

**RECOMENDACIONES AL BORRADOR DEL
PLAN ESTRATÉGICO 2023-2028 DE LA UPR:
Una cartografía de acciones creativas e innovadoras**

Dr. Edwin H. Morales Cortés
Catedrático
Instituto de Relaciones del Trabajo
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

Comentarios al capítulo I

- Marco teórico se menciona, pero no se desarrolla solo instancias de modelos
- Modelos organizacionales vs. estructura con base en sus cuerpos rectores incluido en el texto
- La palabra “Rio” sin acento en la página 5
- Ambiente externo es texto que sugiere solamente aspectos de una justificación...en la página 7
- Errores de tipografía: ejemplos: 5 en número, en lugar de letras y se ha visto afectada en lugar de se ha visto afectada.
- Se mencionan los retos económicos como amenazas del ambiente externo, pero no se identifica su contraparte como debilidad interna. Han de precisarse los “retos” u amenazas específicas del factor económico que ha afectado a la Universidad mayormente a partir del 2008 hasta el presente y que anteceden y que incluyen a la JCSF.
- Sobre la Teoría de Desarrollo Endógeno...En énfasis en la satisfacción de las necesidades de mercados laborales y económicos del presente ha de ser considerado pero la universidad publica no ha de limitarse a atender dichas necesidades. En lugar de crecimiento exponencial debe hacerse referencia a desarrollo potenciado.
- Debe plantearse como se estimula e impulsa la innovación institucional y a su vez como se viabiliza el desarrollo de una oferta a distancia y en 100% en línea, como parte del catalogo de programas académicos. Lo anterior, como complemento y/o en sustitución de programas presenciales; a corto y mediano plazo.
- Se hace referencia a planes estratégicos anteriores como parte del análisis del estado de situación, pero no se precisan los resultados de las evaluaciones de la eficiencia y eficacia de planes previos. Nuevamente, las tendencias en la educación superior han de ser contempladas en el diseño de oferta, pero no es el único criterio que considerar desde la universidad del pueblo.
- A caso la misión, visión y los objetivos de la universidad han cambiado o sido modificados. El plan estratégico ha de ser basado en tales lineamientos. Si se requiere de enmienda o modificación esta ha de anteceder el diseño de un nuevo plan. Resulta vital reconocer que la universidad debe apelar a su vez a países caribeños y latinoamericanos y a la diáspora particularmente por su trasfondo socio cultural y geográfico y para ampliar el perfil de sus ingresos en aras de su desarrollo más allá de la frontera del archipiélago puertorriqueño.
- Ha de precisarse a qué se debe el avance o el estancamiento alcanzado en planes previos. Los datos cuantitativos y cualitativos generados han de estar a la disposición de quienes diseñan los planes y de quienes reaccionamos a estos en aras de la validez y la confiabilidad necesaria.
- ¿Constituye la encuesta metodológica el eje central o único para el diseño de un nuevo plan?

- ¿Se habrán contemplado los datos de grupos focales utilizados para emitir recomendaciones para la modificación de la ley universitaria en búsqueda de mayor eficiencia y eficacia de la universidad? Lo anterior, independientemente de que en algunos aspectos no se haya logrado consenso por parte de todos los sectores implicados.

Comentarios al capítulo II

- Han de considerarse otras variables como parte del análisis de transición demográfica y sobre desigualdad económica e Puerto Rico. No se reconoce el factor éxodo de la población y el perfil de dichas personas.
- Ha de reconocer la transición de personas de la clase media a niveles de pobreza y la reducción de la clase media ante el aumento en el costo de vida y el aumento en la desigualdad económica en Puerto Rico.
- Como en el nuevo plan se garantiza acceso para promover la movilidad, la diversidad, equidad e inclusión de sectores oprimidos y a su vez para llegar a nuevos segmentos para sustituir la pérdida de estudiantes proyectada y promover el desarrollo de la universidad.

