



Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras

Oficina del Decano

23 de marzo de 2023

Dra. Claribel Caban Sosa
Secretaria Ejecutiva
Senado Académico

Estimada doctora Caban:

Según solicitado, la Facultad de Estudios Generales cumplió con la encomienda de coordinar reuniones en los Departamentos y unidades académicas para analizar y discutir el “Borrador del Plan Estratégico 2023 2028”. Por consiguiente, estamos enviando las recomendaciones y comentarios recabados.

Estoy a sus órdenes para atender cualquier pregunta.

Cordialmente,

Carlos J. Sánchez Zambrana, Ph. D.
Decano
Facultad de Estudios Generales

INFORME EJECUTIVO: ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS GENERALES EN PRO DE LA DISCUSION DEL PLAN ESTRATÉGICO 2023-2028 DE LA PRESIDENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Una cartografía de acciones creativas e innovadoras

Primera Parte:

Introducción

En aras de atender la encomienda solicitada por el Senado Académico para que las Facultades consideraran, discutieran y enviaran contribuciones a la discusión del Plan Estratégico 2023-2028, presentamos este sumario con anejos. Veamos.

La Facultad de Estudios Generales, en medio de una emergencia de infraestructura y en donde tuvimos que hacer frente al inicio de enero de 2023 (segundo semestre) en condiciones especiales (257 secciones esparcidas por el recinto y los anfiteatros ocupados para sala de clases), nunca dejó su prolífera cartelera de actividades académicas y coadyuvantes a la docencia. Con todo, también dedicamos espacio para las discusiones institucionales como las que aquí se nos convoca. Así, como parte de nuestra tupida calendarización, celebramos una reunión Extraordinaria el 25 de enero de 2023 y tenemos programada otra para el 19 de abril. Para la primera, no contábamos con la información del Plan Estratégico 2023-2028, siendo que, para la segunda (Asamblea Ordinaria de la Facultad de Estudios Generales), figurará como tema específico en la agenda. No obstante, sabemos que hay fechas límite y plazos perentorios para esta discusión.

En ese entendido, en la Facultad de Estudios Generales- tan pronto se nos divulgó el documento- nos hemos movido a difundirlo masivamente y a encomendar a los directores para que realizaran asambleas departamentales para su consideración.¹ Empero y a pesar del refrán que dicta que *la prisa es mala consejera*, obtuvimos reacciones de cinco de los siete Departamentos, y la promesa de ‘reacciones’ en camino de parte de las unidades que solicitan más tiempo para pronunciarse.

¹ Recordamos una ‘encuesta’ que se realizó entre el 2021 y 2022, sobre el Plan Estratégico 2023-2028. A no dudarlo, la misma tuvo como inconvenientes lo que hemos diagnosticado como la “infodemia dentro de la pandemia” que tuvo como características inminentes el descomunal tráfico en las comunicaciones de internet y los avatares del bienio.

También se insistió con los Senadores académicos para que nos hicieran llegar sus posturas, desde la óptica de la Facultad.

Reflexiones generales desde el Decanato

Puestos a pensar en torno al tema de lo raudo o súbito del proceso de requerir reacciones, al *Plan Estratégico 2023-2028, Una cartografía de acciones creativas e innovadoras* solo puedo detenerme a considerar que este no es, ciertamente, un tema nuevo. Y no lo digo tan solo porque, para estos tiempos de renovación en la cúspide del sistema de gobernanza de la Universidad de Puerto Rico, es de esperarse la elaboración de este tipo de manifiesto,² sino porque, para los que ostentamos el privilegio de ser servidores públicos y más en la educación, es *sine qua non* el estar inmersos siempre en una madeja de 'Planes estratégicos de ejecución' y en 'apuntalamientos de ilusión' para un futuro mejor y para el fiel desempeño apegado al bien común en pro de las instituciones que representamos.

En rigor, al Decanato de Estudios Generales, no le toma por sorpresa esta fase de interlocución entre la Administración Central y los recintos y Facultades. Y con el fin de colaborar y contribuir a la discusión del documento ofrecemos las siguientes observaciones, desde una mirada holística integral.

- *Una cartografía de acciones creativas e innovadoras* representa un intitulado muy estimulante si le agregamos robustas y fértiles". Diría "creativas, innovadoras robustas y fértiles".
- La bondad de presentar explícitamente un 'marco teórico' para aplomar supuestos filosóficos o criterios heurísticos que subyacen la propuesta, es un acierto. Es lo honesto y lo recomendable para poder hablar de diálogos epistémicos productores. Me permito impulsarles el aprecio por el paradigma del pensamiento complejo (E. Morin), la transdisciplinariedad (B. Nicolescu) y el "pensamiento socialmente robusto" que ofrecerán excelentes estrategias para enfrentar innovaciones y chispas institucionales de creatividad.

² La trayectoria de planes estratégicos para el sistema y el recinto han asumido diversas nomenclaturas. Como ejemplos, en la "década de los diez" del siglo XXI se pueden recoger los siguientes registros: *Diez para la década; Universidad 2011; Golpe de Timón (2011); Visión Universidad 2016; Visión para avanzar (2014), Nueva Era de Innovación y Transformación (Plan Estratégico, 2017-2022); Plan de Trabajo en 2019* Dr. Jorge Haddock, *Compromiso 2018-2023* (Plan Estratégico del Recinto de Río Piedras), entre otros más destacados.

- La selección de un FODA es buena como herramienta táctica de succión de pareceres y sabidurías. Sugiero, respetuosamente que debe mantenerse como documento vivo y abierto que acompañe al Plan Estratégico 2023-2028, además de proveer una adecuada justificación al mismo.
- Las variables económico-socioculturales que el Plan desarrolla otorgan un reconocimiento crucial a las determinantes actuales de la **desigualdad social**. Es nuestro deber como comunidad resignificar estos conceptos de 'reto demográfico' y desigualdad para combatirlos con ideas y proyectos de inclusión. La Facultad de Estudios Generales tiene varias pistas e iniciativas que ofrecer ávidas de impulso, auspicio y dedicación institucional.

[Nota: Como la discusión sobre este documento no se ha agotado, respetuosamente solicitamos se nos permita, agregar *addendas* conforme la discusión colectiva en la Facultad de Estudios Generales evolucione.



Carlos J. Sánchez Zambrana, PhD
Decano
Facultad de Estudios Generales

Segunda Parte:

(Ver anejos presentados por los departamentos y miembros de la Facultad)

OBSERVACIONES AL PLAN ESTRATEGICO 2023-2028

Doris G. Quiñones Hernández
Directora Interina

Estas son anotaciones generales recogidas en las reuniones del departamento con referente al tema.

El Departamento de Ciencias Sociales sostuvo dos reuniones extraordinarias en referencia al Plan Estratégico la segunda el miércoles 1 y 8 de marzo de 2023 de 11:30 am.-12:50 pm. La primera con un total de 15 profesores y 7 en la segunda. Queda pendiente hacer una revisión o transcripción de las mismas.

El primera se reaccionó frente a la urgencia y la falta de tiempo real para el análisis y la concreción de planteamientos efectivos a este documento. En términos generales ser resumió como uno muy parecido al plan anterior con algunos cambios menores.

Borrador de comentarios generales en la segunda reunión:

Cuidado él no se traicione el fundamento estatutario de universidad y nivel de calidad académica de la institución. El aporte y rigor intelectual debe ser el criterio que posicione como énfasis. El Plan estratégico adolece del nivel académico institucional proyectándose a modelos vocacionales u oficios técnicos en competencia con programas técnicos de otras instituciones. El valor primordial de la UPR es el alto nivel académico de desarrollo. Por lo que se debe potenciar el alcance internacional y enlace con universidades e instituciones internacionales. Hoy por hoy ninguna universidad en Puerto Rico supera a la UPR.

Pág. 13 la importancia de viabilizar la educación, formación profesional de alto nivel de población adulta con horarios diversificados y alternativas diversas en la presencial.

Pág. 19: las categorizaciones de sexo. Debe evaluar el referirse a hembras y varones. Iseo genérico sexual. Versus demografía hombres y mujeres.

Perfil docente pág. 21

- La distribución no responde a la realidad que se experimenta. Reducción de profesores de plantilla por desgaste. Congelación de plazas permanentes.
- Deben incluir el componente de docentes a tarea parcial.
- En referencia al 18% de empleados docentes. Debe actualizarse esta información.
-

Pág. 24 Debilidades

- Requiere se observe las dificultades de mala administración y la necesidad de planificación efectiva insertarnos en modelos más avanzados e innovadores de planificación.
 - La Perspectiva de lo gerencial y económico debe ser observado frente la calidad académica y la docencia real estable.
 - Condiciones inadecuadas para docentes.
 - Despilfarro.
 - El documento contiene dos problemas fundamentales: No plantea soluciones a la mala administración y falta de planificación efectiva. Requiere que se refuerce aceptar las responsabilidades
-
- Factor indicativo que debe ser atajado es la dimensión política partidista. Requiere una separación con los procesos electorarios del país.

Es importante el no hacer análisis basada ofrecer en consideraciones de cursos técnicos como si fuera la universidad de DECEP. Requiere separa en y hacer una distinción. Recuerda peligrosamente a la propuesta otra vez, de una universidad paralela.

•

EN GENERAL:

- Acceso real a la educación no se percibe.
- Establecer conexiones directas con las escuelas del sistema a público.
- Diagnóstico de la Salud se enfoca en parámetros de Estados Unidos. Debe observa las particularidades de Puerto Rico
- Que se divulgue el estudio o informe de evaluación del plan estratégico anterior de tal forma se pueda observar la efectividad de los objetivos y metas alcanzadas para afianzar este plan estratégico.
- Las instancias gubernamentales deben establecer, entablar alianzas y contratos de investigación y otros como requisito obligado con la universidad del Estado. La UPR Debe ser el referente fundamento de las consultas.
- Incorporar nuevas tendencias educativas en la convalidación de cursos conducentes a grados académicos.
- Contradicción: Innovar la oferta académica para que sea amplia diversa y que responda a las necesidades del país. Ambiguo. Cerrando cursos que plantean precisamente la diversificación y fortalezas académica de la institución
- Ausencia de un registro único de investigaciones activas los que limita las colaboraciones entre facultades y recintos del sistema universitario del país y otras. Universidad no reconoce las aportaciones de los profesores por contrato si no ingresan dinero directo a las arcas. Es importante que se pueda identificar los proyectores la aportación en especie. Leveraging.

OBSERVACIONES AL PLAN ESTRATEGICO 2023-2028

Doris G. Quiñones Hernández
Directora Interina

Estas son anotaciones generales recogidas en las reuniones del departamento con referente al tema.

El Departamento de Ciencias Sociales sostuvo dos reuniones extraordinarias en referencia al Plan Estratégico la segunda el miércoles 1 y 8 de marzo de 2023 de 11:30 am.-12:50 pm. La primera con un total de 15 profesores y 7 en la segunda. Queda pendiente hacer una revisión o transcripción de las mismas.

