

FACULTAD DE HUMANIDADES
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Observaciones generales al plan estratégico:

- El documento es en su mayoría descriptivo: de factores externos a la universidad y de características del sistema que son conocidas por todos.
- No refleja un análisis de la situación fiscal del sistema UPR. No se provee información sobre cómo se ha gastado y se gasta el presupuesto disponible, tampoco provee una evaluación crítica de en qué se está gastando el presupuesto actual ni una reflexión de proyección sobre cómo utilizar los fondos disponibles de una forma más eficiente.
- Los indicadores de rendimiento son fundamentales en esta etapa y no se incluyen en el documento. Sin los indicadores de rendimiento actuales no hay forma de planificar y establecer nuevos indicadores de rendimiento. La comunidad universitaria también debería poder opinar también sobre los indicadores de rendimiento que se usaron para elaborar el plan y que se utilizarán para evaluar la implantación del nuevo plan.
- En el perfil estudiantil no se incluye a las poblaciones invisibles (las poblaciones con diversidad funcional). Misión de la UPR (<https://www.upr.edu/mision-y-vision-upr/>): "La Universidad de Puerto Rico, como institución pública de educación superior, tiene la encomienda por ley de **servir de Puerto Rico**, cónsono con los ideales de una sociedad democrática como la nuestra."
- Hay que hacer manifiesta la necesidad de los servicios a las poblaciones invisibles.
- No hay un análisis crítico de la cultura o actitud de servicio hacia los estudiantes y el personal en general. Los procesos actuales no solo carecen de uniformidad (ni siquiera a nivel de los recintos, mucho menos a nivel de sistema), también son ineficientes y están anclados por una falta de mirada hacia el futuro y a la adopción de la tecnología.
- El área de servicio es uno de los puntos más débiles de nuestra universidad por causa de procesos y sistemas de información ineficientes y de personal sobrecargado de trabajo, carencia de orientación al servicio de sus estudiantes.
- Si los estudiantes no reciben los servicios que necesitan, de nada vale atraer más estudiantes.
- En la meta 1 no hay una reflexión sobre qué hacer con las unidades que están consumiendo recursos sin cumplir con los parámetros establecidos.
- En la meta 1 también es fundamental actualizar la recolección y uso de la información para la toma de decisiones informadas. seguimos sin tener datos institucionales precisos. a las unidades se les pide constantemente una información que debería suplir la institución. incluso cuando está disponible, se sigue pidiendo.
- El sistema de información estudiantil debe ajustarse a las necesidades de los estudiantes. el hecho de que los estudiantes no puedan ver su programa de clases hasta 24 horas después y que tengan que pagar la matrícula antes de esas 24 horas convierte la matrícula en un proceso absurdo.

- Innovación administrativa: la comunidad universitaria percibe que la administración central gasta demasiado en nómina y hay muy poco personal en las áreas de servicio directo
- Hay una desproporción alarmante en la relación empleados no docentes, estudiantes y profesores entre los recintos.
- Meta 3. Mientras no se agilicen los procesos de acuerdos colaborativos con entidades gubernamentales o privadas, no puede haber alianzas. Hay acuerdos colaborativos que expiran antes de que los firmen las instancias requeridas.
- Hay que restituir las cuentas rotatorias y dejar de usar los fondos obtenidos por las unidades a través de su trabajo para cuadrar el presupuesto de la universidad. Lo que se está haciendo con las cuentas rotatorias en este momento contraviene la normativa de dichas cuentas. Es injusto pedirles a las unidades que trabajen para cuadrar el presupuesto operacional del sistema. Esta práctica de vaciar las cuentas rotatorias a final del año fiscal, que comenzó hace un par de años, sin previo aviso, no incentiva el servicio externo.
- Innovación en la investigación: No se considera que las sabáticas se eliminaron hace más de 15 años. Los descargos para investigación son cada vez menos.

Moción de la Facultad de Humanidades:

- 1) Que se añada, en el capítulo II del plan estratégico, un tercer reto: la falta de autonomía de la administración universitaria, dada la intromisión del gobierno central y de la junta de control fiscal en los asuntos internos de la UPR, en particular en el nombramiento político de personal de confianza, y en la administración del Sistema de Retiro de la UPR.
- 2) Que se añada, en el capítulo III del plan estratégico, el salario mensual promedio de los profesores por contrato: \$2000.00 por curso (promedio), o \$1000 mensual para profesores con una tarea docente de 9 créditos.
- 3) Que se añada, en el capítulo V, la meta de reducir las desigualdades salariales dentro de la UPR, en particular entre los profesores a tiempo completo y a tiempo parcial.