

# Comité de Trabajo del Auto Estudio

## CHAPTER 3: LINKING LEADERSHIP AND DIALOGUE

El comité, compuesto por el Director de la Escuela de Comunicación, Jorge Santiago, la Decana de Administración, Grisel Meléndez, el Decano Auxiliar de Asuntos Académicos, Eduardo Berríos y el Decano de Administración de Empresas, José González Taboada, identificó fortalezas y retos e hizo recomendaciones, las cuales resumimos a continuación:

### Fortalezas:

1. Compromiso de la gerencia y los empleados
2. Comunicación y diálogo
3. Controles administrativos que minimizan señalamientos de errores e irregularidades

### Retos

1. Estabilidad de la estructura administrativa
2. Centralización del sistema UPR (véase en particular la Junta Universitaria)
3. No hemos utilizado todo el potencial de los desarrollos tecnológicos
4. Falta de un sistema de evaluación continua de la gerencia y los empleados

### Temas para incluir

1. Reestructuración académico/administrativa
2. Necesidad de verdadera autonomía universitaria; del sistema y del recinto
3. Cómo establecer un perfil profesional de los empleados administrativos que nos permita atender las necesidades de servicio al estudiante y apoyo a la docencia.
4. Incorporar la participación del personal administrativo en los procesos y foros deliberativos a tenor con las nuevas tendencia de gobernanza participativa.

### Discusión

Nota: Algunos asuntos no se discuten porque se explican por sí solos. Pero de ser necesario estamos en disposición de añadir a su discusión.

Ya varias facultades, en particular la Escuela de Comunicación, han señalado la necesidad de reducir o eliminar secciones descriptivas que, o son de conocimiento común o pueden colocarse en un apéndice. Igualmente han señalado la necesidad de “despersonalizar” el informe y discutir funciones y procesos sin necesidad de mencionar nombre de funcionarios. Este comité acoge dichas recomendaciones.

Otro señalamiento que se ha hecho y que nosotros acogemos es que las conclusiones deben estar sustentadas con evidencia suficiente y competente en lugar de información anecdótica u opiniones.

## **Comité de Trabajo del Auto Estudio**

### **CHAPTER 3: LINKING LEADERSHIP AND DIALOGUE**

El informe peca de exceso de optimismo cuando señala que las enmiendas a la Ley de la UPR de 2013 creando la Junta de Gobierno proveen estabilidad a la administración de la Universidad. Bien sabemos que de la misma manera que el actual gobierno eliminó la Junta de Síndicos y creó la junta de Gobierno, un cambio de gobierno en 2017 podría resultar en lo mismo que sucedió en 2013. Históricamente, cambios de gobierno han resultado en cambios en la gerencia universitaria, privando de continuidad a la gestión académico/administrativa. Además, esta realidad política del país menoscaba seriamente la autonomía universitaria.

Por otro lado, tampoco se discute el aspecto de la autonomía del Recinto dentro del Sistema de la UPR. No se analiza el grado de centralización de muchas decisiones que son claves para el desarrollo del Recinto y la desventaja en la que se encuentra el Recinto en la Junta Universitaria, debido a que la representación en este organismo no guarda proporción con el tamaño, la diversidad y la complejidad de las diferentes unidades.

En el tema de la tecnología, a pesar de haberse hecho inversiones sustanciales en equipo (hardware), programas (software) y adiestramientos y de contar con un alto número de empleados especializados en tecnología, el Recinto todavía no ha modernizado muchos de sus procesos, resultando en que los servicios a empleados, estudiantes y público en general no tengan un grado de efectividad consistente con el siglo 21.

Aunque señalamos la comunicación y el diálogo como una fortaleza del Recinto, existen aspectos que todavía pueden mejorarse. Por ejemplo, en el Recinto existen agrupaciones estudiantiles y de empleados que tienen liderato fuerte y tienen la capacidad y la disposición para proveer mayor espacio para el diálogo. Un buen ejemplo de esto son las asociaciones estudiantiles, las cuales existen a nivel de disciplinas, escuelas y facultades y el Recinto. En conjunto, proveen espacio a estudiantes con diferentes perfiles, intereses y creencias políticas y religiosas, entre otras. Igualmente los empleados docentes y no docentes permiten el diálogo a través de grupos no relacionados a la gerencia universitaria.

Recomendamos también sustituir el Organigrama Sistémico por el del Recinto, de manera que se dé mayor énfasis al Recinto.

Finalmente, no podemos olvidar que el propósito de un auto estudio es hacer una introspección, mirando al pasado y al presente pero con el objetivo primordial de planificar para el futuro.