



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

Senado Académico

2022-23
Certificación número 38

Yo, Katherine I. Vázquez Rivera, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del viernes 17 de marzo de 2023, tuvo ante su consideración el **Informe del comité ad hoc relacionado al Borrador del Plan Estratégico 2023-2028 de la Universidad de Puerto Rico: Una cartografía de acciones creativas e innovadoras ("el Plan")**.


Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó la siguiente

CERTIFICACIÓN:

El Senado Académico endosa el Informe presentado por el comité ad hoc del Plan Estratégico 2023-2028 de la Universidad de Puerto Rico.

El documento se hará formar parte integrante de la presente certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día veinte de marzo de dos mil veintitrés.


Katherine I. Vázquez Rivera
Secretaria Ejecutiva



**Informe Grupo Ad Hoc sobre el
Plan Estratégico 2023-2028 para
el Sistema de la Universidad de Puerto Rico**

Integrantes:

Isar Godreau

Patria López de Victoria

Gianmanuel Flores Pérez

Mario Medina



I. Introducción

En su reunión ordinaria del 10 de febrero de 2023, el senado académico nombró un comité ad hoc con la encomienda de recibir y proveer insumo al borrador del plan estratégico para el sistema UPR. El 22 de ese mismo mes, la Rectoría le envió un comunicado a toda la comunidad universitaria solicitando RECOMENDACIONES AL PLAN ESTRATÉGICO 2023-2028 a través de un enlace y un correo electrónico creado para estos propósitos. El comité ad hoc sostuvo tres reuniones para discutir los pormenores del plan y las recomendaciones recibidas. Dos personas enviaron recomendaciones antes de la fecha límite del 10 de marzo. A continuación, incluimos un resumen que integra las observaciones de los miembros del comité ad hoc y las recomendaciones recibidas.

II. Observaciones principales sobre la propuesta de plan estratégico para la UPR

- El plan no es preciso en cuanto a la metodología que se utilizó para desarrollarlo. No se sabe cómo se convocaron las personas consultadas de la comunidad universitaria, ni cuáles fueron los criterios de participación.
- El plan parte de un análisis incompleto sobre el “ambiente externo” y los retos que enfrenta la UPR. Solo se mencionan el reto demográfico y el de la pobreza del país. Los siguientes dos asuntos claves deben incluirse en el análisis de los retos que enfrenta la UPR
 - **La intromisión político-partidista y la inestabilidad en la gobernanza**
 - **Los recortes presupuestarios impuestos por la Junta de Control Fiscal al sistema UPR**
- El plan no contiene asuntos estratégicos, metas u objetivos que atiendan estos dos grandes retos, ausentes del plan (gobernanza y presupuesto reducido)

- El plan propone una reingeniería administrativa, pero no aborda la reingeniería necesaria para hacer los **procesos de gobernanza universitaria más democráticos, despolitizados, estables y eficientes**. El plan ignora por completo el reciente esfuerzo sistémico y aprobado por todos los senados del sistema UPR para aprobar una Nueva Ley Universitaria para el sistema UPR, el cual fue presentado, primero, a la legislatura y, ahora, ante la cámara de representantes por petición de la Comisión Multisectorial para la Reforma Universitaria (CMRU) (Proyecto #PC 1314).
- Las estrategias plasmadas para atender retos presupuestarios no incluyen abogar por **restituir la fórmula presupuestaria de 9.6%** ni aumentar la partida de fondos públicos que recibe la UPR. La solución depende de estrategias lideradas por docentes tales como la búsqueda de fondos externos, la captación de fondos por servicios prestados al gobierno y el ofrecimiento de carreras técnicas/cortas.
- El plan aspira a lograr varios cambios y desarrollos académicos contando con la participación de la facultad, pero no incluye medidas que garanticen condiciones **laborales justas y equitativas** o un plan de **reclutamiento** docente que propicie los cambios deseados.
- Encontramos varias instancias de **lenguaje impreciso**, vago y carente de objetivos claros, sobre todo en lo concerniente al uso de conceptos como **equidad, inclusión o diversidad**. Estos conceptos se mencionan de pasada en la página 28, pero no se definen. Se desconoce cómo estos conceptos guían o enmarcan las acciones estratégicas. Incluso, nunca se menciona la población LGTB en el plan estratégico, sino que se habla de “personas que priorizan uno o más elementos de su identidad” (pág. 28).
 - Recomendamos que el lenguaje en torno a estas poblaciones y la manera en que se contextualizan en el plan estratégico de la universidad sea transparente, claro y preciso.
 - Recomendamos incluir lenguaje que hable de la necesidad de brindar apoyos diferenciados a grupos desaventajados por razón de clase social, raza, género, orientación sexual o discapacidad, con el fin de reducir la brecha de la inequidad en el cuerpo estudiantil, la docencia y la no docencia.
- El plan no le da suficiente importancia al asunto de la recopilación y divulgación de datos institucionales necesarios para la toma de decisiones. En solo dos partes alude al (1) avalúo de programas académicos y a (2) la actualización para