Comentarios al capítulo III

- Se esboza como fortaleza el que no se haya reducido la tasa de graduación y retención. Sobre la tasa de graduación es una debilidad que poco menos del 50% de sus estudiantes no complete el grado del programa al cual fue admitido.
- El salario docente, su carga laboral y la falta de talento humano de apoyo ha conllevado sobre carga laboral para trabajadores docentes y no docentes. Los sueldos y salarios son bajos al compararlos con otras jurisdicciones de EE. UU.
- El que solamente 66% de la plantilla docente cuente con grado doctoral puede ser considerado como una debilidad. Además, no se menciona la proporción de docentes con grados académicos terminales de la misma universidad.
- Con el tamaño de la plantilla actual contar con un 18% de empleados docentes candidatos a jubilación y 15% de los empleados no docentes; es una debilidad significativa al haberse efectuado “atrición” en el gobierno de P.R.

Análisis FODA: comentarios

- Una oferta académica amplia mayormente presencial y en horarios diurnos no permite el acceso de diversos segmentos poblacionales en Puerto Rico y fuera de Puerto Rico.
- La cantidad de programas a distancia o híbridos son mínimos. La mayoría de los programas han de estar disponibles en línea y presencialmente. La modalidad híbrida contribuye a mayor flexibilidad, pero no permite el acceso de nuevos estudiantes que trabajan o que habitan lejos del recinto que ofrece el programa y mucho menos de quienes residen en EE. UU. o en el exterior. Por tanto, han de precisarse los segmentos poblacionales en Puerto Rico y fuera de Puerto Rico para la generación de un nuevo perfil.
- Deben ampliarse las debilidades reconocidas especificando las limitaciones que representa en el quehacer académico y administrativo la falta de presupuesto suficiente en virtud de la reducción de aproximadamente el 40% de los ingresos recibidos por recaudos del Gobierno de P.R.