El primera se reaccionó frente a la urgencia y la falta de tiempo real para el análisis y la concreción de planteamientos efectivos a este documento. En términos generales se resumió como uno muy parecido al plan anterior con algunos cambios menores.

Borrador de comentarios generales en la segunda reunión:

Cuidado él no se traicione el fundamento estatutario de universidad y nivel de calidad académica de la institución. El aporte y rigor intelectual debe ser el criterio que posicione como énfasis. El Plan estratégico adolece del nivel académico institucional proyectándose a modelos vocacionales u oficios técnicos en competencia con programas técnicos de otras instituciones. El valor primordial de la UPR es el alto nivel académico de desarrollo. Por lo que se debe potenciar el alcance internacional y enlace con universidades e instituciones internacionales. Hoy por hoy ninguna universidad en Puerto Rico supera a la UPR.

Pág. 13 la importancia de viabilizar la educación, formación profesional de alto nivel de población adulta con horarios diversificados y alternativas diversas en la presencial.

Pág. 19: las categorizaciones de sexo. Debe evaluar el referirse a hembras y varones. Iseo genérico sexual. Versus demografía hombres y mujeres.

Perfil docente pág. 21

- La distribución no responde a la realidad que se experimenta. Reducción de profesores de plantilla por desgaste. Congelación de plazas permanentes.
- Deben incluir el componente de docentes a tarea parcial.
- En referencia al 18% de empleados docentes. Debe actualizarse esta información.
-

Pág. 24 Debilidades

- Requiere se observe las dificultades de mala administración y la necesidad de planificación efectiva insertarnos en modelos más avanzados e innovadores de planificación.
 - La Perspectiva de lo gerencial y económico debe ser observado frente la calidad académica y la docencia real estable.
 - Condiciones inadecuadas para docentes.
 - Despilfarro.
 - El documento contiene dos problemas fundamentales: No plantea soluciones a la mala administración y falta de planificación efectiva. Requiere que se refuerce aceptar las responsabilidades
-
- Factor indicativo que debe ser atajado es la dimensión política partidista. Requiere una separación con los procesos electorarios del país.

Es importante el no hacer análisis basada ofrecer en consideraciones de cursos técnicos como si fuera la universidad de DECEP. Requiere separa en y hacer una distinción. Recuerda peligrosamente a la propuesta otra vez, de una universidad paralela.

•

EN GENERAL:

- Acceso real a la educación no se percibe.
- Establecer conexiones directas con las escuelas del sistema a público.
- Diagnóstico de la Salud se enfoca en parámetros de Estados Unidos. Debe observa las particularidades de Puerto Rico
- Que se divulgue el estudio o informe de evaluación del plan estratégico anterior de tal forma se pueda observar la efectividad de los objetivos y metas alcanzadas para afianzar este plan estratégico.
- Las instancias gubernamentales deben establecer, entablar alianzas y contratos de investigación y otros como requisito obligado con la universidad del Estado. La UPR Debe ser el referente fundamento de las consultas.
- Incorporar nuevas tendencias educativas en la convalidación de cursos conducentes a grados académicos.
- Contradicción: Innovar la oferta académica para que sea amplia diversa y que responda a las necesidades del país. Ambiguo. Cerrando cursos que plantean precisamente la diversificación y fortalezas académica de la institución
- Ausencia de un registro único de investigaciones activas los que limita las colaboraciones entre facultades y recintos del sistema universitario del país y otras. Universidad no reconoce las aportaciones de los profesores por contrato si no ingresan dinero directo a las arcas. Es importante que se pueda identificar los proyectores la aportación en especie. Leveraging.

Observaciones al Plan Estratégico 2023-2028 de la Universidad de Puerto Rico: Una cartografía de acciones creativas e innovadoras

**Vivian Auffant Vázquez, PhD
Carmen López Álvarez, PhD.
Ángel Rosa Velez, PhD.
Departamento de Español
Facultad de Estudios Generales**

7 de marzo de 2023

Se exponen observaciones y correcciones de acuerdo al orden del documento recibido y se indicarán las páginas concernidas.

Introducción (3-4)

Esta parte carece de una exposición coherente de lo que es una universidad. No indica el papel central que ha tenido esta universidad en el desarrollo intelectual y cultural del país. La cultura lo es todo, incluye la ciencia y la tecnología; no es un reducido adorno artístico. Por lo cual la universidad es el eje principal del desarrollo económico. Debe responder a un plan de acción pensando en su población y en la responsabilidad del estado para atender los Derechos Humanos de cada persona.

La principal referencia es la relación entre la Universidad de Puerto Rico con el sistema educativo tanto público como privado. La observación de que es la institución que tiene el mayor acervo en hispanoparlantes para compararlas con Estados Unidos, es una frase para pedir fondos federales, no para identificar la labor que tiene esta universidad en la trayectoria educativa. Desde el inicio del documento está dejando la importancia del país mismo; en su lugar quiere trasponer la población puertorriqueña dentro de los Estados Unidos ignorando la población puertorriqueña en sí misma y el significado de la UPR para el pueblo puertorriqueño a través de generaciones.

El texto debe indicar el valor adquirido por el trabajo de estudiantes, docentes y no docentes como es el mérito de reconocimientos al carácter institucional y el ofrecimiento de saberes universales y actuales.

Marco teórico (p.7-11)

El modelo que rige la organización de la UPR tiene en su contra intereses partidistas. La práctica de que el gobernador del partido que sea, nombre personas a la Junta de Gobierno afecta la autonomía de la universidad y su gobernanza.

Apenas se señala en las limitaciones la injerencia de la Junta Fiscal cuando es el mayor escollo en el funcionamiento económico al quitarle los fondos que por ley le corresponden

a la UPR alterando los preceptos de fondos. Esa realidad empeora la ya situación económica mundial. Por ello la comparativa de las crisis mundiales no debe ser una justificación para la precariedad a la que se ha llevado a la institución.

No explica los datos, fechas, lugares y métricas que aluden haber utilizado en los grupos focales. Se indican porcentos sin la referencia concreta numérica para reconocer el porcentaje; es ambiguo.

Si bien el mercado laboral es importantísimo no se separa de un plan gubernamental que no favorece el propio desarrollo del país. El mercado laboral no debe ser la única consideración para la reforma universitaria. El texto denota proveer trabajadores para otros lugares, no para el desarrollo propio. Surge la pregunta: ¿Cuál es el plan al país, educar para vender cerebros fuera?

El texto reduce la visión de la universidad a una mera formativa para trabajos. No dice que si faltan empleos es debido a las leyes que ha impuesto el gobierno cerrando talleres de trabajo de manera directa y por falta de un respaldo a los diversos negocios que no hay en el país por la eliminación de leyes que favorecerían al trabajador y profesional. Los comentarios e ideas para mejorar la enseñanza universitaria que salen de la base de docentes, no docentes y estudiantes no se les considera.

Ambiente externo (12-20)

En el tema de transición demográfica toma de referencia años sin especificar cuáles; es impreciso. Es de conocimiento público las deficiencias del departamento de estadísticas gubernamental por lo que los porcentos sin referentes numéricos concretos contextualizados en años no ayudan a tener un vinculado confiable.

El tema migratorio que fue uno debidamente atendido y explicado por Vázquez Calzada en su momento, se utiliza en este documento para justificar la atención a la población puertorriqueña, obligada por varias circunstancias a emigrar, como ente económico para matricularse en la universidad a distancia. Si bien puede ser una fuente de ingreso esa matrícula, no está garantizada.

Debe atenderse la educación como uno de los Derechos Humanos fundamentales para el desarrollo de la persona. Es una responsabilidad del estado que sea, no de la empresa privada. La oración de la página 15 no va a la par con un plan responsable: *fomentar una sociedad más equitativa*. En su lugar debe decir: **formar** una sociedad más equitativa a través de la educación. El cambio de palabra intenta transformar una frase sin compromiso del estado, a una acción del estado que contribuya a promover identidades, cumpliendo con las generaciones de Derechos Humanos al educar la sociedad en todos sus aspectos. La educación no es un negocio, es un derecho.

El dato de que el 56.5% de la población menor de 18 años y el 40% entre 18 y 68 años vive bajo el nivel de pobreza, no abunda en las causas que debe atender el estado. Debe

considerar la labor y las aportaciones de la universidad en las estrategias para superarlas.

La situación de pobreza en Puerto Rico tiene que ver con las leyes de cabotaje, el no poder negociar fuera de Estados Unidos y las limitaciones a la población en cuanto a empleos por las ayudas recibidas, sumado lo anterior al proceso burocrático que empeora el escenario. Esta realidad que se deja pasar sin análisis en este documento es parte de la problemática que busca alternativas.

Este plan propuesto contradice la exposición que ha tenido la universidad con el fin de aumentar la matrícula. Se han anunciado nuevos fondos federales a programas de acceso universitario como son los adultos y los atletas. En este texto no se considera la población de confinados a la que se le han aprobado los fondos de estudios; tampoco se indican las alianzas con entidades gubernamentales a fin de fortalecer los ofrecimientos.

La universidad contribuye de manera principal al proceso educacional del desarrollo del conocimiento que impulsa la economía mediante las investigaciones y proyectos. Para ello se nutre del estudiantado de las escuelas públicas que precisan mayor respaldo para bajar la tasa de deserción escolar. Se busca mejorar los horarios de las escuelas públicas pese a las condiciones limitantes de la planta física y el magisterio. ¿Cuáles son los modelos creados en Puerto Rico para este análisis que sirvan de comparativa y no la referencia de otros modelos que no consideran las condiciones propias para superarlas?

Ambiente interno (21-26)

Situación de la facultad en términos de años de servicio y falta de plazas empeora las diferencias de sueldos. ¿Cuándo van a estar disponibles las plazas en lugar de someter a docentes con contratos a perpetuidad con unos sueldos limitados pero exigentes en cuanto a responsabilidades?

La búsqueda de recursos implica educación a distancia a los puertorriqueños en Estados Unidos, diversas poblaciones de Puerto Rico. Este plan no distingue otras poblaciones estudiantiles con características no tradicionales. Repito: Se han anunciado nuevos fondos federales a programas de acceso universitario como son los adultos, atletas. No consideran la población de confinados a la que se le han aprobado los fondos de estudios, ni las alianzas con entidades gubernamentales a fin de fortalecer el ofrecimiento.

¿Cuáles son las normativas y procesos que dificultan atender las necesidades estudiantiles y de personal docente? Es importante destacar esta referencia con ejemplos específicos para presentar alternativas viables y sustentar los cambios necesarios para ofrecimientos pertinentes de manera responsable. Sin embargo, hay indicaciones administrativas para el cierre de cursos y especialidades que obligan al estudiantado a buscar alternativas en universidades privadas. ¿Se respalda o no se respalda la educación universitaria pública?