fomentar la innovación administrativa. Recomendamos que se establezca una META para fomentar una cultura de evaluación sistemática en la universidad, que permita recopilar información relevante sobre su desempeño en áreas que van más allá de lo académico y administrativo, incluyendo las áreas fiscales, de infraestructura, de servicios y de acreditaciones. Esta información debe estar actualizada y adaptada a los cambios constantes, con el propósito de utilizarla como base para la toma de decisiones.

- El plan carece de indicadores y de definiciones claras que permitan evaluar los objetivos. Algunos ejemplos de frases o conceptos sin definir son: “Nuevos perfiles de estudiantes”; “movilidad presencial”; “diversidad”, “inclusión” “equidad”, “nuevas tendencias en la educación superior”, “nuevos enfoques”, “Centros de Excelencia “, “innovación curricular”, “tendencias educativas”, entre otros. Recomendamos que el plan incluya al menos un glosario de términos claves y un índice.
- Encontramos que varias de las referencias citadas en el plan (al menos 12 de 67) no están disponibles. Son documentos internos de la Presidencia que no pueden ser consultados ni evaluados. Esta falta de documentación para sustentar el plan puede ser un asunto que la MSCHE cuestione.
- Se sugiere mejorar la presentación visual de los asuntos estratégicos, las metas y los objetivos, ya que hay algunos objetivos que comparten la misma enumeración, lo que hace que sea difícil para el lector identificarlos y diferenciarlos claramente.

III. Observaciones específicas a las secciones del Plan

I. Marco Teórico

- En las “consideraciones del modelo organizacional de la UPR” se describe la composición de la Junta de Gobierno sin tomar en cuenta su carácter politizado y sin mencionar el serio problema que esto ha causado para la estabilidad y eficiencia de la gobernanza en la UPR. Tampoco se mencionan los esfuerzos de la comunidad universitaria para lograr una Nueva Ley Universitaria, ni el proyecto más reciente presentado ante la cámara de Representantes en el 2022 por petición de la Comisión para la Reforma Universitaria (Proyecto #PC 1314).

II. Ambiente Externo: Dos retos de Puerto Rico y su Universidad

- El plan indica que habrá un decrecimiento en la población estudiantil a mediano y largo plazo, pero no proporciona información sobre las estrategias que la UPR utilizará para asegurar el acceso a la educación superior para los miles de jóvenes que habitan y residen en el país. Sería beneficioso incluir medidas como una matrícula asequible para toda la población, lo que evitaría una reducción drástica de estudiantes. Sin embargo, el plan no explica cómo se atraerá a estudiantes de bajos recursos a la UPR, ya sea a través de programas de inmersión u otras estrategias que permitan a estos estudiantes tener acceso a la educación universitaria.