Reacciones al capítulo IV

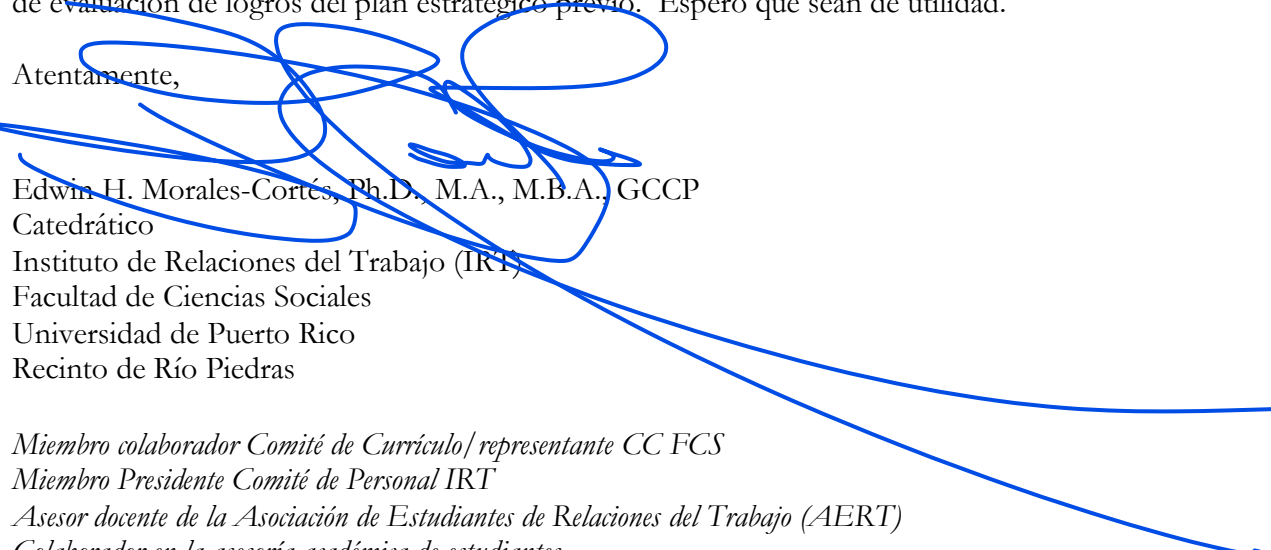
- Se hace referencia a la contribución de la institución al país, pero también puede contribuir a estudiantes del exterior y a la diáspora para hacer aportaciones a otras jurisdicciones más allá de nuestros límites geográficos-territoriales. Se requiere de innovación y oferta accesible con base en las necesidades y perfil de los estudiantes en Puerto Rico y a nivel internacional y de la diáspora.
- No se precisa o argumenta sobre cómo se propone lograr los pilares estratégicos con el modelo actual y las limitaciones presupuestarias. Lo anterior, en la población puertorriqueña y con pocos programas 100% en línea vs. presenciales e híbridos.
- Pueden existir programas con menor demanda que sean únicos y necesarios para el país y en virtud de requerimientos de entrada para el reclutamiento de nuevo talento humano. Es posible que la falta de promoción y de recursos docentes o barreras de acceso como horarios o modalidad hayan impedido su desarrollo. Por tanto, deben ser potenciados y no solamente los de mayor demanda.
- Implantar sistema de remuneración a docentes para que asuman tareas adicionales tales como las planteadas en el objetivo 1c. entre otras opciones. Ha de considerarse el reclutamiento de nuevos docentes con base en el mérito y mediante convocatorias (conforme a reglamento y ley) y reducirse las cargas académicas de cursos para promover la búsqueda de fondos externos y la investigación y creación y divulgación.
- Implantar los traslados articulados en todos los programas y recintos.
- Requerir inventario de necesidades y estudios de mercado impone una capa de complejidad que puede comprometer el interés por la innovación, el acceso y la agilidad en la transformación de la oferta y sus modalidades. No se precisa quien sería responsable de cumplir con tal requerimiento.
- Es fundamental introducir la movilidad de personal no docente intra y entre recintos.
- Resulta necesario la reestructuración administrativa y la reorganización académica de los recintos y del sistema. Destaco que la reorganización académica debe estar basada principalmente en principios de excelencia académica y mejores prácticas y no exclusivamente desde la perspectiva de recursos fiscales o presupuestarios.
- Priorizar la justicia salarial y sueldos y salarios competitivos. Además, establecer incentivos atractivos por productividad para quienes exceden en sus logros. Resulta vital instaurar un sistema de evaluación del desempeño en todos los niveles y el rendimiento de cuentas para quienes incumplan con sus deberes por medio de la aplicación de las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan.

Comentarios al capítulo V

- Considerar el análisis FODA en el diseño de las metas y objetivos del plan. No han de quedar aspectos sin ser atendidos ya que todos impactan la eficiencia, la eficacia y el desarrollo y la viabilidad de la institución y sus programas.

Se someten estos comentarios sin haber tenido acceso al contraste entre plan estratégico y el informe de evaluación de logros del plan estratégico previo. Espero que sean de utilidad.

Atentamente,



Edwin H. Morales-Cortés, Ph.D., M.A., M.B.A., GCCP
Catedrático
Instituto de Relaciones del Trabajo (IRT)
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras

Miembro colaborador Comité de Currículo/ representante CC FCS
Miembro Presidente Comité de Personal IRT
Asesor docente de la Asociación de Estudiantes de Relaciones del Trabajo (AERT)
Colaborador en la asesoría académica de estudiantes
Supervisor y/o Coordinador del Laboratorio Práctico en Relaciones Laborales
Coordinador de Proyectos Especiales y recurso docente DECEP UPR-RP
Ex Senador Claustal (trienio 2016-2019)
Ex Director IRT y Ex Coordinador Académico IRT
Ex Coordinador del Programa de Educación Obrera