El registro único de investigaciones tiene varias limitaciones como son las iniciativas investigativas del ejército y sus ramas que es proveedor de grandes fondos para las investigaciones. Lo otro que tiene que ver son los derechos adquiridos por el procesamiento de propuestas para proyectos finales y las patentes.

El texto debe explicar el propósito amplio formativo, investigativo, de proyectos concretos que puede y hace la universidad. No presenta estrategias para atender. Debe explicar y justificar que la oferta académica se atempere al perfil poblacional. No toma en cuenta el contexto del país. Tampoco considera las comunidades aledañas al recinto para ayudar a pensar en la meta de estudios universitarios en la comunidad y contribuir a la retención escolar. En torno a las debilidades y amenazas indicadas parece que el estado no quiere atenderlas porque ambas deben responder a soluciones que tenga el plan gubernamental para respaldar el derecho a la educación universitaria.

Contexto (27-39)

Es importante fortalecer colecciones bibliográficas añadiendo, pero no eliminando libros que presentan antecedentes importantes. La práctica mal entendida de eliminar referencias para actualizar los referentes los últimos cinco años, debe revisarse con detenimiento.

La situación del estatus de la isla nos hace dependientes únicamente de los fondos estadounidenses, cuando pueden considerarse otras ayudas de países e instituciones fuera de EU.

La pregunta debe ser ¿cómo y por qué se amplía la innovación de oferta académica?

Las metas de innovación en lo administrativo no deben implicar eliminar personal para que tenga más trabajo a menor sueldo beneficiando la institución.

La cultura lo es todo, incluye las ciencias y la tecnología. La ética va en cada uno de los programas y planes propuestos como parte de la auto evaluación y la relación entre las personas para promover un clima de aprendizaje y convivencia en respeto y equidad.

Conclusión de las observaciones

Si se quiere ser ético hay que reconocer la situación histórica para superar las limitaciones del sistema. Puerto Rico no tiene injerencia en el cabotaje y las tarifas de aduanas por lo que se limita al desarrollo económico.

La educación universitaria es uno de los Derechos Humanos fundamentales; es un derecho no un negocio.

El uso de la tecnología debe reforzar la educación y la modalidad a distancia. Esa tecnología no debe cancelar la modalidad presencial. Privilegiar la educación a distancia sirve para eliminar personal docente y no docente. La institución mediante la alta jerarquía administrativa debe mantener el prestigio de la investigación y docencia adquirido en todas las ramas del saber.

Este texto no reconoce la importancia de la Universidad de Puerto Rico en el plan de desarrollo de un país. Trata la cultura de manera reduccionista sin reconocer que la cultura lo es todo.

El propósito de esta propuesta parece hacer una Universidad en Puerto Rico no para Puerto Rico y cancelar la Universidad de Puerto Rico.

Comentarios al Plan estratégico UPR 2023-2028
Mabel Rodríguez Centeno
5 de marzo de 2023

1. La presidencia de la Universidad de Puerto Rico no tiene interés alguno por el insumo de las comunidades universitarias al proyecto quinquenal contenido en este documento. De interesarle, el tiempo para leer, comentar y discutir este plan hubiese sido otro. En el caso de la Facultad de Estudios Generales del Recinto de Río Piedras, el apremio por comentarios llegó en forma de “mandato”, el miércoles 1 de marzo obtener reacciones antes del lunes 6. En términos reglamentarios, por ejemplo, reunirnos como Departamento Académico, era imposible. Mi superior decidió hacer una consulta asincrónica por internet. No obstante, la premura supone una falta de respeto hacia el tiempo de ponderación, lectura e integración de esta tarea entre las múltiples que ocupan al sector docente (del que formo parte). De seguro a la presidencia y al resto del liderato universitario le preocupa cualquier otro asunto que no sea la debida puesta en marcha de lo verdaderamente académico. Al parecer “el diálogo franco y el consenso de las comunidades universitarias” aludidos en la página 7 del documento solamente ocupa y preocupa a la Junta de Gobierno, no así a la Presidencia UPR, Rectoría UPRRP y Decanato de la FEG.
2. En la introducción al Plan estratégico se enuncia la intención de “**fortalecer** el sitial de prestigio” de la institución en el ámbito de la educación superior y “**preservar** su relevancia mientras se adapta y responde ágilmente a los retos apremiantes del país” (pág. 4), no obstante, “es tanta la agilidad” que el proyecto descuida los aspectos fundamentales que garantizan el prestigio y relevancia del proyecto universitario público de Puerto Rico. El Plan es rico en alusiones, poco claras, a la diversidad, equidad e inclusión de poblaciones ¿nuevas? Y enfático en los retos demográficos y económicos que emplazan la vida en Puerto Rico hoy, pero todo lo resuelve con “empresarismo” y gestión de las artes y la cultura y operaciones “autofinanciables” en el mejor estilo de una verborrea tecnócrata francamente distante a los pilares profundamente académicos que han caracterizado la UPR. De retención y contratación en las condiciones contractuales idóneas de académicos, dice entre poco y nada. La alusión al fortalecimiento de las colecciones bibliográficas aparece en la página 33 como una verdadera rareza. El documento es mucho más enfático en la educación como mercancía, que en el fortalecimiento de los pilares que a través del tiempo tanto han servido como inversión en democracia, en artes, en cultura, en tecnología y en ciencia. Aquí la educación es mercancía de consumo y de universidad hay muy poco. En este documento, producto de miradas exclusivamente tecnócratas y utilitarias, la universidad conocida queda completamente desdibujada. Se habla de una Universidad al servicio de Puerto Rico pero su liderato parece más interesado en servir a los capitales en Puerto Rico, que en una institución de calidad que procure el bienestar de las personas en Puerto Rico.

3. La transición demográfica, la agudización de la desigualdad económica y los cambios tecnológicos acelerados en la educación aparecen como grandes retos que este plan quinquenal pretende afrontar. A esos efectos se proyectan acciones en torno a “la innovación de la oferta académica, de los procesos administrativos y de la labor creativa en beneficio de la cultura” aunque no queda claro como responden las acciones en tanto soluciones a los retos expresados. (p. 28) Eso sí, en el Plan se puntualiza el interés en la “*diversidad, equidad e inclusión*” (así destacado en itálicas en el citado documento) como una **tendencia** en el ámbito de la educación global. Y esto es muy interesante porque es una inquietud que llega, como disposición del mundo global, en momentos en que las iniciativas que durante tantos años se empujaron desde las bases universitarias para atender miradas de género y sexualidades diversas y visibilizar las necesidades de equidad e inclusión en cuanto a raza y clase, están desaparecidas o asfixiadas –a menos de que cuenten con fondos externos. Sin agotar con ejemplos quiero mencionar que, en el 2019, siendo el hoy presidente Luis Ferrao, rector del Río Piedras se dejó descubierto el pago a l*s conferenciantes magistrales del Coloquio Sobre las Mujeres celebrado en este Recinto. Y esto aun cuando los dineros para la liquidación provenían de una subvención de la Fundación Puertorriqueña de las Humanidades. Esto llega también cuando el Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, le puso las cosas tan difíciles a quienes organizaron el Coloquio ¿Del Otro Lao? (entre el año 2006 hasta el 2020), que hoy la continuación de esa importante reunión está en veremos. Esto llega también cuando las oficinas, el seminario Mara Negrón y demás facilidades del Programa de Mujer y Género en el Recinto de Río Piedras permanecen clausuradas por el mal estado en que quedaron después de los huracanes, la pandemia y sobre todo la dejadez y abandono. Las clases todavía se dan, pero bajo una existencia institucional fantasmagórica, sin lugar apropiado para impartir saberes tan importantes a los efectos de la “diversidad, equidad e inclusión” mentadas en el proyecto. Sería mucho mejor, mucho más creíble, mucho más humano reconocer la estela de apatía institucional que ha pesado históricamente sobre las poblaciones diversas desde asuntos de género, clase, raza y situación vital que tanto afectan la disparidad económica y la inequidad. Todavía hoy l*s docentes que imparten cursos a nuestros estudiantes en situación de confinamiento tienen que hacerlo sin percibir compensación alguna (ad honorem).

Para universitari*s trans, cuir, lgbttiq+, racializadas y en situación de precariedad o en situación de privación de libertad, decir en un Plan estratégico que atenderán nuestros asuntos con mediciones de avalúo es francamente doloroso. Nuestras vidas no son comités de la Junta de Gobierno o certificaciones universitarias. Tampoco se trata de ser tendencia novel en la educación superior global.

Decir que “la oferta académica deberá atender los intereses” de las poblaciones diversas y que debe atenderlo desde enfoques interseccionales, es digno de celebración, pero solo si es para tomarlo en serio. De lo contrario, esto se sumaría a

la larga lista de las violencias históricas de la UPR sobre personas como nosotr*s. Nuestra manera de vivir es mucho más que utilidad y ganancia, más vale que se nos tome en serio. Por ejemplo, la asociación estudiantil Resi-Queer desapareció con el cierre de las residencias universitarias de costo razonable en 2017, la preocupación institucional por la vivienda de l*s estudiantes queer y trans, que redundaría en equidad e inclusión, nunca existió verdaderamente, hasta hoy por supuesto, no figura en ninguna parte. No negamos que tener baños inclusivos y la posibilidad de utilizar nuestros nombres escogidos en el correo electrónico y en otras instancias de la vida universitaria es muchísimo. Pero ser tratad*s como “cosas” o “principios” que redundan en la atracción al consumo de nuev*s estudiantes (presenciales, hibrid*s o a distancia) o que conviene reconocer dadas las tendencias globales, es más que hiriente, es inaceptable.

4. Como ya es costumbre en los documentos provenientes de los planes de Luis Ferrao la investigación y las artes son lo que importa solo al final. En cuanto a la investigación, esta vez se enuncian deseos transdisciplinarios e integración de distintos saberes en diferentes lugares, incluso. Pero cuando se entra en materia, se olvida que la investigación en la UPR, si bien tiene aportes de primerísimo valor en las áreas de ciencias y tecnologías, también integra otras muchas áreas de conocimiento, creación y acción. Al parecer, hay un intento por ir más allá del edificio de Ciencias Moleculares, pero todavía parece muy distante a las realidades históricas de las comunidades universitarias de los once recintos UPR.

Sobre las artes y la cultura, en esta ocasión quieren asociarse con la democracia y con los valores éticos y estéticos que alimentan la responsabilidad social y política. Así que se proponen fomentar las actividades dentro y fuera de los currículos y la reflexión mediante la investigación. Como verán ninguna novedad, ninguna idea nueva en cuanto a la producción cultural, su difusión e integración verdadera a la totalidad de la experiencia universitaria y vital. De un programa de residencias artísticas para nuestr*s precarizad*s creadores, nada, por ejemplo. En dicho documento, la novedad en cuanto a las artes es que además de seguir fungiendo como adorno o entretenimiento, l*s artistas deben ser capacid*s en emprendimiento. Así también ell*s quedan reducidos a quienes son para los movimientos del mercado y el capital.