III. Ambiente Interno: Perfil Institucional

- Este capítulo se centra en el reto demográfico y la desigualdad económica. Sin embargo, la gobernanza y los recortes presupuestarios también son retos importantes que ameritan atención para garantizar que la universidad sea accesible y sostenible para la población. Una manera de lograr esto es ofreciendo una matrícula asequible para todos, lo que evitará la disminución de estudiantes. Además, si se restablece la fórmula del 9.6%, se podrá tener una infraestructura robusta para atender a toda la población. Estos mecanismos son cruciales para el crecimiento y desarrollo sostenible de la universidad y de la sociedad puertorriqueña.
- En la pág. 21, bajo perfil estudiantil, se recomienda que se cambie la frase de “El 61% de los estudiantes está identificado en la categoría de sexo como mujeres” por “El 61% de los estudiantes se clasificaron como mujeres”, indicando la fuente de dónde se obtuvieron los datos. Lo mismo para el perfil no docente (*ver página 22)

IV. Contexto, Núcleo y Pilares Estratégicos

Según el capítulo cuatro, “Contexto, Pilares, y Núcleo Estratégico del Plan Estratégico de la Universidad de Puerto Rico”, el núcleo estratégico del Plan es innovar la Universidad para aportar al crecimiento y desarrollo económico, social y cultural de Puerto Rico a través de la educación. Varios puntos se destacan en cuanto al contexto y a la justificación de estos: (1) los desastres naturales, (2) la pandemia del COVID-19, (3) las medidas de austeridad y la disminución al presupuesto de la Universidad, (4) la transición demográfica, (5) la desigualdad económica y (6) los cambios tecnológicos. La solución brindada por administración central ante estos hechos y/o factores es la innovación de la oferta académica, la innovación de los procesos administrativos y la innovación del quehacer

investigativo. Esto nos parece loable, pero su operacionalización carece de detalles y explicaciones. El Plan también considera, pero no define los conceptos de la diversidad, la equidad y la inclusión como conceptos fundamentales para el reclutamiento, retención, educación y graduación de estudiantes diversos. Esto a pesar de citar varias fuentes que discuten estos conceptos en conexión con la universidad.

El plan menciona la evaluación continua de la oferta académica y los servicios de apoyo estudiantil para asegurar la ampliación de la pluralidad de estudiantes, pero no se considera el personal necesario y las condiciones laborales justas para llevar a cabo estas tareas. No hay un plan o esbozo que incluya la participación activa de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes y no docentes, en estas iniciativas. Esto es crucial, ya que se requerirá el reclutamiento de personal docente, investigadores y profesionales no docentes para garantizar el éxito de estas iniciativas.

Por último, la falta de definiciones, detalles y elaboración en los pilares estratégicos es inadecuada e injustificable en un documento de vital importancia para el crecimiento de la Universidad y para los procesos de acreditación de agencias como MSCHE. Recomendamos que la Presidencia brinde una explicación detallada de cada pilar estratégico, respaldado por la literatura citada y actualizada. Además, es esencial que la Presidencia defina claramente términos como “innovación académica” e “innovación administrativa”.

V. Metas, Asuntos y Objetivos Estratégicos

A continuación, presentamos comentarios, cuestionamientos y recomendaciones precisas y detalladas sobre las metas, los asuntos y los objetivos estratégicos específicos presentados en el plan.

Asunto estratégico: Innovación académica (pág. 30-33)

Pág. 30 Meta 1: Recomendamos cambiar la expresión “Diferenciar la oferta académica” por “Distinguir la oferta académica”.

Pág. 30 Objetivo 1a: ¿Qué se entiende por la palabra “potenciar” en la frase “Potenciar los programas académicos...”?

Pág. 30, Objetivo 1c: La planificación de ampliar la oferta de cursos y desarrollar nuevos materiales, cursos y modalidades parece carecer de un compromiso sólido para

asegurar la disponibilidad de una facultad permanente suficiente y adecuada para lograr estos objetivos de manera efectiva. Esto puede tener graves consecuencias para la calidad de la educación y la satisfacción del estudiante. En lugar de simplemente enfocarse en la expansión de la oferta educativa, se debe reconocer la importancia de tener un cuerpo docente permanente y bien capacitado para garantizar el éxito de estos esfuerzos. Recomendamos implementar medidas efectivas para atraer y retener a los mejores educadores, ofreciendo programas de capacitación y desarrollo de carrera atractivos, salarios competitivos y un ambiente de trabajo favorable. De esta manera, se puede garantizar la excelencia académica y el compromiso con la calidad de la educación que merecen los estudiantes.

