excelencia.
3. La “reingeniería” de procesos redundante en más carga para el personal que está ya agotado. Es indispensable ofrecer estabilidad y plazas al personal temporero con salario competitivo y abrir convocatorias para llenar las vacantes “eliminadas” tras la

- jubilación, fallecimiento o renuncia de personal clave. Los requisitos de acreditación deben tomarse en cuenta al tomar estas decisiones y escuchar a quienes tienen la experiencia real con las agencias acreditadoras. Es indispensable eliminar la congelación de plazas y reabrir las esenciales debidamente justificadas.
4. La facultad está de acuerdo con eliminar la duplicidad de procesos y burocracia inefectiva. Es necesario agilizar procesos de autorizaciones con controles de calidad internos.
 5. Las alianzas estratégicas han sido efectivas y con una buena administración y gerencia, brindan una opción real al personal docente y no-docente de compartir el conocimiento especializado y a la vez mejorar su compensación.

C. Innovación en la Investigación

1. Es necesario fortalecer el área de fondos externos para que cada facultad tenga un recurso especializado en la identificación de *grants*, oportunidades y elaboración de propuestas, así como servicios de *post award* con contables, enlace con recursos humanos y finanzas. Si realmente se quiere potenciar la captación de fondos externos, es indispensable contar con más personal para que pueda ser asignado a trabajar Facultades y Escuelas en específico y desarrollar un *expertise* que facilite captar, allegar y administrar adecuadamente los fondos. Una sola unidad con poco personal para todo el Recinto no es posible asuma las aspiraciones detalladas en el borrador.
2. El reclutamiento y retención de investigadores será posible si se ofrecen salarios competitivos, apoyo administrativo y facilidades óptimas. Nuevamente, el apoyo administrativo es necesario lo brinde la propia Universidad para facilitar la labor de investigación del personal docente.

D. Promoción de los Valores Éticos y Estéticos de la Cultura

1. La meta 3 de “[c]rear colaboraciones entre las disciplinas de humanidades, tecnología, derecho y administración de empresas en las áreas de propiedad intelectual, mercadeo, administración, finanzas...” ya se hace de manera natural por la colaboración entre las facultades y nuestra Escuela. Para “[identificar] fondos externos al servicio de la creación artística y cultural” reiteramos lo expresado en el inciso 4(C)(1) de este escrito. A su vez, es necesaria la coordinación de ofrecimientos, identificación de espacios físicos y apoyo administrativo para desarrollar al máximo las oportunidades en el área de emprendimiento.