Este es el Plan estratégico para la universidad del *business*, para la Universidad de Puerto Rico como mera mercancía. No es solo pobre, es una verdadera tristeza, merecemos mucho más porque somos mucho más.

Consulta asincrónica al borrador del Plan Estratégico 2023-2028

1.Comentario al borrador del Plan Estratégico 2023-2028

2 responses

ID	Name	Responses
1	anonymous	<p>En atención a la solicitud que se nos cursa para estudiar, analizar y comentar el Borrador del Plan Estratégico 2023-208 de la Universidad de Puerto Rico:Una cartografía de acciones creativas e innovadoras para el viernes 3 de marzo de 2023; es mi parecer que un plan de tamaña envergadura y extensión en su contenido amerita se le otorgue a nuestra facultad un tiempo razonable para que pueda expresarse y participar de las decisiones académicas y administrativas contenidas en este borrador. Por lo tanto, solicito que la fecha sea prorrogada por lo menos una semana y que de ninguna manera dicho borrador sea considerado en ausencia del ejercicio democrático y participativo de nuestro cuerpo docente.</p>
2	anonymous	<p>Comentarios al Plan estratégico UPR 2023-2028 Mabel Rodríguez Centeno 5 de marzo de 2023 1. La presidencia de la Universidad de Puerto Rico no tiene interés alguno por el insumo de las comunidades universitarias al proyecto quinquenal contenido en este documento. De interesarle, el tiempo para leer, comentar y discutir este plan hubiese sido otro. En el caso de la Facultad de Estudios Generales del Recinto de Río Piedras, el apremio por comentarios llegó en forma de “mandato”, el miércoles 1 de marzo obtener reacciones antes del lunes 6. En términos reglamentarios, por ejemplo, reunirnos como Departamento Académico, era imposible. Mi superior decidió hacer una consulta asincrónica por internet. No obstante, la premura supone una falta de respeto hacia el tiempo de ponderación, lectura e integración de esta tarea entre las múltiples que ocupan al sector docente (del que formo parte). De seguro a la presidencia y al resto del liderato universitario le preocupa cualquier otro asunto que no sea la debida puesta en marcha de lo verdaderamente académico. Al parecer “el diálogo franco y el consenso de las comunidades universitarias” aludidos en la página 7 del documento solamente ocupa y preocupa a la Junta de Gobierno, no así a la Presidencia UPR, Rectoría UPRRP y Decanato de la FEG. 2. En la introducción al Plan estratégico se enuncia la intención de “fortalecer el sitial de prestigio” de la institución en el ámbito de la educación superior y “preservar su relevancia mientras se adapta y responde ágilmente a los retos apremiantes del país” (pág. 4), no obstante, “es tanta la agilidad” que el proyecto descuida los aspectos fundamentales que garantizan el prestigio y relevancia del proyecto universitario público de Puerto Rico. El Plan es rico en alusiones, poco claras, a la diversidad, equidad e inclusión de poblaciones ¿nuevas? Y enfático en los retos demográficos</p>

ID	Name	Responses
----	------	-----------

		<p>y económicos que emplazan la vida en Puerto Rico hoy, pero todo lo resuelve con “empresarismo” y gestión de las artes y la cultura y operaciones “autofinanciables” en el mejor estilo de una verborrea tecnócrata francamente distante a los pilares profundamente académicos que han caracterizado la UPR. De retención y contratación en las condiciones contractuales idóneas de académicos, dice entre poco y nada. La alusión al fortalecimiento de las colecciones bibliográficas aparece en la página 33 como una verdadera rareza. El documento es mucho más enfático en la educación como mercancía, que en el fortalecimiento de los pilares que a través del tiempo tanto han servido como inversión en democracia, en artes, en cultura, en tecnología y en ciencia. Aquí la educación es mercancía de consumo y de universidad hay muy poco. En este documento, producto de miradas exclusivamente tecnócratas y utilitarias, la universidad conocida queda completamente desdibujada. Se habla de una Universidad al servicio de Puerto Rico pero su liderato parece más interesado en servir a los capitales en Puerto Rico, que en una institución de calidad que procure el bienestar de las personas en Puerto Rico. 3. La transición demográfica, la agudización de la desigualdad económica y los cambios tecnológicos acelerados en la educación aparecen como grandes retos que este plan quinquenal pretende afrontar. A esos efectos se proyectan acciones en torno a “la innovación de la oferta académica, de los procesos administrativos y de la labor creativa en beneficio de la cultura” aunque no queda claro como responden las acciones en tanto soluciones a los retos expresados. (p. 28) Eso sí, en el Plan se puntualiza el interés en la “diversidad, equidad e inclusión” (así destacado en <i>itálicas</i> en el citado documento) como una tendencia en el ámbito de la educación global. (adjunto copia en otro formato porque excede los caracteres provistos)</p>
--	--	--

Plan Estratégico UPR 2023-2028
English Department Feedback
March 2023

Although the English Department in the College of General Studies did not have a reasonable timeframe to read the document thoroughly to review and reflect upon it, consider it responsibly and provide feedback accordingly, we discussed the matter in a Department meeting, and this document summarizes that discussion.

1. Students' Profile

Students are being admitted through alternate processes, and this population is not provided with a consistent support system to attend to its needs through graduation. For that reason, many withdraw within the first two semesters of entering university. Many of our students have the need to work part-time and UPRRP does not provide registration options for them. Although the institution is an in-person university, making more courses in a diversity of modalities available to students will help them adjust their studies to their income needs.

Recommendations:

Encourage students to form support groups such as peer study groups (groups that form to study together for specific courses) and learning communities (groups involving students taking the same courses, such as Math, Science and English). Spending more money on the issue may not necessarily work and there is not much money anyway. Student-based support groups would cost little or nothing and might make a big difference. For more info, see [Academic support strategies](#), which lists many ways to help students succeed. The doc is research-based and goes into detail on the various topics and cites graduation rates for participants.

2. Professors' Profile

The document states that 44% of the professors are contract professors. We would like to know how many of them are part-time and full-time. 44% is almost half of the professors.

It is important to define what “tiempo completo” means. It may give the impression that full-time professors have some sort of job security. Also, while contract professors in other departments are teaching full-time with 12 credits, in our department, full-time professors teach between 15 and 18 credits, resulting in the following situations:

- They are unable to pursue research goals because they do not have the time.
- It is difficult to recruit them for committee work and other departmental tasks because of this workload.
- It limits opportunities for academic life/activities for these colleagues.

The following is a professor's profile in the English Department:

- There are 12 tenured professors, 1 tenure-track professor, 13 full-time professors of which four were authorized unwillingly by the institution this semester because of the urgent need and lack of candidates (they were part-time contracts last semester), and 3 part-time professors. The department offers 125 sections each year to provide services to most of the first-year students admitted in August every year.
- From those professors, 15 have a doctoral degree, 9 are ABD (are currently working on their dissertations or taking doctoral courses), and 4 have Masters degrees
- Most of the full-time professors are researching to complete their doctoral degrees together with a workload of 15 to 18 credits per semester. They have no job security. And the workload prevents them from benefiting from TAREs, FIPI and other academic research opportunities. Doctoral dissertation research is not considered for TAREs either.
- Despite the steady academic offerings in our department (given the challenge that English is a difficult subject for which to find qualified professors with doctorates), every year it is a challenging task to get the full-time contracts we need to teach our courses.
- Because of the “*plan de emergencia fiscal*” that has been applied to the institution, a percentage (20%-30%) of the contract professors’ salary is deducted every year. Not to mention that it often takes them until the end of the semester to get paid. This is unacceptable.
- The “*plan de relevo*” process, which is the document used to assign tenure-track positions, needs to be revised. The fact that ten tenured professors have recently retired and only one tenured position has been given back to the department is not working. Our department used to have 25+ tenured (and tenure-track) professors and now it has 12 because of this tendency.
- The lack of tenured professors in this department, and the heavy workloads of contract professors, often make it very difficult for us to constitute the committees we need to have a functioning, effective department.

Recommendations:

- Strategies to work with Departments like ours must be different because the characteristics of the Department are different.
- We support five-year contracts. Other institutions do this. It is less expensive for the institution and provides both job security to professors and academic stability to the department.
- Offer tenure-track positions according to the number of professors who retire in a reasonable manner. How many full-time professors can be paid by the money reserved for one tenured professor in general? That would be good to know and maybe relevant information to consider while doing this plan.

3. Research Profile

The document states that we are a research institution. In reality, the institution does not support the research of the majority of professors in our department. Support means providing spaces, funds, and fair opportunities for everybody to do research and share it with others.

Professors need time to do research. TAREs should be 3 credits. The full-time workload in our department (not to mention contract professors that teach 15 to 18 units) prevents professors from getting involved in research projects. We have a rich and diverse research talent among our professors, tenured and contract. Research topics include:

- ESL/EFL
- Teaching strategies
- Student-centered learning
- Linguistics
- Language endangerment/Endangered languages
- Community related topics
- Literature and culture of the Puerto Rican Diaspora
- Caribbean literature and culture (including, music, religion, dance, etc.)
- *Afrodescendencia*
- Multiethnic/multiracial Literature
- Action-research- the professor investigates his/her own practices and innovations often occur as a result
- Technology integration and virtual learning environments

Recommendations:

- Provide resources and conditions for collaborative research (TAREs)
- Looking at the philosophical underpinnings of the university, if we are considered a research university and 44% of our faculty is non-tenured, giving the non-tenured professors research opportunities would make this reality at all levels.
- We have diverse research talent in our department. We need time to do all the wonderful things that we do.
- What professors in this department need most for research (especially given the lack of financial support for research and travel funds) is time! TAREs should provide professors with opportunities to receive 3 credit course releases. This would give them the time they desperately need for research and writing. This will be beneficial not only to the intellectual growth of our professors but also to the students who benefit from this research in the classroom.

4. Academic Innovation

In this document there is a call for academic innovation. In our department, where only 12 professors are tenured, it is very difficult to sustain ongoing processes for academic innovation. We have diverse academic backgrounds amongst our professors, and, with some consideration and resources, this could work to our advantage in pedagogical and academic innovation. To innovate, we need the following:

- More resources in the form of time to involve more professors to collaborate in this effort.
- Time to start academic conversations, discussions, and research about innovative techniques. This demands teamwork, and the institution must provide time and space for these collaborations.
- Appropriate infrastructure. Improvements are needed to equip classrooms with reliable, current technology and reliable, effective wi-fi throughout the campus.
- Resources and tools are needed for innovation to occur successfully.
- We need better administrative infrastructure and support to innovate in a diversity of modalities for our courses.
- Infrastructure must respond to the demands of innovation.

- Other campuses are more updated in many aspects (technology, resources, etc). Why is Rio Piedras so behind?