Pág. 31 Objetivo 1d: Recomendamos cambiar la oración “Facilitar la movilidad presencial o virtual del personal docente para satisfacer las necesidades programáticas de la oferta académica del sistema universitario” y añadir lo que aparece marcado en **bold** a continuación: “Facilitar la movilidad presencial o virtual del personal docente **por contrato, probatorio y permanente, de manera justa y equitativa**, para satisfacer necesidades programáticas de la oferta académica, **teniendo en cuenta la autonomía de unidades institucionales y la carga académica permitida para la docencia.**”

Pág. 31 Objetivo 1e: Recomendamos se cree una normativa sistema para la convalidación de cursos antes de “crear procesos académicos y administrativos ágiles que viabilicen la movilidad presencial o virtual de estudiantes”.

Pág. 31 Objetivo 1i. Recomendamos cambiar la oración “Implementar un plan de monitoreo y apoyo que facilite la intervención efectiva y el servicio directo al estudiante para maximizar el éxito estudiantil mediante procesos académicos y administrativos ágiles” por la siguiente: “Implementar un plan de monitoreo y apoyo que facilite la intervención efectiva y el servicio directo al estudiante para **garantizar su retención y graduación, y así** maximizar el éxito estudiantil mediante procesos académicos y administrativos ágiles. **El plan incluirá servicios ampliados de salud mental, opciones de cursos mejoradas y ampliadas, y otros servicios adicionales.**”

Pág. 31 Objetivo 1j. Recomendamos añadir la palabra “locales” para que lea como sigue: “Fomentar el desarrollo de **alianzas locales** e internacionales que promuevan experiencias formativas...”

Pág. 32: Recomendamos añadir el Objetivo 1m, el cual lee como sigue: “Apoyar proyectos comunitarios, abriendo oportunidades a estudiantes y docentes para ayudar y colaborar con gestiones de proyección social y aprecio a las diversidades.”

Pág. 32 Meta 2: Recomendamos hacer una evaluación exhaustiva sobre cómo se plantea ampliar la oferta de programas técnicos y ocupacionales, con el objetivo de evitar comprometer la calidad académica y de investigación que nos distingue como Universidad. Cabe destacar que esta meta se enfoca en “ampliar el ofrecimiento de programas técnicos y ocupacionales”, lo cual llevará a la universidad a adoptar un enfoque similar al de las universidades privadas. Es importante tener en cuenta que esta meta es contradictoria con la primera meta de innovación académica y la cuarta meta de innovación investigativa, las cuales buscan que la UPR se distinga por programas académicos de alta calidad, investigaciones interdisciplinarias y la preparación de futuros docentes e investigadores a través de la rica oferta a nivel doctoral. Por lo tanto, sugerimos considerar cuidadosamente cómo se amplía la oferta académica a través de estos programas técnicos y ocupacionales. En lugar de programas técnicos y ocupacionales, recomendamos que ofrezcamos programas que estén alineados con los valores, misiones y objetivos de la Universidad.

Pág. 32 Objetivo 2b: En la página 25, se plantea como amenaza el hecho de que “La Universidad no tiene la capacidad financiera para renovar de forma continua su plantilla de empleados docentes y no docentes.” No obstante, este objetivo (2b) busca innovar la oferta académica mediante el aumento de la oferta de carreras técnicas y ocupacionales. ¿Cómo se pretende aumentar la oferta académica sin los fondos necesarios para contratar nuevo personal docente para atender esta demanda?

Pág.32 Meta 3: Esta meta aborda el desarrollo profesional, el emprendimiento, la investigación y la búsqueda de fondos externos dirigidos a fortalecer la excelencia académica, pero actualmente, no hay sistemas administrativos ágiles para lograrlo ni el personal suficiente. Sin embargo, la meta no incluye la necesidad de agilizar los sistemas de contratación, compras y el manejo de proyectos que actualmente sufren de una burocracia excesiva. Además, los objetivos establecidos para esta meta no abordan ni contemplan la necesidad de aumentar el reclutamiento docente o no docente. Recomendamos se consideren estos aspectos para mejorar la eficiencia de esta meta.