Recommendations:

- Reasonable workload for contract professors. Perhaps a cap on the number of credits contract professors can teach.
- Currently, TAREs cannot be used for developing courses, revising courses, or performing doctoral research. Changing these specifications could be a good way to broaden our chances to innovate.
- The UPR-RP version of Moodle is outdated. We should use the institutional Moodle version which is more current and cleaner.
- If professors are expected to innovate in the classroom, the institution must provide the appropriate infrastructure. For example: One cannot do collaborative activities in the classroom if our classrooms are so full of extra desks that a professor cannot even walk through them. Classrooms need to be spaces that invite collaboration.

General suggestions or comments:

- Collaboration is key to innovation. In order for professors to work together they must have time to do so.
- Connect with the Spanish Department to have joint statements about the major aspects we discussed today and similar situations.

Plan Estratégico UPR 2023-2028
Comentarios del Departamento de Inglés
Marzo 2023

Aunque el Departamento de Inglés de la Facultad de Estudios Generales no dispuso de un plazo razonable para leer detenidamente el documento a fin de revisarlo y reflexionar sobre él, considerarlo de forma responsable y aportar los comentarios pertinentes, debatimos el asunto en una reunión del Departamento, y este documento resume dicha discusión.

1. Perfil de los estudiantes

Los estudiantes están siendo admitidos a través de procesos alternativos, y esta población no cuenta con un sistema de apoyo consistente que atienda sus necesidades hasta la graduación. Por ello, muchos se dan de baja en los dos primeros semestres de su ingreso en la universidad.

Muchos de nuestros estudiantes tienen la necesidad de trabajar a tiempo parcial y la UPRRP no provee opciones de matrícula para ellos. Aunque la institución es una universidad presencial, poner a disposición de los estudiantes más cursos en una diversidad de modalidades les ayudará a ajustar sus estudios a sus necesidades de ingreso.

Recomendaciones:

Invitar a los estudiantes a formar grupos de apoyo, como grupos de estudio entre pares (grupos que se forman para estudiar juntos cursos específicos) y comunidades de aprendizaje (grupos en los que participan estudiantes que cursan las mismas asignaturas, como Matemáticas, Ciencias e Inglés). Gastar más dinero en el tema no tiene por qué funcionar y, de todos modos, no hay mucho dinero. Los grupos de apoyo basados en los estudiantes costarían poco o nada y podrían marcar una gran diferencia. Para más información, consulte [Academic support strategies](#), que enumera muchas maneras de ayudar a los estudiantes a tener éxito. El documento se basa en la investigación y entra en detalle en los diversos temas y cita las tasas de graduación de los participantes.

2. Perfil de los profesores

El documento indica que el 44% de los profesores son por contrato. Nos gustaría saber cuántos de ellos son a tiempo parcial y cuántos a tiempo completo. El 44% es casi la mitad de los profesores.

Es importante definir qué significa "tiempo completo". Puede dar la impresión de que los profesores a tiempo completo tienen algún tipo de seguridad laboral. Además, mientras que en otros departamentos los profesores por contrato imparten cursos a tiempo completo con 12

créditos, en nuestro departamento los profesores a tiempo completo imparten entre 15 y 18 créditos, lo que da lugar a las siguientes situaciones:

- No pueden perseguir objetivos de investigación porque no tienen tiempo.
- Es difícil reclutarlos para trabajar en comités y otras tareas departamentales debido a esta carga de trabajo.
- Limita las oportunidades de vida/actividades académicas de estos colegas.

A continuación, se presenta el perfil de un profesor del Departamento de Inglés:

- Hay 12 profesores permanentes, 1 profesor probatorio, 13 profesores a tiempo completo de los cuales cuatro fueron autorizados por la institución este semestre debido a la necesidad urgente y a la falta de candidatos (eran contratos a tiempo parcial el semestre pasado), y 3 profesores a tiempo parcial. El departamento ofrece 125 secciones cada semestre y ofrece servicios a la mayoría de los estudiantes de primer año admitidos en agosto de cada año.
- De estos profesores, 15 tienen doctorado, 9 son ABD (están trabajando actualmente en sus disertaciones o tomando cursos de doctorado), y 4 tienen maestría.
- La mayoría de los profesores a tiempo completo están investigando para completar sus doctorados junto con una carga de trabajo de 15 a 18 créditos por semestre. No tienen seguridad laboral. Y la carga de trabajo les impide beneficiarse de los programas TARE, FIPI y otras oportunidades de investigación académica. La investigación de tesis doctorales tampoco se tiene en cuenta para los TARE.
- A pesar de la constante oferta académica de nuestro departamento (dado que el inglés es una asignatura difícil para reclutar profesores con doctorado y cualificados), cada año es una tarea ardua conseguir los contratos a tiempo completo que necesitamos para impartir nuestros cursos.
- Debido al "plan de emergencia fiscal" que se ha aplicado a la institución, cada año se le descuenta, además, un porcentaje (20%-30%) del salario de los profesores por contrato. Sin contar que tardan en cobrar muchas veces hasta el final del semestre. Lo cual es inaceptable.
- Es necesario revisar el proceso del "plan de relevo", que es el documento que se utiliza para asignar las plazas probatorias. El hecho de que diez profesores permanentes se hayan jubilado recientemente y sólo se haya devuelto al departamento un puesto probatorio no está funcionando. Nuestro departamento solía tener más de 25+ profesores permanentes (y probatorios) y ahora tiene 12 debido a esta tendencia.
- La falta de profesores permanentes en este departamento, y las pesadas cargas de trabajo de los profesores por contrato, a menudo nos hacen muy difícil constituir los comités que necesitamos para tener un departamento que funcione y sea eficiente.

Recomendaciones:

- Las estrategias para trabajar con Departamentos como el nuestro deben ser diferentes porque las características del Departamento son diferentes.
- Nosotros apoyamos los contratos de cinco años (multianuales). Otras instituciones lo hacen. Es menos costoso para la institución y proporciona tanto seguridad laboral a los profesores como estabilidad académica al departamento.
- Ofrecer plazas probatorias en función del número de profesores que se jubilen de forma razonable. ¿A cuántos profesores a tiempo completo se puede pagar con el dinero reservado para un profesor permanente en general? Sería bueno saberlo y quizá sea información relevante a tener en cuenta al hacer este plan.

3. Perfil de la investigación

El documento afirma que somos una institución de investigación. En realidad, la institución no apoya la investigación de la mayoría de los profesores de nuestro departamento. Apoyar significa proporcionar espacios, fondos y oportunidades justas para que todo el mundo investigue y lo comparta con los demás.

Los profesores necesitan tiempo para investigar. Los TARES deben ser de 3 créditos. La carga de trabajo a tiempo completo en nuestro departamento (por no hablar de los profesores por contrato que imparten de 15 a 18 créditos) impide a los profesores implicarse en proyectos de investigación. Tenemos un talento investigador rico y diverso entre nuestros profesores, titulares y contratados. Los temas de investigación incluyen:

- ESL/EFL
- Estrategias de enseñanza
- Aprendizaje centrado en el estudiante
- Lingüística
- Lenguas en peligro
- Temas/Proyectos relacionados con la comunidad
- Literatura y cultura de la diáspora puertorriqueña
- Literatura y cultura del Caribe (incluyendo, música, religión, danza, etc.)
- Afrodescendencia
- Literatura multiétnica/multirracial
- Investigación-acción - el profesor investiga sus propias prácticas y a menudo se producen innovaciones como resultado
- Integración de la tecnología y entornos virtuales de aprendizaje

Recomendaciones:

- Proporcionar recursos y condiciones para la investigación colaborativa (TAREs)
- Teniendo en cuenta los fundamentos filosóficos de la universidad, si se nos considera una universidad de investigación y el 44% de nuestro profesorado no es titular, dar a los profesores no titulares oportunidades de investigación haría que esto fuera una realidad a todos los niveles.
- Tenemos diversos talentos investigadores en nuestro departamento. Necesitamos tiempo para hacer todas las cosas maravillosas que hacemos.
- Lo que más necesitan los profesores de este departamento para investigar (especialmente dada la falta de apoyo financiero para la investigación y de fondos para viajes) es tiempo. Los TAREs deberían ofrecer a los profesores la oportunidad de recibir 3 créditos de descarga. Esto les daría el tiempo que necesitan desesperadamente para investigar y escribir. Esto sería beneficioso no sólo para el crecimiento intelectual de nuestros profesores, sino también para los estudiantes que se benefician de esta investigación en la sala de clases.

4. **Innovación académica**

En este documento se hace un llamado a la innovación académica. En nuestro departamento, donde sólo 12 profesores permanentes, es muy difícil mantener procesos continuos de innovación académica. Nuestros profesores tienen una formación académica diversa y, con un poco de consideración y recursos, esto podría beneficiarnos en la innovación pedagógica y académica. Para innovar, necesitamos lo siguiente

- Más recursos en forma de tiempo para involucrar a más profesores que colaboren en este esfuerzo.
- Tiempo para iniciar conversaciones académicas, debates e investigaciones sobre técnicas innovadoras. Esto exige trabajo en equipo, y la institución debe proporcionar tiempo y espacio para estas colaboraciones.
- Infraestructuras adecuadas. Se necesitan mejoras para dotar las salas de clases de tecnología confiable y actualizada, así como de wi-fi estable, robusto y eficiente en todo el campus.
- Se necesitan recursos y herramientas para que la innovación se produzca con éxito.
- Necesitamos una mejor infraestructura administrativa y apoyo para innovar en una diversidad de modalidades para nuestros cursos.
- Las infraestructuras deben responder a las exigencias de la innovación.
- Otros recintos están más actualizados en muchos aspectos (tecnología, recursos, etc). ¿Por qué Río Piedras está tan atrasado?

Recomendaciones:

- Carga de trabajo razonable para los profesores por contrato. Quizás un tope límite en el número de créditos que pueden impartir los profesores en estas condiciones.
- Actualmente, los TARE no pueden utilizarse para desarrollar cursos, revisar cursos o realizar investigaciones doctorales. Cambiar estas especificaciones podría ser una buena manera de ampliar nuestras posibilidades de innovar.
- La versión de Moodle de la UPR-RP está desactualizada. Deberíamos utilizar la versión institucional de Moodle que es más actual y limpia.
- Si se espera que los profesores innoven en el salón de clases, la institución debe proveer la infraestructura adecuada. Por ejemplo: No se pueden fomentar actividades colaborativas en salas de clase atestadas de pupitres en las que un profesor ni siquiera puede caminar entre ellos. Las salas de clases deben ser espacios que inviten a la colaboración.

Sugerencias o comentarios generales:

- La colaboración es clave para la innovación. Para que los profesores trabajen juntos deben tener tiempo para hacerlo.
- Conectar con el Departamento de Español para tener declaraciones conjuntas sobre los principales aspectos que hemos tratado hoy y situaciones similares.

CERTIFICACIÓN

En consonancia con las metas 1 a 3 del Plan Estratégico, la dirección del Programa de Bachillerato en Artes de la Facultad de Estudios Generales (PBAEG), **certifica** que entiende debe continuar y redoblar sus esfuerzos para primero, *aumentar el reclutamiento*, segundo, lograr la *retención de estudiantes* y tercero garantizar que puedan *completar su grado académico* en el tiempo establecido.

Para aumentar el reclutamiento es necesario reestablecer la comunicación y exposición del PBAEG a estudiantes de escuela superior, mediante actividades de orientación como la que se llevará a término el próximo 30 de marzo del 2023, con los estudiantes de la Vila Mayo, en la que los estudiantes visitan la Facultad de Estudios Generales. En el pasado han sido recurrentes las visitas a las escuelas superiores, sin embargo, luego de la situación acaecida en el 2020, dicha práctica se ha interrumpido.

Para lograr la retención de estudiantes se ha implementado el Programa de Acompañamiento Académico el cual se articula y posibilita con la colaboración del Centro de Competencias Lingüísticas. Desde que se informó al Comité de Asuntos Académicos del PBAEG, en el Primer Semestre 2022-2023, no se ha cesado en planificar el modo y manera de lograr que los estudiantes de nuestro Programa hagan visitas recurrentes al centro, en donde se les debe proveer de los medios para adquirir las destrezas que facilitarán el que puedan lograr la calidad de investigación necesaria para completar una tesina o proyecto final que pueda considerarse para ser publicado.

En adición, la retención debería aumentar al mejorar los ofrecimientos y posibilidades académicas del PBAEG, un ejemplo de esto lo es la implementación curricular del Programa Conjunto de Bachillerato en Estudios Generales y Maestría en Planificación, el cual ya ha sido aprobado y está próximo a iniciar. Otro ejemplo, lo es el reactivar el Programa Articulado en Ingeniería.

Para que los estudiantes del PBAEG puedan completar su grado académico, se trabaja en un plan de asesoría académica en el cual se monitoree el progreso académico de los estudiantes de modo individual y se le pueda guiar en su selección de cursos cada semestre, de modo que se enfoquen en tomar los cursos pertinentes al conjunto estructurado, lo que debe proveerles de la información necesaria para elegir su tema de investigación para la tesina.

La dirección del PBAEG piensa solicitar a la administración que se viabilice la paga de al menos un crédito a los consejeros de tesina estudiantiles.

Para una mejora sustantiva del PBAEG, a tono con las metas del Plan estratégico, se requiere de captar fondos externos, que contribuyan a mejorar la calidad de los programas ofrecidos y considerar incorporar programas que ofrezcan el uso de tecnologías computacionales en la investigación.

Estas consideraciones son solo algunas de las posibles para mejorar en reclutamiento, retención y en éxito estudiantil en el logro de sus grados académicos. Estos procedimientos y otros tantos posibles pueden considerarse.

Cordialmente:
Juan C. Delgado
Director PBAEG

Saludos decanos, colegas y directores:

El viernes por la tarde no tuve la oportunidad de participar en la reunión del Plan Estratégico en el Departamento de Inglés debido a una cita médica pautada. En la presente carta envió mis comentarios sobre el Plan Estratégico, el cual encontré preciso, claro y comprensivo. Añadí algunas ideas y sugerencias.

Debido a la desigualdad económica en Puerto Rico, y la falta de retención de estudiantes en la Universidad necesitamos más programas como el PSAE subsidiados por instituciones gubernamentales y sin fines de lucro. Se podría trabajar en conjunto con los programas TRIO. Esto a su vez exigiría la contratación de más consejeros académicos para que guíen y aconsejen a los estudiantes en el programa de bachillerato. Además, muchos estudiantes de PSAE prefieren tomar las clases presenciales y tener comunidad.

Más aún, esta acción es imperativa para la retención de estos nuevos estudiantes en el currículo universitario. La tutoría en estos casos es esencial ya que los nuevos estudiantes necesitan tener una total comprensión del sistema social y académico existentes en una institución de alto nivel académico.

Es nuestro deber encontrar nuevas disciplinas adaptadas a los tiempos en que vivimos. El estudiante tiene un propósito de relevancia y satisfacción personal cuando decide ingresar en nuestras aulas universitarias. Debemos respetar y oír sus inquietudes y metas. Carreras como Mercadotecnia en medios sociales (*Social media marketing*), Ciencia de datos (*Data Science*), Ingeniería de datos para inteligencia artificial (*Artificial Intelligence Data Science*), Escritura creativa contemporánea para guiones en medios digitales.

Objetivo 1

Implementar un plan de monitoreo que facilite la intervención efectiva del servicio directo al estudiante para maximizar el éxito estudiantil mediante procesos académicos y administrativos ágiles. Contratar personas que le ofrezcan el servicio a los estudiantes al estilo de los programas de apoyo.

Objetivo 2

Crear alianzas internacionales. Animar y dar apoyo a los estudiantes para que sean partícipes de un programa de intercambio fuera de Puerto Rico en lugares como Europa, Latinoamérica y los Estados Unidos.

Meta 1

Crear grados asociados como en el pasado.

Meta 2

Desarrollar alianzas estratégicas.

Meta 3

Crear conciencia para el mantenimiento ecológico, sanitario y social del país (limpieza de playas y áreas docentes universitarias, trabajo comunitario).

Asuntos estratégicos:

- Desarrollar de la innovación en la investigación
- Promover el intercambio de los docentes a universidades en el extranjero
- Contratar profesores del extranjero a la universidad vía consorcios, conferencias, ciclos académicos.

Atentamente,

Daphne Martínez-Luengo, Ph.D.
Directora PSAE/ Servicio de Apoyo al estudiante
Catédrica
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
Facultad de Estudios Generales
787-764-0000, ext. 88969

Plan Estratégico UPR 2023-2028
English Department Feedback
March 2023

Although the English Department in the College of General Studies did not have a reasonable timeframe to read the document thoroughly to review and reflect upon it, consider it responsibly and provide feedback accordingly, we discussed the matter in a Department meeting, and this document summarizes that discussion.

1. Students' Profile

Students are being admitted through alternate processes, and this population is not provided with a consistent support system to attend to its needs through graduation. For that reason, many withdraw within the first two semesters of entering university. Many of our students have the need to work part-time and UPRRP does not provide registration options for them. Although the institution is an in-person university, making more courses in a diversity of modalities available to students will help them adjust their studies to their income needs.

Recommendations:

Encourage students to form support groups such as peer study groups (groups that form to study together for specific courses) and learning communities (groups involving students taking the same courses, such as Math, Science and English). Spending more money on the issue may not necessarily work and there is not much money anyway. Student-based support groups would cost little or nothing and might make a big difference. For more info, see [Academic support strategies](#), which lists many ways to help students succeed. The doc is research-based and goes into detail on the various topics and cites graduation rates for participants.

2. Professors' Profile

The document states that 44% of the professors are contract professors. We would like to know how many of them are part-time and full-time. 44% is almost half of the professors.

It is important to define what “tiempo completo” means. It may give the impression that full-time professors have some sort of job security. Also, while contract professors in other departments are teaching full-time with 12 credits, in our department, full-time professors teach between 15 and 18 credits, resulting in the following situations:

- They are unable to pursue research goals because they do not have the time.
- It is difficult to recruit them for committee work and other departmental tasks because of this workload.
- It limits opportunities for academic life/activities for these colleagues.

The following is a professor's profile in the English Department:

- There are 12 tenured professors, 1 tenure-track professor, 13 full-time professors of which four were authorized unwillingly by the institution this semester because of the urgent need and lack of candidates (they were part-time contracts last semester), and 3 part-time professors. The department offers 125 sections each year to provide services to most of the first-year students admitted in August every year.
- From those professors, 15 have a doctoral degree, 9 are ABD (are currently working on their dissertations or taking doctoral courses), and 4 have Masters degrees
- Most of the full-time professors are researching to complete their doctoral degrees together with a workload of 15 to 18 credits per semester. They have no job security. And the workload prevents them from benefiting from TAREs, FIPI and other academic research opportunities. Doctoral dissertation research is not considered for TAREs either.
- Despite the steady academic offerings in our department (given the challenge that English is a difficult subject for which to find qualified professors with doctorates), every year it is a challenging task to get the full-time contracts we need to teach our courses.
- Because of the “*plan de emergencia fiscal*” that has been applied to the institution, a percentage (20%-30%) of the contract professors’ salary is deducted every year. Not to mention that it often takes them until the end of the semester to get paid. This is unacceptable.
- The “*plan de relevo*” process, which is the document used to assign tenure-track positions, needs to be revised. The fact that ten tenured professors have recently retired and only one tenured position has been given back to the department is not working. Our department used to have 25+ tenured (and tenure-track) professors and now it has 12 because of this tendency.
- The lack of tenured professors in this department, and the heavy workloads of contract professors, often make it very difficult for us to constitute the committees we need to have a functioning, effective department.

Recommendations:

- Strategies to work with Departments like ours must be different because the characteristics of the Department are different.
- We support five-year contracts. Other institutions do this. It is less expensive for the institution and provides both job security to professors and academic stability to the department.
- Offer tenure-track positions according to the number of professors who retire in a reasonable manner. How many full-time professors can be paid by the money reserved for one tenured professor in general? That would be good to know and maybe relevant information to consider while doing this plan.

3. Research Profile

The document states that we are a research institution. In reality, the institution does not support the research of the majority of professors in our department. Support means providing spaces, funds, and fair opportunities for everybody to do research and share it with others.

Professors need time to do research. TAREs should be 3 credits. The full-time workload in our department (not to mention contract professors that teach 15 to 18 units) prevents professors from getting involved in research projects. We have a rich and diverse research talent among our professors, tenured and contract. Research topics include:

- ESL/EFL
- Teaching strategies
- Student-centered learning
- Linguistics
- Language endangerment/Endangered languages
- Community related topics
- Literature and culture of the Puerto Rican Diaspora
- Caribbean literature and culture (including, music, religion, dance, etc.)
- *Afrodescendencia*
- Multiethnic/multiracial Literature
- Action-research- the professor investigates his/her own practices and innovations often occur as a result
- Technology integration and virtual learning environments

Recommendations:

- Provide resources and conditions for collaborative research (TAREs)
- Looking at the philosophical underpinnings of the university, if we are considered a research university and 44% of our faculty is non-tenured, giving the non-tenured professors research opportunities would make this reality at all levels.
- We have diverse research talent in our department. We need time to do all the wonderful things that we do.
- What professors in this department need most for research (especially given the lack of financial support for research and travel funds) is time! TAREs should provide professors with opportunities to receive 3 credit course releases. This would give them the time they desperately need for research and writing. This will be beneficial not only to the intellectual growth of our professors but also to the students who benefit from this research in the classroom.