En ninguna parte bajo esta meta se hace mención de los Proyectos de Práctica Universitaria Intramural (PPUI) que pueden ser un mecanismo para allegar fondos externos.

Pág. 32. Objetivo 3a. El objetivo es promover “las mejores prácticas de educación continua y de capacitación profesional alineadas con estándares internacionales de calidad...” pero no se especifica a qué estándares internacionales se hace referencia. Recomendamos que se aclaren estos estándares.

Asunto estratégico: Innovación administrativa (pág. 33-35)

Las metas y los objetivos plasmados bajo este asunto estratégico parten de la premisa de que los procedimientos administrativos se pueden agilizar internamente. No toman en cuenta la necesidad de realizar cambios en las leyes de Puerto Rico para reducir los numerosos requisitos y requerimientos que se le solicitan a la UPR para cumplir con cualquier gestión de contratación, compra, etc. Recomendamos tener en cuenta esta necesidad para abordar eficazmente el problema.

Pág 34. Objetivo 1b. Recomendamos que la necesidad de implementar un sistema de recopilación y divulgación permanente de datos institucionales para la toma de decisiones sea una META adicional con objetivos.

Pág. 34 Objetivo 1e. El objetivo propuesto de “homogeneizar los organigramas de las unidades” no considera la autonomía universitaria ni la autonomía de las unidades institucionales. Por lo tanto, recomendamos revisar el objetivo para garantizar que se respeten estas autonomías en el proceso de homogeneización de los organigramas y se tome en cuenta la opinión de la comunidad universitaria.

Pág. 34 Objetivo 1g. El objetivo propuesto indica que la universidad busca “dirigir los esfuerzos institucionales en filantropía al desarrollo de proyectos específicos”. Sin embargo, este objetivo no aclara cuáles son los objetivos filantrópicos de la universidad ni cómo se definirán los proyectos específicos a apoyar. No está claro si la filantropía proviene de la universidad o si la universidad será destinataria de la filantropía. Además, no se especifica cómo se seleccionarán los criterios para elegir los proyectos y cómo se evaluarán los resultados. Por lo tanto, recomendamos revisar el objetivo para definir claramente los objetivos filantrópicos de la universidad, especificar si se trata de una fuente o un destino de filantropía, definir los criterios de selección y evaluación de los proyectos específicos.

Pág.34 Objetivo 1i. Este objetivo ilustra el uso de un lenguaje impreciso y vago en el plan actual. Por lo tanto, recomendamos revisar el lenguaje utilizado en el plan para garantizar que se expresen claramente las intenciones y objetivos de manera clara y precisa.

Pág. 35, Meta 2, Objetivo 2b. El objetivo establecido propone “ampliar el uso y alcance del repositorio institucional de objetos de aprendizaje”, pero no hace mención explícita al repositorio en cuestión. Recomendamos agregar una descripción detallada del repositorio institucional para que el objetivo del plan sea más claro y preciso.

Pág. 35. Meta 2. Recomendamos añadir un nuevo objetivo (2d) que promueva la creación de una cultura de adiestramiento atemperada a las funciones administrativas y

que esté alineada con los cambios tecnológicos en las distintas áreas de desempeño. Esto permitirá que los empleados no docentes adquieran las habilidades necesarias para adaptarse y aprovechar los avances tecnológicos en su trabajo diario.

Además, recomendamos que se desarrollen planes de sucesión en todas las áreas de servicios, donde se garantice la optimización gerencial y administrativa a largo plazo. Estos planes permitirán la identificación y preparación de candidatos potenciales para cubrir puestos importantes, lo que garantizará una transición suave y efectiva en casos de cambios en la estructura organizacional.

Asunto estratégico: Innovación en la investigación (pág. 35-37)

El plan no proporciona la fuente de datos que respalda la premisa de que el 77% de las investigaciones en la UPR se concentran en ciencias biológicas y de la salud, ingeniería y tecnología. La ausencia de inclusión de numerosas propuestas y recursos generados por las disciplinas de humanidades y ciencias sociales se percibe como un fallo o deficiencia. Recomendamos que se incluya fuente de datos en las referencias y el plan para garantizar su credibilidad y transparencia.

Pág. 36 Meta 1. Objetivos 1a, 1b, y 1c, precisan de condiciones laborales favorables para poder alcanzar éxito en la búsqueda y captación de fondos externos, como el reclutamiento de docentes con plaza, la sustitución de tareas de enseñanza (o descargas académicas), los fondos semilla, espacios de laboratorios adecuados y colecciones de recursos de información abarcadoras. Es importante asegurar que estas condiciones se encuentren presentes para garantizar el éxito de los objetivos. Por lo tanto, recomendamos tomar las medidas necesarias para proporcionar estas condiciones laborales adecuadas.

Añadimos a lo ya mencionado el siguiente punto sobre el objetivo 1c: El mismo se enfoca en la creación de Centros de Excelencia—lo cual no queda definido. A menudo estos conceptos implican la concentración de recursos y apoyo a un grupo selecto de estudiantes destacados sin incorporar estas experiencias en el contenido del curso para la mayoría de los estudiantes. Esta estrategia plantea la pregunta de si se desea replicar un modelo que privilegia a unos pocos elegidos con apoyo financiero e institucional, o si se está interesado en mejorar la calidad de la educación para todos los estudiantes. Por lo tanto, recomendamos una revisión crítica de la implementación de Centros de Excelencia y la adopción de enfoques más equitativos y accesibles que beneficien a todos los estudiantes en el aula.

Pág. 37, Meta 2, Objetivo 2a. Recomendamos revisar este objetivo para que incluya lo sugerido en **bold** “Incrementar alianzas colaborativas con investigadores de universidades de **Puerto Rico, América Latina**, estadounidenses y **de otros continentes** en áreas susceptibles a captación de fondos para aumentar la competitividad de las propuestas de investigación.”

Recomendamos añadir un nuevo objetivo (2c.) que se centre en proporcionar apoyo a la facultad nueva para ayudarles a lograr la permanencia en el sistema universitario. Este apoyo debe incluir descargas académicas, acceso a fondos semilla, mentoría y otros recursos necesarios para que puedan desempeñarse de manera efectiva durante sus primeros cinco años. Proporcionar estos apoyos ayudará a atraer y retener a facultativos talentosos y asegurará que la universidad cuente con un cuerpo docente sólido y de alta calidad.

Pág. 37. Meta 3: Recomendamos añadir otro nuevo objetivo (3c) que se centre en el apoyo a la gestión de la facultad que ofrece mentoría a estudiantes graduados en la investigación mediante varias estrategias tales como 1. Considerar la labor de mentoría como parte de la carga académica regular del profesor; 2. Divulgar y reconocer esta labor como parte de los procesos de ascenso y permanencia en la universidad. Al apoyar la labor de mentoría, se fomentará el desarrollo de habilidades de investigación en estudiantes graduados y se contribuirá a la formación de una próxima generación de investigadores altamente capacitados.

Pág. 37. Recomendamos añadir otro nuevo objetivo (3b) que se centre en ofrecer a los estudiantes, investigadores y docentes que son de intercambio o vienen del exterior condiciones idóneas que faciliten su labor erudita y de convivencia dentro de la Universidad.

Pág. 37. Recomendamos añadir nuevas metas y objetivos que contemplen lo siguiente:

- Promover la divulgación amplia de resultados de proyectos de docentes y estudiantes a través de diversos medios de comunicación.
- Apoyar la gestión de la facultad y de los estudiantes para sus publicaciones en revistas arbitradas y otros medios.
- Generar una agenda de investigación sistémica que permita establecer una trayectoria estratégica de los esfuerzos académicos y administrativos en la búsqueda de fondos externos.
- Adoptar un sistema de gestión que respalde optimizar los recursos asociados con la investigación, además de contar con estrategias esenciales para evaluar el desarrollo de investigaciones.