4. Academic Innovation

In this document there is a call for academic innovation. In our department, where only 12 professors are tenured, it is very difficult to sustain ongoing processes for academic innovation. We have diverse academic backgrounds amongst our professors, and, with some consideration and resources, this could work to our advantage in pedagogical and academic innovation. To innovate, we need the following:

- More resources in the form of time to involve more professors to collaborate in this effort.
- Time to start academic conversations, discussions, and research about innovative techniques. This demands teamwork, and the institution must provide time and space for these collaborations.
- Appropriate infrastructure. Improvements are needed to equip classrooms with reliable, current technology and reliable, effective wi-fi throughout the campus.
- Resources and tools are needed for innovation to occur successfully.
- We need better administrative infrastructure and support to innovate in a diversity of modalities for our courses.
- Infrastructure must respond to the demands of innovation.

- Other campuses are more updated in many aspects (technology, resources, etc). Why is Rio Piedras so behind?

Recommendations:

- Reasonable workload for contract professors. Perhaps a cap on the number of credits contract professors can teach.
- Currently, TAREs cannot be used for developing courses, revising courses, or performing doctoral research. Changing these specifications could be a good way to broaden our chances to innovate.
- The UPR-RP version of Moodle is outdated. We should use the institutional Moodle version which is more current and cleaner.
- If professors are expected to innovate in the classroom, the institution must provide the appropriate infrastructure. For example: One cannot do collaborative activities in the classroom if our classrooms are so full of extra desks that a professor cannot even walk through them. Classrooms need to be spaces that invite collaboration.

General suggestions or comments:

- Collaboration is key to innovation. In order for professors to work together they must have time to do so.
- Connect with the Spanish Department to have joint statements about the major aspects we discussed today and similar situations.

Plan Estratégico UPR 2023-2028
Comentarios del Departamento de Inglés
Marzo 2023

Aunque el Departamento de Inglés de la Facultad de Estudios Generales no dispuso de un plazo razonable para leer detenidamente el documento a fin de revisarlo y reflexionar sobre él, considerarlo de forma responsable y aportar los comentarios pertinentes, debatimos el asunto en una reunión del Departamento, y este documento resume dicha discusión.

1. Perfil de los estudiantes

Los estudiantes están siendo admitidos a través de procesos alternativos, y esta población no cuenta con un sistema de apoyo consistente que atienda sus necesidades hasta la graduación. Por ello, muchos se dan de baja en los dos primeros semestres de su ingreso en la universidad.

Muchos de nuestros estudiantes tienen la necesidad de trabajar a tiempo parcial y la UPRRP no provee opciones de matrícula para ellos. Aunque la institución es una universidad presencial, poner a disposición de los estudiantes más cursos en una diversidad de modalidades les ayudará a ajustar sus estudios a sus necesidades de ingreso.

Recomendaciones:

Invitar a los estudiantes a formar grupos de apoyo, como grupos de estudio entre pares (grupos que se forman para estudiar juntos cursos específicos) y comunidades de aprendizaje (grupos en los que participan estudiantes que cursan las mismas asignaturas, como Matemáticas, Ciencias e Inglés). Gastar más dinero en el tema no tiene por qué funcionar y, de todos modos, no hay mucho dinero. Los grupos de apoyo basados en los estudiantes costarían poco o nada y podrían marcar una gran diferencia. Para más información, consulte [Academic support strategies](#), que enumera muchas maneras de ayudar a los estudiantes a tener éxito. El documento se basa en la investigación y entra en detalle en los diversos temas y cita las tasas de graduación de los participantes.

2. Perfil de los profesores

El documento indica que el 44% de los profesores son por contrato. Nos gustaría saber cuántos de ellos son a tiempo parcial y cuántos a tiempo completo. El 44% es casi la mitad de los profesores.

Es importante definir qué significa "tiempo completo". Puede dar la impresión de que los profesores a tiempo completo tienen algún tipo de seguridad laboral. Además, mientras que en otros departamentos los profesores por contrato imparten cursos a tiempo completo con 12

créditos, en nuestro departamento los profesores a tiempo completo imparten entre 15 y 18 créditos, lo que da lugar a las siguientes situaciones:

- No pueden perseguir objetivos de investigación porque no tienen tiempo.
- Es difícil reclutarlos para trabajar en comités y otras tareas departamentales debido a esta carga de trabajo.
- Limita las oportunidades de vida/actividades académicas de estos colegas.

A continuación, se presenta el perfil de un profesor del Departamento de Inglés:

- Hay 12 profesores permanentes, 1 profesor probatorio, 13 profesores a tiempo completo de los cuales cuatro fueron autorizados por la institución este semestre debido a la necesidad urgente y a la falta de candidatos (eran contratos a tiempo parcial el semestre pasado), y 3 profesores a tiempo parcial. El departamento ofrece 125 secciones cada semestre y ofrece servicios a la mayoría de los estudiantes de primer año admitidos en agosto de cada año.
- De estos profesores, 15 tienen doctorado, 9 son ABD (están trabajando actualmente en sus disertaciones o tomando cursos de doctorado), y 4 tienen maestría.
- La mayoría de los profesores a tiempo completo están investigando para completar sus doctorados junto con una carga de trabajo de 15 a 18 créditos por semestre. No tienen seguridad laboral. Y la carga de trabajo les impide beneficiarse de los programas TARE, FIPI y otras oportunidades de investigación académica. La investigación de tesis doctorales tampoco se tiene en cuenta para los TARE.
- A pesar de la constante oferta académica de nuestro departamento (dado que el inglés es una asignatura difícil para reclutar profesores con doctorado y cualificados), cada año es una tarea ardua conseguir los contratos a tiempo completo que necesitamos para impartir nuestros cursos.
- Debido al "plan de emergencia fiscal" que se ha aplicado a la institución, cada año se le descuenta, además, un porcentaje (20%-30%) del salario de los profesores por contrato. Sin contar que tardan en cobrar muchas veces hasta el final del semestre. Lo cual es inaceptable.
- Es necesario revisar el proceso del "plan de relevo", que es el documento que se utiliza para asignar las plazas probatorias. El hecho de que diez profesores permanentes se hayan jubilado recientemente y sólo se haya devuelto al departamento un puesto probatorio no está funcionando. Nuestro departamento solía tener más de 25+ profesores permanentes (y probatorios) y ahora tiene 12 debido a esta tendencia.
- La falta de profesores permanentes en este departamento, y las pesadas cargas de trabajo de los profesores por contrato, a menudo nos hacen muy difícil constituir los comités que necesitamos para tener un departamento que funcione y sea eficiente.

Recomendaciones:

- Las estrategias para trabajar con Departamentos como el nuestro deben ser diferentes porque las características del Departamento son diferentes.
- Nosotros apoyamos los contratos de cinco años (multianuales). Otras instituciones lo hacen. Es menos costoso para la institución y proporciona tanto seguridad laboral a los profesores como estabilidad académica al departamento.
- Ofrecer plazas probatorias en función del número de profesores que se jubilen de forma razonable. ¿A cuántos profesores a tiempo completo se puede pagar con el dinero reservado para un profesor permanente en general? Sería bueno saberlo y quizá sea información relevante a tener en cuenta al hacer este plan.

3. Perfil de la investigación

El documento afirma que somos una institución de investigación. En realidad, la institución no apoya la investigación de la mayoría de los profesores de nuestro departamento. Apoyar significa proporcionar espacios, fondos y oportunidades justas para que todo el mundo investigue y lo comparta con los demás.

Los profesores necesitan tiempo para investigar. Los TARES deben ser de 3 créditos. La carga de trabajo a tiempo completo en nuestro departamento (por no hablar de los profesores por contrato que imparten de 15 a 18 créditos) impide a los profesores implicarse en proyectos de investigación. Tenemos un talento investigador rico y diverso entre nuestros profesores, titulares y contratados. Los temas de investigación incluyen:

- ESL/EFL
- Estrategias de enseñanza
- Aprendizaje centrado en el estudiante
- Lingüística
- Lenguas en peligro
- Temas/Proyectos relacionados con la comunidad
- Literatura y cultura de la diáspora puertorriqueña
- Literatura y cultura del Caribe (incluyendo, música, religión, danza, etc.)
- Afrodescendencia
- Literatura multiétnica/multirracial
- Investigación-acción - el profesor investiga sus propias prácticas y a menudo se producen innovaciones como resultado
- Integración de la tecnología y entornos virtuales de aprendizaje

Recomendaciones:

- Proporcionar recursos y condiciones para la investigación colaborativa (TAREs)
- Teniendo en cuenta los fundamentos filosóficos de la universidad, si se nos considera una universidad de investigación y el 44% de nuestro profesorado no es titular, dar a los profesores no titulares oportunidades de investigación haría que esto fuera una realidad a todos los niveles.
- Tenemos diversos talentos investigadores en nuestro departamento. Necesitamos tiempo para hacer todas las cosas maravillosas que hacemos.
- Lo que más necesitan los profesores de este departamento para investigar (especialmente dada la falta de apoyo financiero para la investigación y de fondos para viajes) es tiempo. Los TAREs deberían ofrecer a los profesores la oportunidad de recibir 3 créditos de descarga. Esto les daría el tiempo que necesitan desesperadamente para investigar y escribir. Esto sería beneficioso no sólo para el crecimiento intelectual de nuestros profesores, sino también para los estudiantes que se benefician de esta investigación en la sala de clases.

4. **Innovación académica**

En este documento se hace un llamado a la innovación académica. En nuestro departamento, donde sólo 12 profesores permanentes, es muy difícil mantener procesos continuos de innovación académica. Nuestros profesores tienen una formación académica diversa y, con un poco de consideración y recursos, esto podría beneficiarnos en la innovación pedagógica y académica. Para innovar, necesitamos lo siguiente

- Más recursos en forma de tiempo para involucrar a más profesores que colaboren en este esfuerzo.
- Tiempo para iniciar conversaciones académicas, debates e investigaciones sobre técnicas innovadoras. Esto exige trabajo en equipo, y la institución debe proporcionar tiempo y espacio para estas colaboraciones.
- Infraestructuras adecuadas. Se necesitan mejoras para dotar las salas de clases de tecnología confiable y actualizada, así como de wi-fi estable, robusto y eficiente en todo el campus.
- Se necesitan recursos y herramientas para que la innovación se produzca con éxito.
- Necesitamos una mejor infraestructura administrativa y apoyo para innovar en una diversidad de modalidades para nuestros cursos.
- Las infraestructuras deben responder a las exigencias de la innovación.
- Otros recintos están más actualizados en muchos aspectos (tecnología, recursos, etc). ¿Por qué Río Piedras está tan atrasado?

Recomendaciones:

- Carga de trabajo razonable para los profesores por contrato. Quizás un tope límite en el número de créditos que pueden impartir los profesores en estas condiciones.
- Actualmente, los TARE no pueden utilizarse para desarrollar cursos, revisar cursos o realizar investigaciones doctorales. Cambiar estas especificaciones podría ser una buena manera de ampliar nuestras posibilidades de innovar.
- La versión de Moodle de la UPR-RP está desactualizada. Deberíamos utilizar la versión institucional de Moodle que es más actual y limpia.
- Si se espera que los profesores innoven en el salón de clases, la institución debe proveer la infraestructura adecuada. Por ejemplo: No se pueden fomentar actividades colaborativas en salas de clase atestadas de pupitres en las que un profesor ni siquiera puede caminar entre ellos. Las salas de clases deben ser espacios que inviten a la colaboración.