Asunto estratégico: Promoción de los valores éticos y estéticos de la cultura (pág. 37-39)

La definición implícita de “cultura” utilizada en la explicación de este asunto estratégico (i.e., como en apreciación estética de las artes) es anticuada y limitada, ya que se refiere únicamente a la apreciación estética de las artes. Recomendamos utilizar una

noción antropológica más amplia de “cultura” como práctica cotidiana que abarca todos los aspectos de la vida social, incluyendo los diferentes quehaceres lingüísticos, culinarios, políticos, económicos, familiares, musicales, entre otros, independientemente de si estos quehaceres están o no vinculados a “las artes” según definidas de manera más específica (y elitista) en ciertas corrientes de pensamiento occidental. Esto permitirá una comprensión más completa y precisa de la diversidad cultural y de cómo se manifiesta en la vida cotidiana de las personas.

Pág. 38, Meta 1: La propuesta de crear “herramientas que exalten los valores estéticos y de diversidad, equidad e inclusión” es una iniciativa prometedora. Sin embargo, es importante considerar que las herramientas que se mencionan en los objetivos (charlas, talleres, seminarios y actividades culturales, etc.) ya existen y no han sido aprovechadas por la mayoría de los estudiantes. Por lo tanto, se requiere un plan integral que permita integrar eficazmente estas herramientas en la vida cotidiana de los estudiantes. La mayoría de estas herramientas se ofrecen como actividades extracurriculares, lo cual representa un desafío para persuadir a estudiantes que tienen una carga de trabajo elevada, limitado tiempo libre y compromisos laborales fuera de su recinto. Por lo tanto, se recomienda abordar este problema mediante un enfoque práctico que permita diseñar soluciones adaptadas a las necesidades y limitaciones de los estudiantes.

Además, urge la inclusión de un texto que aborde y claramente defina la temática de la diversidad, la equidad y la inclusión, especialmente en el contexto de la situación actual en algunos estados de los Estados Unidos (ej. Florida), donde se han presentado casos de discriminación relacionados con la libre expresión y se ha institucionalizado el rechazo de sectores conservadores al abordaje de temas relacionados con el racismo y la comunidad afrodescendiente, la homofobia y la comunidad LGBTQ+, los inmigrantes, entre otros temas. Recomendamos incorporar un lenguaje claro que defina estos conceptos, tomando en cuenta la realidad de Puerto Rico.

Pág. 39 Meta 2: Recomendamos añadir un objetivo nuevo (2d) que lea como sigue: Promover y alentar las visitas a los museos de la Universidad como espacios importantes para el conocimiento artístico-cultural, alineado a la enseñanza y la investigación. De esta manera, se podrán aprovechar al máximo los recursos culturales de la institución y contribuir al desarrollo académico, cultural y social de la comunidad universitaria y la comunidad aledaña a la universidad.

VI. Referencias

Después de revisar el documento, notamos que hay sesenta y siete (67) referencias incluidas. Sin embargo, es preocupante que doce (12) de estas referencias no estén

disponibles para el público, Además, muchas de estas referencias no son útiles para clarificar, criticar, evaluar, definir o esclarecer los puntos presentados en este documento. En particular, encontramos que una fuente (la referente al Instituto de Estadísticas) se repite cuatro veces en el documento, para hacer hincapié en subsecciones del mismo documento, lo que consideramos redundante e innecesario.

También notamos que dos (2) citas tienen enlaces rotos (Akire & Foster, 2007; Niño, MD, 2022) y que una presentación encontrada en Prezi (sobre la estructura organizacional por equipo) no está respaldada por la literatura académica. Además, es importante destacar que estos problemas con las referencias no serán tomados de manera ligera por las agencias acreditadoras como lo es la MSCHE. Por lo tanto, recomendamos enfáticamente que se promueva la transparencia y la claridad en el uso de las referencias en el Plan Estratégico, ya que él mismo no solo será compartido con la comunidad universitaria, sino con otras instituciones locales, federales y agencias acreditadoras.