Sugerencias o comentarios generales:

- La colaboración es clave para la innovación. Para que los profesores trabajen juntos deben tener tiempo para hacerlo.
- Conectar con el Departamento de Español para tener declaraciones conjuntas sobre los principales aspectos que hemos tratado hoy y situaciones similares.

21 de marzo de 2023

Dr. Carlos Sánchez Zambrana
Decano
Facultad de Estudios Generales
UPR-RP

Estimado doctor Sánchez:

Un saludo cordial. Ayer lunes 20 de marzo los miembros del Departamento de Ciencias Biológicas tuvimos una reunión extraordinaria para conversar y presentar observaciones y recomendaciones al **Plan Estratégico 23-28 de la UPR**.

Comienzo indicando que en el DCIBI nos alineamos con la Dra. Marta Collazo, compañera y senadora académica, en su **Segunda Reacción al Plan estratégico 2023-2028**. En este documento (se incluye), la Dra. Collazo reflexiona de manera ponderada y críticamente sobre el **Plan**.

Pero, discutimos también entre los presentes diversos aspectos que presentamos aquí de manera puntual. El **Plan** nos llega de manera vertical, de arriba hacia abajo, y en su página 5 se describe una estructura de Junta de Gobierno en la cual de 14 miembros, 9 son nombrados por el gobernador y por tanto está politizada. La Junta de Supervisión Fiscal a su vez ha sido la que ha socavado la capacidad de recursos tanto humano como material debido a la reducción de un 50% del presupuesto que el estado proveía a la Universidad Pública.

Entonces coincidíamos los reunidos que el **Plan** era utópico y abstracto. Mucho de lo que se propone para hacer está expresado en forma muy general ni se indica de forma concreta el cómo. Tampoco se parte de los resultados o datos obtenidos del **Plan** previo.

En la página 20 se habla de "*fortalecer las estrategias que apoyan el éxito estudiantil desde las etapas de reclutamiento...*", pues entonces vayamos a las comunidades a insertarnos en el apoyo y colaboración con aquellos que debido a la pobreza infantil podrían terminar como desertores escolares, o tener mínimas probabilidades para estudios postsecundarios, bajos ingresos en la adultez y menos salud (pag. 16). Algo que no se menciona, que se evade, es cómo la educación universitaria es una herramienta efectiva para disminuir la criminalidad y la violencia. Trabajar una educación por la paz.

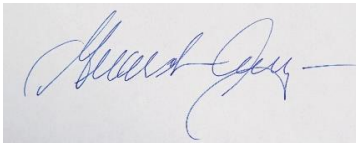
Se habla de traer más estudiantes. Pero, hasta el momento, solo el 48% de los estudiantes que recibimos son de la escuela pública. Nosotros, la UPR, hemos sido cómplices en el desarrollo del problema de la desigualdad social. Con humildad debemos reconocerlo y trabajar con intensidad en la solución, porque en los últimos cinco años la situación de la desigualdad se ha hecho más crítica en nuestro país.

Entonces, trabajamos para que los niños/as y jóvenes escolares lleguen a la UPR. Y ¿cómo mejoramos los servicios a estos nuevos alumnos universitarios? ¿Cómo rompemos con la cultura del **no** administrativo? ¿Cómo mejoramos los servicios a los estudiantes con impedimentos? ¿Y para los rezagados, cómo trabajar referidos para apoyarles? ¿Cómo ayudarles a conseguir hospedaje? ¿Y a los hijos de inmigrantes cómo ayudarles a conseguir una educación universitaria? Esto les permitirá apoyar a sus familias a la vez que aporta al desarrollo de P.R. La UPR tiene que desarrollar una cultura de servicio para nuestros estudiantes, empleados docentes y no docentes, y para las comunidades. Es así cómo podemos esperar que los puertorriqueños defiendan y saquen la cara por su Universidad.

Sobre mantener el alto nivel en la calidad de la enseñanza y elevar los niveles de creación e investigación de la UPR, los profesores y profesoras del DCIBI entendemos que aún dentro de la situación presupuestaria en la que estamos, debemos comenzar a ofrecer contratos de dos a tres años a los docentes a contratar, de manera que se les provea de una seguridad económica a la vez que se le puede solicitar compromiso y estimularles en su producción académica. El Departamento de dónde surge esta recomendación tiene solo 10 profesores de plantilla de los cuales 3 se retirarán en diciembre de 2023. Prima mantener el grupo de profesores que en la actualidad son contratados a tiempo completo por 10 meses. Ya se hizo tarde para hablar de relevo generacional, tenemos que actuar y trabajar con las limitaciones de presupuesto que tenemos.

Y mientras tanto, allá arriba, de dónde surge el **Plan**, se apliquen el discurso de emprendimiento y comiencen a visualizar la manera para allegar fondos al presupuesto institucional.

A las órdenes para aclarar dudas sobre este documento

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gerardo Arroyo', is shown on a light-colored background.

Prof. Gerardo Arroyo
Director interino
Departamento de Ciencias Biológicas

Segunda reacción al Plan estratégico 2023-2028

Luego de la reunión llevada a cabo con los senadores donde se realizó una revisión al Plan estratégico 2023-2028, deseo consignar las siguientes observaciones y sugerencias:

Como comenté en mi primera reacción al Plan estratégico, considero que el mismo enfatiza una visión de desarrollo del sistema educativo de la UPR tomando en consideración dos retos que señalan la necesidad de justicia en el acceso a la educación de excelencia. Los dos factores son: la merma poblacional y la brecha económica entre los distintos componentes de nuestra sociedad. El plan busca propulsar el que la Universidad, a pesar de la reducción en el apoyo económico del estado, utilice sus fortalezas para poder continuar sirviendo como vehículo de cambio del país. Se utilizan los hallazgos que señala el FODA para establecer metas y objetivos.

El Plan estratégico toma la disparidad y brecha económica de las clases del país como un propulsor para una agenda educativa y administrativa que acorte o elimine las distancias. Al mismo tiempo, reconoce que la población a la que la UPR sirve y servirá en estos próximos años, ha sido forjada en esta crisis. El plan pretende proveer estrategias que puedan atraer a estas poblaciones. De esa manera, se ve a la UPR sirviendo a la comunidad y, a la vez, haciendo sostenible sus programas con aquellos intereses encontrados en las poblaciones evaluadas.

De acuerdo con lo que expuse previamente, es prudente que la UPR se cuestione cuál debe ser su rol ante las necesidades de las poblaciones que no desean proseguir carreras educativas largas. La UPR cuenta con carreras cortas en algunos recintos que podrían ser fortalecidas. Pero se debe evaluar el rol de la Universidad y dónde sería más efectiva su injerencia dentro de la educación del país. La pregunta que subyace es si un aumento en programas de carreras cortas responde a las misión y metas de la UPR. ¿Es necesario que la Universidad ejecute estos programas en todos sus recintos? ¿Es viable y sostenible esta estrategia dentro del mercado de universidades que ya tienen sus nichos en este tipo de acercamiento educativo? ¿Cómo impactaría un incremento en estos programas la misión de la UPR? ¿Es ese el derrotero que deseamos para el mejor sistema educativo y de investigación del país?

En cuanto a la educación a distancia o en línea, el establecimiento de cursos y grados en esta modalidad pueden flexibilizar el proceso educativo y hacerlo más llamativo a algunos sectores poblacionales. Para esto es necesario contar con los recursos tecnológicos y el adiestramiento adecuado.

Otro aspecto que debe ser evaluado es cómo la información recabada para realizar el plan fue plasmada en pilares, metas y objetivos. El documento debería iniciar haciendo una evaluación del plan estratégico vigente a la luz de los indicadores establecidos para analizar su implementación y que están consignados en el mismo plan. También se debe comparar su estructura y contenido. El plan estratégico vigente es breve, tiene metas y objetivos claros y posee indicadores generales para medir el cumplimiento de las metas y objetivos.

En comparación, el plan estratégico bajo evaluación presenta fallas en la formulación de algunas de sus metas y objetivos, y adolece de criterios para evaluar la implementación del plan. Es necesario que se revisen y clarifiquen las metas y se analicen los objetivos de manera que estos concuerden con las metas. Además, el plan debe ser más breve y se debe mejorar su estructura. Parte de la información descriptiva puede estar en un apéndice para ser consultada.

El plan debe proveer guías para trabajar con todos los componentes de la comunidad universitaria, así como con los que deseen acceder a ella. Debe también, proveer estrategias que permitan mantener la gobernanza y la sana administración de los menguados recursos fiscales. Estas estrategias deben incluir la responsabilidad del estado en su sistema educativo, al igual que la de todos los que componemos la comunidad universitaria. El plan requiere enfatizar la necesidad de mantener una universidad del estado que pueda cumplir con sus metas. La UPR debe proveer una educación pertinente para alcanzar el mejor desarrollo del país. Reconociendo que nuestro sistema educativo lleva a cabo la mayoría de la labor investigativa y creativa a nivel subgraduado y graduado, no podemos medir su eficiencia solo con aquellos programas educativos que sean rentables o de alta demanda. La UPR debe señalar la ruta hacia otros saberes que enriquezcan y ayuden a la formación de un ciudadano integro, con pensamiento crítico y complejo. Debemos laborar para contribuir al perfil de un estudiantado egresado que pueda realizar una apreciación estética y ética del mundo, y contribuir a la formación de una sociedad más justa. La meta de acercar los componentes del tejido social y servir como acicate para que las personas, independientemente de sus recursos económicos, puedan tener acceso a una educación transformadora, ha formado parte de la misión de la UPR. Damos cuenta de esto, los miles de egresados de familias de escasos recursos que tuvimos en el sistema de la UPR una puerta franca a una educación de excelencia que nos ayudó a superar nuestras circunstancias. Por ende, el escenario de retos presentados no es un lastre sino un referente para continuar laborando en la búsqueda de las mejores estrategias para nivelar las diferencias.

La educación accesible y de excelencia que disfrutamos las generaciones pasadas debe estar disponible para las que siguen. Ante los obstáculos levantados por la escasez de recursos económicos, la UPR no queda ileso. Debemos formular un proyecto valiente que tome nuestras fortalezas y limitaciones y las transforme. Una Universidad que ponga el norte hacia el porvenir que deseamos y que es posible, a pesar de la dificultad.

Considero que el Plan estratégico presentado requiere ser colocado sobre el cimiento de la capacidad de transformación que posee la UPR. Pero, además, debe ser un instrumento que haga un llamado de atención a la Junta de Control Fiscal, al gobierno, y al país sobre el valor de la UPR como agente de transformación social.

Marta E. Collazo Santos, Ph.D.

Senadora Académica

Facultad de Estudios Generales

20 de marzo de 2023